

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam mengelola suatu organisasi, karena dalam mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan sumberdaya manusia sebagai pengelolanya. Sumberdaya manusia yang terampil dengan kinerja yang baik, dapat menunjang dan mendukung keberhasilan suatu usaha atau kegiatan bisnis. Begitu juga sebaliknya sumberdaya manusia yang tidak terampil akan menjadi penghalang keberhasilan suatu bisnis bahkan akan menempatkan suatu perusahaan dalam suatu yang merugi. Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan sumberdaya manusia sebagai pengelola sistem yang ada di organisasi tersebut. Agar sistem ini berjalan dengan baik, maka dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa faktor penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor ini akan menjadikan sumberdaya manusia sebagai indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2003:146), berpendapat bahwa tujuan motivasi adalah: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektikan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan

tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2003:141)

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan acuan keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam hal mengerjakan tugasnya yang telah diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan dapat meningkat bila pemimpin memberikan contoh dan selalu memotivasi karyawannya, selalu memperhatikan karyawannya dalam bekerja, selalu memperhatikan karyawannya dalam disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta yang lainnya.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan respon karyawan kepada sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar timbul dorongan untuk melakukan pekerjaan dan tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental dengan penuh kesadaran untuk menjalankan semua peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, bila disiplin meningkat maka kinerja perusahaan meningkat, dan juga laba perusahaan meningkat. (Hasibuan, 2003: 193).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Cermin dari sikap ini adalah kedisiplinan, prestasi kerja dan moral kerja, (Hasibuan, 2003:202). Sedangkan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik, (Hasibuan, 2003:202). Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik dan juga sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2003: 203). Perilaku organisasi sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan manajemen sumber daya manusia telah memfasilitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja. Robbins (2001) menyatakan keluaran yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Salah satu konsep yang akan diteliti sebagai prediktor kinerja dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Berbagai riset tentang komitmen telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *work outcomes*, seperti keinginan pindah, kinerja, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional dan tingkat kemangkiran (Cohen,1999). Karyawan yang mempunyai komitmen akan loyal pada organisasi dan mereka produktif, memihak pada tujuan dan nilai organisasional. Konsekuensinya perilaku mereka akan mengarah pada perolehan atau hasil organisasi, seperti kinerja jabatan, kehadiran, kuantitas kerja, kualitas kerja dan pengorbanan personal atas nama organisasi

(Somer & Birbaum, 1998). Dari berbagai penelitian yang menghubungkan variabel komitmen dengan kinerja berkorelasi positif (Suliman & Iles, 2000; Yousef, 2000). Sedangkan menurut Sinambela dkk, (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Umam (2010:185), kinerja adalah catatan mengenai, akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi, pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Moehariono (2009: 66), kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau cara melakukan fungsi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2001:67). Menurut Fuad Mas'ud (2004) ada dua indikator kinerja karyawan yaitu : karyawan dapat mencapai target dan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu. Bila kedua indikator kinerja diatas dicermati secara sungguh-sungguh, maka indikator tersebut tidak sesuai dalam prakteknya, selanjutnya peneliti sangat tertarik untuk menelitinya.

PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri pembuatan kapal laut dan reparasi kapal laut. Upaya-upaya untuk menciptakan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya masih terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut adalah kehadiran sumberdaya manusia rekanan perusahaan dari bulan kebulan selalu naik turun,

datang terlambat, pulang lebih awal dan penyelesaian pembuatan kapal laut belum optimal, sehingga penyelesaian pembuatan kapal tidak tepat waktu seperti pada tabel 1.1.

Tabel 1.1.Laporan Akhir Proyek Pembuatan Kapal Laut

No	Nama Kapal	Kontrak Selesai	Realisasi Proyek	Keterangan
1	MT. Matindok	April 2012	Maret 2013	Terlambat 11 bulan
2	KMP. Ranaka	Oktober 2012	Maret 2013	Terlambat 6 bulan
3	KMP. Inerie-2	Desember 2013	Oktober 2013	Terlambat 1 bulan
4	KMP. Sirung	Oktober 2012	Maret 2013	Terlambat 6 bulan
5	KM. Tampanganlawo	Desember 2013	Maret 2014	Terlambat 3 bulan

Sumber: *Production Planning Control (PPC)*, periode 2012 - 2014

Tabel. 1.2. Daftar Pemakaian Jam Kerja Proyek

No	Nama Kapal	Rencana Jam Kerja	Realisasi Jam Kerja	Kerugian Jam Kerja	Persentase
1	MT. Matindok	277.689 jam	437.553 jam	192.864 jam	157%
2	KMP. Ranaka	192.881 jam	240.525 jam	47.644 jam	124%
3	KMP. Ineric-2	202.682 jam	235.225 jam	30.543 jam	115%
4	KMP. Sirung	192.881 jam	225.078 jam	32.197 jam	117%
5	KM. Tampanganlawo	89.400 jam	90.144.5 jam	744.50 jam	107,14%

Sumber: *Production Planning Control (PPC)*, 2012 - 2014

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk memberikan judul pada penelitian ini dengan judul ‘Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawandi PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya’ untuk saat ini sangat relevan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara serempak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya?
2. Apakah motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara serempak (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai aplikasi teori-teori yang telah di peroleh di bangku kuliah, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor keterlambatan waktu terhadap produksi kapal di PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya.
3. Memberikan sumbangan informasi kepada manajemen PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya yang bergerak pada bidang industri perkapalan yang nantinya jangan ada keterlambatan lagi dalam membuat kapal laut di waktu akan datang.
4. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian serupa khususnya yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia