

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada suatu perusahaan ataupun organisasi pasti terdapat sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan sebuah aktivitas. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kinerja perusahaan dan kualitas ini bisa dilihat dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu. Penelitian Adi robith setiana (2017)

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan memerlukan yang berkualitas untuk mendukung kinerja perusahaan itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan sendiri dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja sumber daya manusia dapat juga dikatakan sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur terpenting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pada umumnya berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka akan besar pula kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan yang berarti bahwa produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya.

Dapat dilihat pada tabel berikut merupakan data karyawan pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

Tabel 1.1. Data Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Bulan	AKTIF	MPP
Januari	398	25
Februari	395	26
Maret	391	29
April	390	28
Mei	362	10
Juni	362	10
Juli	360	10
Agustus	358	9
September	356	11
Oktober	234	0

Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia. (2018)

Dalam periode terakhir semakin banyak penurunan Sumber Daya Manusia sehingga sampai menjadi 234 karyawan. Dimana hal tersebut oleh perusahaan tidak dianggap sebagai suatu masalah besar. Terbukti pada saat penelitian melakukan wawancara dengan karyawan SDM PT Dok dan Perkapalan Surabaya dimana pihak perusahaan masih bisa mengatasi hasil produksi atau reparasi kapal. Tetapi karyawan lebih

diupayakan untuk segera menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tempo waktu yang sudah di kasih perusahaan.

Pada variabel kinerja karyawan terkait dengan kuantitas dari hasil kerja karyawan dan kehadiran. Didalam kuantitas dari hasil kerja karyawan, penelitian ini menemukan sistem kerja karyawan yang kurang cepat atau kurang terselesaikan dikarenakan adanya kendala dari bahan material. Kehadiran karyawan yang kurang baik dari perusahaan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya dapat dilihat pada absensi karyawan pada bulan Januari sampai Oktober 2018 yang tidak stabil dan cukup tinggi keterlambatan karyawan. Selain itu pada keaktifan karyawan terjadi penurunan dan pemutusan hubungan kerja yang tinggi pada 1 Tahun terakhir ini menjadi salah satu indikator terjadinya penurunan kinerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Akan tetapi pada 1 Tahun terakhir ini PT. Dok dan Perkapalan Surabaya mengalami kendala di kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut yang menggambarkan tentang hasil produksi perbaikan kapal yang sedikit terkendala sesuai target perusahaan.

TABEL 1.2. KINERJA PRODUKSI PT DOK DAN PERKAPALAN

NO	NAMA KAPAL	No. Order	JUMLAH SUB. ORDER	KETEPATAN PENYELESAIAN		PROSENTASE
			POKOK	TEPAT	LAMBAT	
1	KM Pegasus nusantara	K – 17082	5 + 10	10	5	67%
2	TB Hektor 888	K – 17091	4	3	1	75%
3	MV Amarta jaya	K – 17094	5 + 2	4	3	57%
4	SV Provero 9	K – 17095	4 + 1	5	0	100%
5	AHTS transko celebes	K – 17096	6 + 1	7	0	100%
6	TB. Hektor 777	K – 18003	4	3	1	75%
7	KMP karya maritim	K – 18004	4	3	1	75%
8	KM tiong kabila	K – 18005	12	10	2	83%
9	MT srikandi	K – 18006	8	6	2	75%
10	KMP trisna dwitya	K – 18007	5 + 1	6	0	100%
11	KMP mubara pertiwi 1	K – 18008	4	4	0	100%
12	KM binaya	K – 18009	9	7	2	78%
13	KM citieya expres	K – 18010	9 + 1	8	2	80%
14	KMP rhama girl nuse	K – 18011	4 + 1	4	1	80%
15	KRI ARSA	K – 18012	6	4	2	67%
16	KRI SGG 906	K – 18013	6	6	0	100%
17	KM leuser	K – 18014	11 + 4	11	4	79%
18	KMP portink 7	K – 18015	4	3	1	75%
19	KMP agung samudra	K – 18016	7	5	2	71%
20	KMP karya maritim 2	K – 18017	7	7	0	100%

Sumber : Departemen Produksi (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kuantitas yang dihasilkan karyawan terhadap hasil reparasi kapal pada periode tahun 2018 tidak berjalan secara mulus, tetapi masih banyak mengalami kendala sehingga terdapat kinerja karyawan yang menurun. Untuk menyelesaikan sebuah order reparasi kapal, karyawan harus menyelesaikan juga sesuai dengan tempo waktu yang diminta oleh pengguna jasa perbaikan kapal tersebut. Kinerja

karyawan yang menurun dengan adanya keterlambatan dalam perbaikan kapal biasanya mempengaruhi juga terhadap kepuasan kerja yang menurun oleh karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja menurut As'ad (2010).

Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran menurut. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Hal tersebut terjadi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang kepuasan kerja dapat terpenuhinya kebutuhan yang ada pada saat mereka bekerja atau sumber daya manusia memadai serta mendapatkan kompensasi yang sesuai dari perusahaan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Penelitian Sukarno dan Hadi (2011) Menegaskan bahwa beberapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhinya

kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi dan meningkatnya kerusakan.

kepuasan kerja merupakan sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Menurut penelitian Paramitha dkk (2012) Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kualitas dan kuantitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi. kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Pengelolaan lingkungan di tempat kerja dapat dilakukan dengan jalan memelihara lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, prasarana lingkungan fisik meliputi ruang kerja karyawan yang terjaga kebersihannya, pencahayaan yang cukup untuk tempat kerja karyawan, terdapat adanya ventilasi atau pertukaran udara yang cukup dan penataan tempat kerja yang nyaman. Sedangkan pengelolaan untuk lingkungan non fisik meliputi proses terjalinnya hubungan antar karyawan yang baik dalam hal kerjasama, kekeluargaan dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis. Dalam penelitian Zulfahmi Septian Dwi Pangestu dkk (2017).

Dalam perkembangan di dunia pekerjaan kondisi lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya Lingkungan kerja sangat terjaga demi terlaksananya kinerja yang baik pada perusahaan. Dalam hasil wawancara terhadap karyawan terdapat sebuah masalah yaitu dimana para karyawan masih begitu sulit dalam mengoprasikan peralatan kerja, hal tersebut terjadi karena kurangnya pelatihan serta minimumnya pembekalan yang dikasih oleh perusahaan kepada karyawan sehingga peralatan memadai dengan lingkungan kerja seperti itu mengakibatkan pekerjaan yang terkendala karena pengoprasian sebuah alat yang kurang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita dan Mahendra (2015) yang meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di *Departemen Grasberg Power Distription* PT. Freeport Indonesia.

Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai. disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Dalam penelitian Siti Choiriyah (2010)

Dalam penelitian Sumiati Paramban (2018) Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah menunjukkan adanya disiplin kerja karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

Tabel 1.3. Data Keterlambatan Karyawan.

Bulan	Mangkir	Keterlambatan
Januari	0	85
Februari	1	144
Maret	12	88
April	6	60
Mei	4	106
Juni	9	67
Juli	22	122

Agustus	12	106
---------	----	-----

Sumber : Departemen Sumber Daya Manusia 2018

Data absensi karyawan pada 1 Tahun terakhir banyak terjadi keterlambatan yang menunjukkan hasil disiplin kerja karyawan yang kurang baik Setiap bulannya. Hal tersebut tidak menjadikan oleh perusahaan sebuah masalah dan perusahaan tahu bahwa karyawan masih memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang baik. Oleh karena itu perusahaan terus memberikan kepuasan kerja yang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu untuk memotivasi disiplin kerja karyawan pada Perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi berdasarkan kontrak/pesanan (*job order*) untuk memproduksi kapal niaga, kapal perang serta produk non kapal (*General Engineering*) yang antara lain berupa assembling dan manufacturing peralatan pembangkit tenaga listrik, mesin diesel, peralatan angkat, perakitan ketel dan bejana tekan yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang jasa reparasi kapal dan bangunan baru kapal, baik kapal perang maupun kapal niaga.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada karyawan produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya)”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dok dan perkapalan ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dok dan perkapalan ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Dok dan perkapalan ?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Dok Dan Perkapalan Surabaya ?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dok Dan Perkapalan Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dok dan Perkapalan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dok dan Perkapalan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Dok dan Perkapalan.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Dok dan Perkapalan.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dok dan perkapalan surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT DOK Dan Perkapalan.

Penelitian ini dapat dijadikan wawasan dan bahan pertimbangan dalam hal-hal terkait Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja serta Kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah pembelajaran yang dapat digunakan di dalam dunia kerja kelak
- b. Sebagai syarat untuk menempuh Tugas akhir Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
- c. Mampu menumbuhkan sikap profesionalisme kerja melalui berfikir dan meningkatkan daya penalaran dalam melakukan penelitian, perumusan dan penyelesaian masalah secara ilmiah.

3. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan referensi dan sumbangan keilmuan tentang Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

