

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada periode globalisasi dan rivalitas usaha yang semakin sengit, perusahaan harus mampu meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja agar tetap kompetitif. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan menjadi aset utama dalam organisasi yang menjalankan fungsi operasional serta berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Liyas dan Primadi (2017), Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keseluruhan sistem. Sebuah perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat individu-individu dengan tujuan yang selaras. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, sehingga tenaga kerja perlu memperoleh perhatian yang lebih serius dari pihak manajemen.

Menurut Hakim dan Fanani (2019), karyawan merupakan ujung tombak dalam kemajuan perusahaan, karena itu kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada kinerja perusahaan. Kinerja yang buruk akan berakibat pada minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Sementara menurut Arifin, dkk (2022) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pimpinan perusahaan secara keseluruhan harus memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan

memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan, sehingga perhatian terhadap kualitas kerja dan produktivitas karyawan menjadi hal yang esensial. Menurut Wakdomi, dkk. (2022) Salah satu komponen terpenting dalam setiap organisasi atau lembaga adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan maupun lembaga pemerintah tentu menginginkan SDM yang memiliki produktivitas dan kinerja yang optimal. SDM yang berkualitas tinggi, memiliki kompetensi tinggi, memiliki disiplin kerja yang kuat, dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan kemampuan individu dan institusional dalam bidang tertentu.

Menurut Nurimansjah (2023) permasalahan terkait kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan atau organisasi, karena berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas pencapaian organisasi dalam menghadapi persaingan di tengah perkembangan zaman oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan guna menunjang tercapainya tujuan organisasi serta mendorong peningkatan kinerja. Menurut Samsuddin (2018) Keberhasilan dan kinerja suatu perusahaan dapat tercermin dari pencapaian kinerja para karyawannya oleh karena itu, perusahaan menuntut supaya setiap karyawan dapat menunjukkan performa kerja yang maksimal. Menurut Samsuddin (2018) Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Byars dalam Samsuddin (2018) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Liana (2020) disiplin kerja sangat diperlukan bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena disiplin yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, disiplin kerja harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh seluruh karyawan maupun pimpinan di dalam perusahaan. Menurut Pranata (2020) Disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Namun, disiplin tidak cukup untuk mencapai kinerja yang optimal, karena tanpa diiringi dengan kemampuan kerja, tujuan yang diharapkan tidak tercapai. Menurut Fahmi dan Wardani (2023) disiplin kerja dapat mendorong semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Selain membantu pencapaian tujuan perusahaan, disiplin kerja juga berperan dalam memotivasi karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Di tengah perkembangan dunia kerja yang terus berlangsung, peningkatan kompetensi menjadi suatu keharusan. Perusahaan yang mampu membekali karyawannya dengan kompetensi yang tepat akan lebih siap dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan turut memberikan kontribusi terhadap produktivitas, mutu pekerjaan serta inovasi dalam lingkungan perusahaan. Menurut Prayogi, dkk. (2019) kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas, yang didasarkan

pada penguasaan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan memberikan rasa aman, nyaman serta suasana yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal dan lebih produktif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut Lestary dan Harmon (2017), Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri menjadi salah satu kunci utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai guna mendukung kelangsungan pekerjaan karyawan serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.

PT Alam Mulya Surabaya adalah perusahaan freight forwarding terkemuka yang telah beroperasi sejak Juli 1976. Perusahaan ini memiliki pengalaman lebih dari 45 tahun di bidang ekspedisi nasional dan internasional serta logistik, PT Alam Mulya telah berkembang menjadi penyedia jasa logistik terintegrasi di Indonesia di Indonesia yang melayani kegiatan logistik domestic maupun ekspor-impor internasional. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Alam Mulya dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui optimalisasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam industry freight forwarding sangat bergantung pada beberapa faktor kunci. Kedisiplinan kerja merupakan faktor fundamental yang

