

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang**

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh Sumber Daya Manusia. PT Pelindo sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik, terutama pengelolaan perhubungan laut dan pengembangan pelabuhan. PT. Pelabuhan memiliki layanan bisnis utama berupa pelayanan kapal, Pelayanan barang, pelabuhan umum. Dan melayani berbagai jenis muatan seperti, bongkar muat peti kemas, curah cair maupun padat, bongkar muat kendaraan, dan embarkasi/debarkasi penumpang. perusahaan ini mengoperasikan 94 Pelabuhan yang terletak di 32 Provinsi Indonesia. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan merupakan salah satu cabang pelabuhan terbesar di Indonesia.

Produktivitas kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencairan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui program perencanaan strategis suatu organisasi. Produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan yang disebabkan oleh faktor disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan promosi jabatan.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan karyawan kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya seperti tidak menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini sering terjadi dan karyawan menunda pekerjaan sampai hari berikutnya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan karyawan kurang mematuhi peraturan keselamatan kerja seperti tidak memakai helm proyek ketika sedang menggunakan alat dan mesin pada saat bekerja, sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan kurang terjaminnya kesehatan karyawan

Promosi jabatan adalah proses perpindahan suatu tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan level yang lebih tinggi. Adanya promosi jabatan dalam PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Balawan mengetahui karyawaan mengalami kekurangan pembelahan dan pelatihan kerja dari perusahaan sehingga potensi yang dimiliki karyawan tidak cukup untuk mendapatkan promosi jabatan

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan”**.

### **I.2. identifikasi Masalah**

1. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam kedisiplinan menyelesaikan tugas pada waktu yang ditentukan.
2. Kurangnya mematuhi peraturan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dan keselamatan kerja.
3. Sedikitnya pembekalan dan pelatihan dari perusahaan yang menyebabkan potensi karyawan kecil untuk mendapatkan promosi jabatan.
4. Produktivitas kinerja karyawan terlihat belum mengalami tercapainya target perusahaan dari ketidakmampuan karyawan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan?
3. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Belawan (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.

### **I.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)  
Sebagai bahan pertimbangan bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan untuk lebih meningkatkan Disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Promosi Jabatan sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti  
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variable penelitian yang sama.

### I.6. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk table :

**Tabel 1.1  
Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Cici Putri, Ratnasari 2022	PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT DANKOS FARMA JAKARTA TIMUR	X <sub>1</sub> : Kesehatan dan Keselamatan (K3) X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Beban Kerja Y : Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan divisi produksi pada PT Dankos Farma Jakarta Timur sebesar 31,7% sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
Vincentius 2020	PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHARUPA GATRA.	X <sub>1</sub> : Promosi Jabatan X <sub>2</sub> : Disiplin Kerja X <sub>3</sub> : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Muji, Agung Pacimbaran 2018	PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, UPAH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. TUNAS SUBUR KECAMATAN TULAKAN KABUPATEN PACITAN.	X <sub>1</sub> : Kesehatan dan Keselamatan (K3) X <sub>2</sub> : Upah Insentif X <sub>3</sub> : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja, upah insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

*Sumber : Jurnal (2023)*

### **I.7. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Hartatik (2014, p.183), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sutrisno, Edi (2014, p. 89), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, produser kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan prganisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Menurut Hasibuan (2016, p.193), “Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan, Disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

### **I.8. Teori Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Kuswana (2014), “keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran peledakan, pencemaran dan penyakit akibat kerja.”

Menurut Zainal (2015:137), memberikan pendapatnya bahwa “Kesehatan dan Keselamatan Kerja ialah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologisfisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.”

Menurut Sinambela (2017:365), “Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya kerja sama, saling pengertian dan partisipasi dari pengusaha dan karyawan dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas.

### **I.9. Teori Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:108), “Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar”.

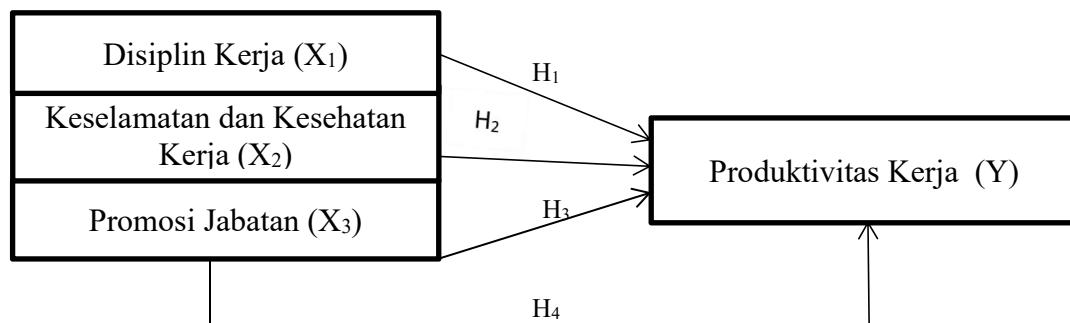
Menurut Nitisemito (2015), “Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya”.

Menurut Andrew F Sikula (2017: 130), Secara teknik “Promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan peningkatan gaji maupun kenaikan satatus.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

### I.10. Kerangka Konseptual

kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### I.11. Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
- H<sub>2</sub> : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
- H<sub>3</sub> : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan
- H<sub>4</sub> : Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Belawan.