

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada hakekatnya kinerja merupakan cerminan hasil kerja yang telah dicapai seseorang selama ia bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2001: 67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk melihat keberhasilan karyawan meraih kinerja yang baik dari waktu ke waktu, maka diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan secara teratur, objektif, dan sistematis agar maksud dan tujuan dilakukan penilaian kinerja tersebut tercapai. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa kinerja merupakan satu masalah penting dalam keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor dan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam segi kemampuan dan sikap. Untuk itu, integritas dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan dan menjaga kualitasnya.

Integritas adalah mengedepankan serangkaian kepercayaan dan kemudian bertindak berdasarkan prinsip. Integritas akan melahirkan sebuah kepercayaan dan kepercayaan akan membawa keberhasilan. Integritas diperlukan agar karyawan dapat bertindak jujur, setia dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Jusup dalam Sekarsari (2014), Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan anggota untuk, antara lain, bersikap jujur, setia dan bertanggung jawab atas apa yang sudah diputuskan.

Orang yang memiliki integritas yang tinggi tidak akan gampang terpengaruh oleh hal-hal apapun yang bisa merubah apa yang sudah dikatakan dan menjadi keputusannya. Untuk itu seorang karyawan diharapkan untuk memiliki integritas yang tinggi sehingga tercipta rasa saling percaya antar karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain memiliki integritas yang tinggi, disiplin dalam kerja juga penting. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dan diterapkan secara terus menerus kepada karyawan. Penerapan yang terus menerus akan menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam bekerja karena dengan disiplin karyawan tidak akan semena-mena dalam bekerja dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk itu karyawan membutuhkan *procedure* kerja perusahaan agar

kerja karyawan sesuai dengan perencanaan dan didukung dengan peraturan kerja perusahaan. Dengan demikian akan tercipta disiplin kerja yang sesuai.

Menurut Hasibuan (2007: 112) disiplin kerja dapat didefinisikan ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada setiap instansi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan instansi agar kinerja setiap pegawai tetap terjaga dengan baik

Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Jika ketiga faktor tersebut sudah terpenuhi maka dapat dikatakan bahwa seorang karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Sehubungan dengan itu PT. Dok dan Perkapalan Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang reparasi kapal dengan skala yang besar, dengan besarnya perusahaan tentu juga mempunyai karyawan dalam jumlah yang banyak. Untuk menjadi pemain penting dalam pasar global, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya percaya bahwa selain menguasai teknologi, tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses. Oleh karena itu, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang unggul terutama dari segi kemampuan dan sikap karena sumber daya manusia saat ini kurang pembinaan dan pengembangan. Hal ini diperlukan agar mendapat kinerja yang baik dan tujuan perusahaan pun tercapai.

Hal yang menjadi permasalahan khususnya bagian produksi adalah kurang optimalnya kinerja karyawan bagian produksi, karena sering terjadinya

hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan survei lapangan yang dilakukan peneliti, bahwa hal yang mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja karyawan adalah kurangnya integritas yang dimiliki karyawan. Hal ini bisa dilihat dari adanya karyawan yang bekerja santai saat tidak diawasi oleh atasannya. Hal yang demikian akan menimbulkan kondisi kerja yang kurang sehat. Dengan kondisi kerja yang tidak sehat ini akan timbul rasa tidak nyaman dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan dicapai karyawan.

Kurangnya integritas ini bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang membawa pulang peralatan kerja yang ada di perusahaan. Meskipun mereka mengetahui hal yang demikian itu tidak benar mereka tidak melaporkan kepada atasannya. Sedangkan integritas ini menyadari bahwa hal kecil itu penting, karena untuk memiliki keunggulan integritas, orang tidak boleh mengabaikan hal kecil. Sekecil apapun barang itu jika mengambil bukan milik sendiri tanpa izin itu namanya tetap mencuri. Membangun integritas diri berarti memulainya dan memperlihatkannya dari hal kecil. Jika hal ini terjadi terus menerus maka akan menghambat proses produksi karena kurangnya peralatan kerja dan tentunya akan merugikan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja karyawan kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut data keterlambatan karyawan pada tahun 2015.

Tabel 1.3. Data Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah
1	Januari	89
2	Februari	96
3	Maret	51
4	April	63
5	Mei	76
6	Juni	47
7	Juli	66
8	Agustus	56
9	September	52
10	Oktober	43
Jumlah		639

Sumber : Bagian SDM PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya selain dapat dilihat dari data rekapitulasi kehadiran dan keterlambatan karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak memakai seragam/pakaian kerja dan alat keselamatan kerja sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan belum maksimal. Padahal perusahaan sudah menetapkan peraturan yang jelas tentang disiplin karyawan. Tidak disiplinnya karyawan ini akan berdampak pada kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai harapan.

Dengan masih adanya karyawan yang tidak memiliki integritas dan disiplin terhadap pekerjaannya maka dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja di PT. Dok dan Perkapalan. Semakin lambat waktu yang dibutuhkan dan ketidak saling percaya antar karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maka semakin buruk pula integritas dan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan sehingga akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Apabila hal tersebut terjadi terus menerus, maka dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu integritas dan pelaksanaan disiplin kerja harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena dengan kurangnya rasa saling percaya dan disiplin kerja

karyawan akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja karyawan turun dan otomatis kinerja perusahaan akan turun juga. Karena pada dasarnya tujuan perusahaan harus dicapai.

Sejalan dengan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH INTEGRITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
3. Apakah integritas dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

3. Untuk mengetahui pengaruh integritas dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang masalah pengaruh integritas dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dan dengan penulisan ini juga di harapkan dapat menghasilkan suatu tulisan yang didukung kuat oleh landasan teori yang memadai dengan teori-teori yang telah dipelajari selama dibangku kuliah

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai informasi kepada manajer perusahaan akan pengaruh integritas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian serta dapat menjadi informasi yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang sama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).