

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu organ penting yang menunjang jalannya perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor penunjang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan dibekali oleh pendidikan yang berkualitas dan pengalaman dalam bekerja. Adapun ciri – ciri sumber daya manusia yang berkualitas yaitu memiliki sifat yang tidak mudah putus asa, tekun saat bekerja, inovatif, jujur, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sangatlah penting agar memberikan dampak yang baik terhadap jalannya perusahaan, perusahaan bisa survive jika memiliki karyawan yang handal.

Karyawan adalah seseorang yang masuk dalam usia kerja, karyawan merupakan wujud dari sumber daya manusia. Karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan tentunya akan terikat dengan perjanjian kerja Perjanjian kerja tersebut termuat hak dan kewajiban perusahaan serta hak dan kewajiban karyawan. Jika salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajibannya tentunya akan dikenakan sanksi yang berlaku dalam Peraturan Perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan jalan perusahaan yang baik. Kinerja karyawan adalah kemampuan perseorangan dalam menyelesaikan tugasnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan tersebut akan menunjukkan seberapa besar didikasi atau tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan diperlukan oleh perusahaan hal ini untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat perusahaan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan, yang mana perusahaan tersebut berdiri dibidang docking kapal. Perusahaan ini didukung untuk memberikan pemeliharaan transportasi kelautan dan juga dipercaya untuk melaksanakan pembangunan kapal oleh Departemen Perhubungan. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab dalam perusahaannya, akan tetapi dalam praktek kinerja karyawan perusahaan tersebut berdasarkan hasil proyek kapal repair antara rencana dan realisasi pencapaian dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 belum sesuai target perusahaan. Kinerja karyawan tersebut belum berjalan dengan maksimal untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1. 1 Target dan realisasi yang harus dicapai kapal repair dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021

Target Pencapaian Kapal Repair	Tahun		
	2019	2020	2021
Doking Repair	70 Kapal	90 Kapal	110 kapal
Floating Repair	30 Kapa[	50 Kapal	55 Kapal
Lain-lain	35 Item	35 Item	42 Item
Jumlah	135 Proyek	175 Proyek	207 Proyek
Pencapaian Kapal Repair	Tahun		
	2019	2020	2021
Doking Repair	60 Kapal	85 Kapal	95 Kapal
Floating Repair	25 Kapa[	35 Kapal	40Kapal
Lain-lain	20 Item	32 Item	40 Item
Jumlah	105 Proyek	152 Proyek	175 Proyek

Sumber: Bagian Produksi PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Permasalahan kinerja karyawan berdasarkan ketentuan tabel 1.1 dan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan tidak sesuai dengan target yang direalisasikan. Hal ini menggambarkan Efektifitas kinerja karyawan tersebut belum berjalan dengan

optimal dan belum mendapat perhatian khusus dari perusahaan tersebut. Kemudian permasalahan sebagian karyawan belum bisa bertanggung jawab kepada pekerjaannya hal ini dibuktikan dengan antara target dan realisasi perusahaan belum berjalan dengan maksimal, lalu permasalahan disiplin kerja dimana karyawan masih banyak tidak masuk kerja yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai dan Inisiatif karyawan masih kurang dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak kepada target doking perusahaan tercapai.

Jika dilihat pada tahun 2019 Doking Repair target yang harusnya dicapai yaitu sebanyak 70 kapal sedangkan realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 60 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat 10 kapal yang belum memenuhi target dari perusahaan yaitu sebanyak 14,2%, sedangkan Floating Repair mengenai target yang harusnya dicapai sebanyak 30 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 25 kapal. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat sebanyak 5 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 16,66%. Untuk target lain-lain yang harus dicapai sebanyak 35 item sementara mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 20 item. Hal ini menggambarkan terdapat 14 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 42%.

Pada tahun 2020 Doking Repair target yang harusnya dicapai sebanyak 90 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 85 kapal. Dimana terdapat 5 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 5%, sedangkan untuk Floating Repair target yang harusnya dicapai sebanyak 50 kapal sementara realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan

sebanyak seb 35 kapal. Dimana terdapat sebanyak 15 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebesar 30%. Untuk target lain-lain yang harusnya dicapai sebanyak 35 item, sedangkan realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan sebanyak 32 item. Dimana terdapat sebanyak 2 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 2 %.

