

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan, selain itu sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting yang membantu suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Karyawan merupakan sumber yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa adanya karyawan yang berkualitas sulit tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia adalah unsur yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Keberhasilan suatu kegiatan dalam perusahaan banyak ditentukan oleh suatu susunan organisasi, karena dalam susunan organisasi tersebut menggambarkan bagaimana tugas, fungsi dan tanggungjawab karyawan dalam perusahaan. Permasalahan kinerja tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di semua kalangan perusahaan di Indonesia, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Setiap karyawan yang ingin bekerja di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bagkalan harus sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan, dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan dapat bekerja dengan maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga memberi hasil yang baik. Jika

karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan timbul karyawan ingin pindah dari perusahaan. Pendapat ini didukung oleh penelitian Pratiwi dan Susilo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menekan terjadinya turnover intention, begitu juga sebaliknya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Sedangkan menurut badeni (2013) dalam Susilo dan Abdul (2015) kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan bagi perusahaan, sebab dengan kinerja karyawan yang baik dapat diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. PT Adiluhung Saranasegara Indonesia merupakan bagian dari fasilitas perawatan, sebagai dukungan terhadap layanan prima kepada pelanggan guna memberikan jaminan kualitas pelayanan yang lebih baik selain sebagai penunjang sistem transportasi laut. Sedangkan perusahaan galangan kapal di Indonesia saat ini berjumlah tidak lebih dari 1 % dari jumlah kapal yang ada. Sehingga hal ini akan menyulitkan kapal di dalam melaksanakan pengedokan, dimana secara regulasi kapal-kapal diwajibkan secara regulasi kapal-kapal diwajibkan untuk melaksanakan pengedokan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Mereka juga mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah dibangun dan diperhatikan. Selain karakteristik individu yang mempengaruhi tingkat kualitas suatu kinerja karyawan perusahaan, disiplin kerja juga sangat berpengaruh dalam kelancaran suatu jalannya kinerja karyawan di sana. disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan ini adalah hasil proyek kapal repair antara rencana dan realisasi pencapaian dari Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020 belum sesuai target perusahaan, Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel **1.1** berikut ini:

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Yang Harus Dicapai Kapal Repair dari Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2020
Sumber: Bagian Produksi PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Item	Target Pencapaian Kapal Repair			Realisasi Pencapaian Kapal Repair			Selisih		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Doking Repair	100 Kapal	120 kapal	125 Kapal	91 Kapal	100 Kapal	110 Kapal	9 Kapal (9 %)	20 Kapal (16,67 %)	15 Kapal (12 %)
Floating Repair	40 Kapal	45 Kapal	50 Kapal	38 Kapal	43 Kapal	40 Kapal	2 Kapal (5 %)	2 Kapal (4,44 %)	10 Kapal (20%)
Lain-lain	40 Item	45 Item	50 Kapal	35 Item	44 Item	40 Item	5 Item (12,5 %)	1 Item (2,22 %)	10 Item (20%)
Jumlah	180 Proyek	210 Proyek	225 Proyek	164 Proyek	187 Proyek	190 Proyek	15 Proyek (8,89 %)	23 Proyek (10,95 %)	35 Proyek (15,55%)

Berdasarkan ketentuan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan tidak sesuai dengan target yang direalisasikan. Hal ini menggambarkan kinerja karyawan tersebut belum berjalan dengan optimal dan belum mendapat perhatian khusus dari perusahaan tersebut. Jika dilihat pada Tahun 2018 klasifikasi Doking Repair target yang harusnya dicapai yaitu sebanyak 100 kapal sedangkan realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 91 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat 9 kapal yang belum memenuhi target dari perusahaan yaitu sebanyak 9%, sedangkan klafikasi Floating Repair mengenai target yang harusnya dicapai sebanyak 40 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 38 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat sebanyak 2 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 5%. Untuk klafikasi lain-lain target yang harus dicapai sebanyak 40 item sementara mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 35 item. Hal ini menggambarkan terdapat 5 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 12,5%. Secara total target 180 proyek yang terrealisasi 164 proyek. Hal ini menggambarkan 15 item proyek atau sebesar 8,8% yang belum memenuhi target perusahaan. Tahun 2019 klasifikasi Doking Repair target yang harusnya dicapai yaitu sebanyak 120 kapal sedangkan realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 100 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat 20 kapal yang belum memenuhi target dari perusahaan yaitu sebanyak 16,67%, sedangkan klafikasi Floating Repair mengenai target yang harusnya dicapai sebanyak 45 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 43 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat sebanyak 2 kapal

yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 4,44%. Untuk klafikasi lain-lain target yang harus dicapai sebanyak 45 item sementara mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 44 item. Hal ini menggambarkan terdapat 1 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 2,22%. Secara total target 210 proyek yang terrealisasi 187 proyek. Hal ini menggambarkan 23 item proyek atau sebesar 10,95 % yang belum memenuhi target perusahaan. Tahun 2020 klasifikasi Doking Repair target yang harusnya dicapai yaitu sebanyak 125 kapal sedangkan realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 110 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat 15 kapal yang belum memenuhi target dari perusahaan yaitu sebanyak 12%, sedangkan klafikasi Floating Repair mengenai target yang harusnya dicapai sebanyak 50 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 40 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat sebanyak 10 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 20%. Untuk klafikasi lain-lain target yang harus dicapai sebanyak 50 item sementara mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 40 item. Hal ini menggambarkan terdapat 10 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 20%. Secara total target 225 proyek yang terrealisasi 190 proyek. Hal I ni menggambarkan 35 item proyek atau sebesar 15,55% yang belum memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata target perusahaan belum memenuhi target yang diharapkan perusahaan. Hal disebabkan faktor ketidak disiplin dan kepuasan kerja. Sebaiknya perusahaan mampu mengendalikan disiplin kerja pada kinerja karyawan, dimana jika hal tersebut dapat dikendalikan maka seluruh target pencapaian perusahaan dapat

berjalan dengan maksimal. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan, sebab dengan kinerja karyawan yang baik akan diketahui mengenai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan jalan perusahaan yang baik. Salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu Disiplin kerja. Dimana disiplin kerja penting untuk diterapkan sebagai bentuk ketaatan diri karyawan dalam mematuhi peraturan dalam perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan maupun perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan diri karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada setiap perusahaan. Kedisiplinan karyawan diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan perusahaan agar kinerja setiap karyawan tetap terjaga dengan baik. Sebagai karyawan sebaiknya kedisiplinan dipandang sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran sebagai sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sangat diperlukan oleh setiap perusahaan. Mangkuprawira (2014: 122) mengemukakan bahwa, kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi kinerja karyawan maupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong meningkatkan kegairahan

kerja, semangat kerja serta mendukung tewujudnya tujuan suatu organisasi maupun tujuan karyawan.

Dalam praktek mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Adiluhung Sarasasegara Indonesia Bangkalan dari bulan Januari sampai dengan Oktober 2020 tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan cukup melebihi standar perusahaan, berdasarkan data dari bagian kepegawaian Perusahaan menetapkan 16 karyawan di bidang operasional dalam sebulan yang masih dalam batas normal. Sementara ketidakhadiran karyawan secara umum melebihi standar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.2: Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2020

Bulan	Tidak Masuk (orang karyawan)		
	Tanpa Pemberitahuan	Ijin	Sakit
Januari	20	3	1
Februari	21	3	4
Maret	17	4	4
April	23	5	5
Mei	18	4	6
Juni	20	6	3
Juli	20	5	4
Agustus	21	3	2
September	20	1	4
Oktober	19	6	3
Nopember	22	7	5
Desember	24	9	6

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan
 Berdasarkan keterangan Tabel 1.2 tersebut menunjukan bahwa terdapat tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan yaitu rata-rata di atas 15 orang setiap bulan. Dimana hal ini

mengambarkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum mendapat perhatian khusus dari PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan. Ketidakperhatian perusahaan terhadap disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan tingkat ketidakhadiran yang ijin tidak masuk ini juga akan mempengaruhi target operasional perusahaan tidak terpenuhi. Selain itu dengan adanya karyawan yang sakit juga mempengaruhi hasil pencapaian karyawan. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, disebabkan karena alasan pandemi covid 19 kerja di rumah, sementara jadwal kerja di rumah sudah di atur oleh perusahaan. Hal ini juga dapat diindikasikan bahwa ketidak disiplin ini menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Perhatian terhadap kedisiplinan tersebut di atas diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya tersebut. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius dapat memperhatikan tentang kepuasan kerja bagi para karyawan. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Handoko (2015:162) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka tingkat kehadiran tidak sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan

kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan yang diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan kepuasan kerja di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan yang ada adalah diindikasikan menurunnya tingkat kepuasan kerja. Tingginya tingkat absensi atau tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu ciri kepuasan kerja menurun. Sementara standar ketidakhadiran karyawan yang dapat ditolelir menurut pimpinan Perusahaan adalah 15 orang karyawan. Bukti selama setahun terakhir tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi target yang ditolelir. Hal ini dapat terlihat dalam Tabel 1.2 tersebut di atas. Hal ini mengakibatkan situasi kerja kurang nyaman sehingga karyawan yang rajin ikut menjadi kurang gairah dalam bekerja. Selain itu pekerjaan yang dilakukan karyawan khususnya alat perlengkapan peredam kebisingan masih belum mendapat perhatian pimpinan sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan. Hal ini berdampak pada situasi kerja kurang nyaman karena banyak karyawan yang tidak masuk kerja, jumlah imbalan yang diterima seperti uang makan dan insentif lainnya menjadi berkurang, serta kondisi fisik karyawan yang rajin menjadi lelah. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan)

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan?
3. Apakah disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan?
4. Manakah diantara disiplin dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
4. Untuk mengetahui manakah diantara disiplin dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan pembaca dalam segi teori maupun praktek dan penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi peneliti sejenis.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah.

4. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.