

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan selain 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. Sehingga, apabila tugas, fungsi dan tanggungjawab tersebut dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja kerja karyawan yang baik pula.

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 tanggungjawab. Menurut Mangkunegara (2014: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus

memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur serta meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

PT.Adilihung SaranaSegara Indonesia Bangkalan merupakan bagian dari fasilitas perawatan, sebagai dukungan terhadap layanan prima kepada pelanggan guna memberikan jaminan kualitas pelayaran 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 motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah di perhatikan. 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. Selain itu disiplin kerja yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan ini adalah hasil proyek kapal repair antara rencana dan realisasi pencapaian dari

Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018 belum sesuai target perusahaan, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.1 Target Yang Harus Dicapai Kapal Repair dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018

Target Pencapaian Kapal Repair	Tahun		
	2016	2017	2018
Doking Repair	60 Kapal	80 Kapal	100 Kapal
Floating Repair	15 Kapa[	30 Kapal	40 Kapal
Lain-lain	40 Item	40 Item	40 Item
Jumlah	94 Proyek	129 Proyek	164 Proyek

Sumber: Bagian Produksi PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Tabel 1.2 Realisasi Pencapaian Kapal Repair dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018

Pencapaian Kapal Repair	Tahun		
	2016	2017	2018
Doking Repair	50 Kapal	78 Kapal	91 Kapal
Floating Repair	14 Kapa[	26 Kapal	38 Kapal
Lain-lain	30 Item	26 Item	35 Item
Jumlah	94 Proyek	129 Proyek	164 Proyek

Sumber: Bagian Produksi PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan belum sesuai dengan target yang harus dicapai. Hal ini menggambarkan kinerja karyawan belum optimal dan belum mendapat perhatian oleh perusahaan. Pada Tahun 2016 Doking Repair target yang harus dicapai sebesar 60 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 50 kapal. Hal ini menggambarkan ada 10 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 16,67 %. Sementara untuk Floating Repair target yang harus dicapai sebesar 15 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 14 kapal. Hal ini menggambarkan ada 1 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 6,67 %. Untuk lain-lain target yang harus dicapai sebesar 40 item sementara realisasi pekerjaan yang sudah

terselesaikan hanya sebesar 30 item. Hal ini menggambarkan ada 10 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 25 %.

Pada Tahun 2017 Doking Repair target yang harus dicapai sebesar 80 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 78 kapal. Hal ini menggambarkan ada 2 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 2,5 %. Sementara untuk Floating Repair target yang harus dicapai sebesar 30 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 26 kapal. Hal ini menggambarkan ada 4 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 13,33 % . Untuk lain-lain target yang harus dicapai sebesar 40 item sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 26 item. Hal ini menggambarkan ada 14 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 31,82 %.

Pada Tahun 2018 Doking Repair target yang harus dicapai sebesar 100 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 91 kapal. Hal ini menggambarkan ada 9 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 9 %. Sementara untuk Floating Repair target yang harus dicapai sebesar 40 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 38 kapal. Hal ini menggambarkan ada 2 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 5 % . Untuk lain-lain target yang harus dicapai sebesar 40 item sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebesar 35 item. Hal ini menggambarkan ada 5 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 12,5 %. Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata target perusahaan belum memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan masih terdapat tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan yang masih melebihi

standar perusahaan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan mampu mengendalikan disiplin kerja maka kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

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 terwujudnya tujuan suatu organisasi maupun tujuan karyawan.

Sebagai gambaran permasalahan disiplin kerja yang ada di perusahaan ini dari bulan Januari sampai dengan September 2019 tingkat ketidakhadiran karyawan, menurut informasi dari bagian kepegawaian Perusahaan menetapkan

10 karyawan di bidang operasional dalam sebulan masih dalam batas normal.

Sementara ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3: Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2019

Bulan	Tidak Masuk		
	Tanpa Pemberitahuan	Ijin	Sakit
Januari			
Pebruari	20	5	4
Maret	16	3	5
April	24	5	3
Mei	19	6	5
Juni	22	5	6
Juli	19	4	4
Agustus	20	5	3
September	21	3	5

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Dari tabel 1.3 tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, yaitu rata-rata di atas 10 hari setiap bulan. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum mendapat perhatian dari PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan. Jika disiplin kerja tidak mendapat perhatian ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari tingkat ketidakhadiran masih ada yang ijin tidak masuk, ini juga akan mempengaruhi target operasional perusahaan tidak terpenuhi. Adanya karyawan yang sakit juga mempengaruhi hasil yang dicapai karyawan.

Disamping kedisiplinan tersebut di atas untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diindikasikan bahwa dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka dapat 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 (2005) 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 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 kehadiran karyawan merupakan salah satu ciri kepuasan kerja menurun. Sementara standar ketidakhadiran karyawan yang dapat ditolelir menurut pimpinan Perusahaan adalah 10 orang karyawan. Bukti selama empat tahun terakhir terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal ini dapat terlihat dalam Tabel 1.2 tersebut di atas. Selain itu pekerjaan yang dilakukan karyawan khususnya alat perlengkapan peredam kebisingan masih belum mendapat perhatian pimpinan sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan 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 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening 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 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
4. Untuk mengetahui Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta dapat mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam perusahaan berikutnya yang akan diteliti.