Pada Tahun 2021 Doking Repair target yang harus dicapai sebanyak 110 kapal, sedangkan mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 95 kapal. Dimana terdapat 15 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 13%. Realisasi yang kedua yaitu Floating Repair, dimana target yang harus dicapai sebanyak 55 kapal, sedangkan mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 40 kapal. Dimana terdapat sebanyak ada 15 kapal yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 27%. Realisasi yang terakhir yaitu lain-lain target yang harusnya sebanyak 42 item, sedangkan mengenai realisasi pekerjaan yang sudah terselesaikan hanya sebanyak 40 item. Dimana terdapat 2 item yang belum memenuhi target perusahaan yaitu sebanyak 4%. Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata target perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Faktor penyebab tidak terealiasinya pencapaian target disebabkan oleh adanya ketidakpuasan, loyalitas dan hubungan kerja yang diterima oleh karyawan yang tidak sesuai harapan.

Kepuasan kerja sangat diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan

dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap emosional tersebut yaitu berupa perasaan senang maupun yang tidak menyenangkan dalam pencapaian kerjanya. 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 di lingkungan 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. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dinilai sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat kerja para karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan harapan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang yang ditimbulkan yaitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga target dan tujuan perusahaan akan tercapai

Mengenai permasalahan kepuasan kerja di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan dan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang mengatakan pekerjaannya bersifat rutin dan menyebabkan kebosanan, lalu permasalahan rekan sekerja antar karyawan belum bisa bekerja sama sehingga mengakibatkan target perusahaan belum terpenuhi. Selanjutnya permasalahan hubungan antara atasan dan bawahan dimana atasan kurang memperhatikan bawahannya hal ini terlihat bahwa masih ada karyawan yang masih bolos dalam bekerja akibat kurang perhatian dari atasan dan permasalahan promosi masih terdapat karyawan yang belum bisa promosi kenaikan jabatan karna karyawan masih banyak yang tidak masuk kerja serta kinerja karyawan belum memenuhi target perusahaan. Penyebab lainnya yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan khususnya dibidang alat perlengkapan peredam kebisingan masih belum mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaanya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, serta hubungan dengan karyawan lain. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan

kelayakan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas – tugasnya.

Mengenai permasalahan loyalitas kerja di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan adalah menurunnya tingkat loyalitas kerja pada karyawan dan perusahaan Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang tidak taat pada peraturan perusahaan yaitu hadir ditempat kerja tidak tepat waktu dan sering tidak masuk kerja, lalu permasalahan tanggung jawab dimana masih banyak karyawan yang lalai akan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan target perusahaan tidak terpenuhi. Selanjutnya permasalahan sikap kerja yaitu masih kurangnya sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Berdasarkan data absensi kehadiran karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021 menetapkan terdapat 15 karyawan di bidang operasional dalam sebulan masih dalam batas normal, sementara ketidakhadiran karyawan secara umum dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1. 2 Tingkat ketidakhadiran karyawan tahun 2020

Bulan	Tidak Masuk		
	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
November	21	3	4
Desember	17	4	4

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Berdasarkan keterangan tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa terdapat tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan yaitu rata-rata di atas 15 hari setiap bulan. Hal ini menggambarkan bahwa absensi kehadiran karyawan belum mendapat perhatian khusus dari PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan. Salah satu penyebab ketidakhadiran karyawan yaitu disebabkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketidakperhatian perusahaan terhadap absensi kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dan hubungan 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. Mengenai penyebab ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh sakit, kepentingan keluarga, malas dalam bekerja (tanpa alasan) dan alasan lainnya. Loyalitas karyawan pada perusahaan yang belum maksimal akan meningkatkan

kinerja karyawan serta menghasilkan suatu hubungan kerja antara karyawan dan atasan. Hubungan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perasaan senang dan tidak senang. Hal ini yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seluruh perusahaan di Indonesia membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan tentang loyalitas serta hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Dampak dari loyalitas karyawan pada perusahaan dan hubungan kerja antara karyawan yaitu bisa ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tidak sesuai dengan penetapan kehadiran perusahaan.

Hubungan kerja merupakan situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Permasalahan hubungan kerja yang ditemui pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan ialah kurang baiknya hubungan antara rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pembagian kerja dan komunikasi yang kurang baik akibat adanya konflik pribadi. Berdasarkan pembahasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepuasan, Loyalitas dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan ?

3. Apakah hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan ?
4. Diantara kepuasan, loyalitas dan hubungan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
2. Untuk mengetahui loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
3. Untuk mengetahui hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan.
4. Untuk mengetahui diantara kepuasan, loyalitas dan hubungan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan 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 kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi 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 kompensasi, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi kerja, 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 kompensasi, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam perusahaan berikutnya yang akan diteliti.