

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kementerian Perhubungan sempat mengadakan tender pembangunan 150 buah kapal pada tahun 2015, namun tidak berlanjut hingga pada tahun 2017. Terdapat pula program dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional yang akan membangun kapal navigasi, tapi juga dibatalkan. Saat ini galangan swasta sedang banyak memegang proyek pembangunan kapal pemerintah, hal itu, tidak bisa menjadi jaminan untuk pertumbuhan industri galangan dalam negeri (tribun.com, 2017).

Dilansir dari tribun.com (2019) Hingga kini industri dalam negeri masih memiliki potensi untuk terus berkembang sejak ditetapkannya kewajiban Lembaga negara dan BUMN untuk membangun kapal di perusahaan milik negara. Selain itu, dengan adanya program sinergi BUMN juga diharapkan dapat membangun industri galangan kapal dalam negeri. Menurut Deputi Bidang Usaha Perkembangan, Industri Strategis dan Media Kementerian BUMN, pada tahun 2017 perusahaan negara yang masih mengalami kerugian adalah salah satunya DPS. Pernyataan tersebut diperkuat oleh peneliti pada waktu wawancara dengan pihak HRD tahun 2019 bulan April yang lalu, yang menyatakan bahwa DPS mengalami kemerosotan kinerja, berbagai upaya telah dilakukan, alhasil upaya-upaya tersebut masih belum terealisasi.

Terlihat dari peneliti sebelumnya Ulfah (2019), kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan dapat memanfaatkan peluang serta mampu mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki, maka dari itu dunia kerja saat ini sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan

mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Pelaku industri berkompetisi untuk menciptakan metamorfosis perekonomian sehingga para pelaku ekonomi dipaksa untuk melakukan persaingan secara kompetitif. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan organisasi supaya dapat berdampak pada efektivitas kinerja karyawan (Maulina, 2017).

Perusahaan yang banyak memiliki pelanggan saat ini pastinya adalah perusahaan yang memiliki sistem produksi yang efektif dan efisien sehingga dapat selesai dengan tepat waktu. Perusahaan yang bersifat proyek pun dituntut untuk membuat jadwal dengan waktu yang minimum dan realistis. (Gerry dan Umar, 2013).

Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian, 2000) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu perusahaan yang berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan kuantitas adalah PT DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero). PT DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang memiliki kapabilitas di bidang perkapalan khususnya dalam hal pembangunan kapal baru dan perbaikan kapal. PT DOK dan Perkapalan Surabaya merupakan perusahaan BUMN produksi kapal terbesar nomor 2 (dua) di Indonesia. Struktur kerja PT DOK dan Perkapalan Surabaya terdapat beberapa bagian, salah satunya yaitu bagian produksi.

Bagian produksi ini menganut sistem proyek atau sistem target, maka PT DOK dan Perkapalan Surabaya juga tak lepas dari proses aktivitas penjadwalan produksi pada sistem produksi pada setiap proyek yang diterima perusahaan

tersebut. Maka dari karyawan bagian produksi dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah disepakati. Menurut hasil wawancara pihak HRD (*Human Resource Departement*), PT DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Hasil Proyek PT DOK dan Perkapalan Surabaya Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Target Kapal	Realisasi
2015	3	3
2016	2	1
2017	3	2
2018	2	1

Sumber: HRD PT DOK dan Perkapalan Surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2016 dan 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Lihat pada tahun 2016 karyawan hanya dapat menyelesaikan 1 kapal sedangkan target yang harus diselesaikan sebanyak 2 kapal dan pada tahun 2017 karyawan hanya dapat menyelesaikan 2 kapal sedangkan target yang harus diselesaikan sebanyak 3 kapal, berlanjut pada tahun 2018 karyawan hanya dapat menyelesaikan 1 kapal sedangkan target yang harus diselesaikan sebanyak 3 kapal. Menurut hasil wawancara pihak HRD juga menyampaikan untuk menyelesaikan pekerjaan para karyawan dianjurkan lembur guna mengejar pencapaian target kapal yang harus diselesaikan.

Tampak terlihat tanggung jawab karyawan acuh tak acuh ketika melaksanakan pekerjaannya. Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Jun (2018) saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa karyawan yang santai dan bermalas-malasan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur.

Masalah disiplin kerja di PT DOK dan Perkapalan Surabaya perlu diperhatikan sebab pihak HRD juga menyampaikan bahwa ini juga termasuk kesalahan dari atasan atau pimpinan yang masih belum memberikan contoh disiplin kerja yang baik dan belum sepenuhnya melakukan proses perombakan pada sistem disiplin kerja, meskipun menjadi perbincangan ketika rapat.

Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan instansi agar kinerja setiap pegawai tetap terjaga dengan baik. Adapun hal lain masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja karyawan bisa terlihat dari disiplin masuk kerja, serta masih ada beberapa karyawan tidak memperhatikan aspek-aspek prosedur, peraturan dan petunjuk kerja yang dibuat perusahaan. Berdasarkan pengamatan, peraturan jam kerja dimulai dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB dengan waktu istirahat satu jam dari jam 11.30 sampai dengan 12.30 WIB. Dapat dilihat tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Mangkir dan Terlambat

No.	Tahun	Mangkir	Terlambat	Jumlah
1.	2015	118 orang	112 orang	240 orang
2.	2016	63 orang	133 orang	196 orang
3.	2017	30 orang	130 orang	155 orang
4.	2018	25 orang	125 orang	150 orang

Sumber: HRD PT DOK dan Perkapalan Surabaya Tahun 2015-2018

Kedisiplinan harus ditegakkan dan ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan pengarahan bagi atasan maupun karyawan bawahan dalam menciptakan ketertiban dalam bekerja. Perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang baik, tentu kinerjanya juga baik. Selain itu, penyebab turunnya kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh tingkat absesnsi karyawan, target tidak produksi tidak sesuai, namun penurunan

kinerja karyawan juga terjadi karena adanya beberapa fasilitas perusahaan yang kurang memadai.

Terlepas dari fenomena disiplin kerja, berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak HRD PT DOK dan Perkapalan Surabaya diketahui bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan suasana lingkungan kerja kurang nyaman. Kondisi fisik perusahaan yang mulai menua, perlu adanya perombakan agar lebih *fresh*. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan non fisik di PT DOK dan Perkapalan Surabaya seperti kurangnya kerja sama tim kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan atau organisasi.

Membahas mengenai problematika sistem perusahaan atau organisasi tidak akan ada habisnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK dan Perkapalan (Persero) Surabaya Bagian Produksi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya?

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DOK dan Perkapalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktik di bidang sumber daya manusia khususnya tentang peran disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi pembandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.