mempengaruhi kinerja. Dalam industry yang membutuhkan ketepatan waktu dan akurasi tinggi, kedisiplinan kerja menjadi aspek yang sangat krusial. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan teknis, keterampilan komunikasi dan kemampuan analitis. Kompetensi meliputi pemahaman regulasi ekspor-impor, kemampuan mengoperasikan system informasi logistik dan keterampilan koordinasi multi pihak. Dalam industry freight forwarding, lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas teknologi informasi, system komunikasi efektif dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa tingkat keterlambatan karyawan dalam memasuki jam kerja masih cukup tinggi. Beberapa karyawan tidak hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam masuk yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena keterlambatan tersebut berdampak pada terganggunya alur kerja. Keterlambatan juga memengaruhi efisiensi kerja tim dan dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan lebih awal. Berikut adalah data laporan keterlambatan karyawan selama tahun 2024:

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2024

Bulan	Hari Kerja	Hari Libur	Kehadiran Diharapkan	Kasus Terlambat	Persentase
Januari	26	1	780	24	3,08%
Februari	22	3	660	21	3,18%
Maret	23	2	690	23	3,33%
April	19	7	570	20	3,51%
Mei	22	5	660	22	3,33%
Juni	22	3	660	21	3,18%
Juli	27	0	810	16	1,98%
Agustus	26	1	780	27	3,46%
September	24	1	720	24	3,33%
Oktober	27	0	810	27	3,33%
November	26	0	780	22	2,82%
Desember	24	2	720	24	3,33%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data kehadiran dan keterlambatan karyawan di PT Alam Mulya sepanjang tahun 2024, diketahui bahwa persentase keterlambatan berada pada rentang yang relatif stabil, yakni antara 1,98% hingga 3,15%. Persentase keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan April sebesar 3,15% dengan jumlah hari kerja sebanyak 19 hari dengan 20 kasus keterlambatan dari total kehadiran yang diharapkan sebanyak 570. Sementara itu, persentase keterlambatan terendah terjadi pada bulan Juli sebesar 1,98% yang juga merupakan bulan dengan jumlah hari kerja terbanyak, yaitu 27 hari dan mencatatkan 16 kasus keterlambatan dari 810 kehadiran yang diharapkan.

Sebagian besar bulan menunjukkan persentase keterlambatan yang seragam, yaitu sebesar 3,33% seperti yang terlihat pada bulan Maret, Mei, September, Oktober dan Desember. Bulan Agustus mencatat persentase 3,46%

dengan 27 kasus keterlambatan dari 780 kehadiran yang diharapkan. Pada bulan Januari, Februari dan Juni persentase keterlambatan tercatat sedikit lebih rendah, masing-masing sebesar 3,08%, 3,18% dan 3,18%.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa jumlah kasus keterlambatan tidak mengalami perubahan drastis setiap bulan, dengan jumlah kasus berkisar antara 16 sampai 27. Meskipun jumlah kehadiran yang diharapkan mengalami variasi tergantung pada jumlah hari kerja dan hari libur setiap bulannya, tingkat keterlambatan relatif konstan dalam rentang presentase yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan merupakan fenomena yang terjadi secara berkelanjutan sepanjang tahun kerja.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kontribusi dari seluruh elemen di dalamnya, khususnya para karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana perusahaan dapat menjalankan operasionalnya secara efektif dan efisien. Apabila karyawan menunjukkan performa kerja yang optimal, maka hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan produktivitas, serta keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis terdapat capaian target yang belum dipenuhi oleh beberapa divisi di kantor operasional. Berikut adalah data pencapaian atau target dari setiap divisi:

Tabel 1.2 Data Pencapaian Per Divisi Tahun 2024

Divisi	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Pencapaian
Ekspor	Volume Ekspor (TEUs)	8.500	6.800	80%
	Waktu Pemrosesan (rata-rata hari)	4	5	80%
	Akurasi Dokumen	100%	90%	90%
Impor	Volume Impor (TEUs)	9.000	7.500	83,33%
	Waktu Pemrosesan (rata-rata hari)	5	6	83,33%
	Akurasi Dokumen	100%	90%	90%
HR	Tingkat Retensi Karyawan	95%	85%	80,75%
	Tingkat Keberhasilan Rekrutmen	85%	75%	63,75%
	Waktu Pengisian Lowongan	24 hari	30 hari	80%
Trucking	Tingkat Pengiriman Tepat Waktu	92%	80%	73,6%
	Catatan Keselamatan	0	0	100%
	Tingkat Pemanfaatan Armada	90%	85%	76,5%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data di atas, secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa semua divisi masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Tantangan utama berada pada efisiensi waktu pemrosesan, akurasi dokumen, serta efektivitas dan keberhasilan pengelolaan SDM. Diperlukan evaluasi dan peningkatan kinerja yang lebih terfokus, terutama pada proses operasional ekspor-impor dan strategi rekrutmen serta retensi karyawan agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja perusahaan secara umum telah memenuhi standar kelayakan untuk mendukung aktivitas operasional. Namun demikian, dalam beberapa kondisi tertentu, fasilitas kantor yang kurang memadai seperti permasalahan pencahayaan, setiap lorong yang ada di kantor dan tangga di kantor kurangnya pencahayaan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas. Selain itu, permasalahan tata letak ruang kerja. Ruang kerja pada divisi impor terdapat karyawan yang memiliki ruang terpisah sehingga dapat menghambat pergerakan dan mengurangi efisiensi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa pencahayaan di lorong kantor masih kurang terang, sehingga sering menyulitkan saat membawa dokumen pada malam hari. Salah satu karyawan divisi impor juga menyampaikan bahwa penempatan meja yang terpisah membuat komunikasi dengan rekan kerja menjadi terhambat dan memperlambat proses penyelesaian dokumen. Karyawan lain menambahkan bahwa tata letak ruang yang kurang efisien menyebabkan ruang gerak terbatas, sehingga pekerjaan yang membutuhkan koordinasi cepat menjadi tidak maksimal.

Kompetensi karyawan juga menjadi salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja di PT Alam Mulya Surabaya, selain faktor kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kompetensi karyawan, yaitu sebagian karyawan masih

mengalami kesulitan dalam menganalisis situasi kerja dan merumuskan tujuan secara tepat. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang belum mampu menentukan prioritas kerja sehingga target penyelesaian tugas tidak tercapai secara optimal. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka masih bingung menentukan langkah kerja ketika terjadi perubahan prosedur atau adanya permintaan mendadak dari klien. Terdapat kendala komunikasi antar divisi, khususnya pada divisi impor yang ruang kerjanya terpisah. Kondisi ini menghambat koordinasi dan memperlambat proses penyelesaian dokumen. Selain itu, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan system kerja juga masih kurang cepat. Hal ini diperkuat dengan pernyataan salah satu karyawan divisi impor yang mengatakan bahwa penempatan ruang kerja yang terpisah sering menyulitkan komunikasi langsung dengan rekan satu tim, sehingga koordinasi menjadi lebih lambat.

Dari Uraian diatas dapat dilihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan tingginya kasus keterlambatan karyawan, kompetensi karyawan dan kondisi lingkungan kerja oleh karena itu, penulis ingin mengetahui apakah kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena-fenomena di atas mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh lagi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Alam Mulya. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja,**

Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Freight Forwarding PT Alam Mulya Surabaya”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis dapat merumuskan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan, yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara parsial antara variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mulya?
2. Apakah kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mulya secara simultan?
3. Manakah variabel yang paling signifikan, antara variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan pada penemuan pemecahan masalah dari rumusan masalah yang telah ditulis oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah faktor kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mulya secara parsial.
2. Untuk mengetahui apakah faktor kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mulya secara simultan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling signifikan, antara variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan untuk perusahaan, universitas dan untuk penulis sendiri.

1. Bagi Program Studi Manajemen dan Administrasi Logistik

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca. Khususnya mahasiswa program studi Manajemen dan Administrasi Logistik. Manfaat selanjutnya menambah dan mengembangkan kemampuan dalam menganalisis permasalahan yang berkaitan tentang kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sehingga dapat menerapkan teori-teori yang telah didapatkan pada mata kuliah serta terhadap praktik yang sebenarnya terjadi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui Pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan PT Alam Mulya khususnya mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan penulis mengenai topic yang akan diteliti oleh penulis dan mendapatkan pengetahuan yang mendalam mengenai Pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.