

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan, setiap karyawan memiliki karakteristik dan cara yang berbeda-beda dalam berinteraksi dengan orang lain di dalam suatu perusahaan. Organisasi perusahaan juga didirikan berdasarkan visi dan misi perusahaan tersebut, akan tetapi terkadang harapan dari setiap individu seorang karyawan tidak selalu sama dan sejalan dengan organisasi perusahaan. Pemimpin dan karyawan adalah dua hal yang saling berhubungan dimana seorang pemimpin tidak dapat bekerja dengan baik tanpa adanya peran dari seorang karyawan begiitu pula sebaliknya, karyawan juga tidak bisa bekerja dengan baik tanpa adanya pembinaan dari seorang pemimpin (Permaiswati dkk, 2015). Salah satu hal yang menjadi target dan prioritas adalah perusahaan memiliki sumber daya yang profesional dengan kinerja terbaik dalam menjalankan fungsi operasional secara menyeluruh. Dengan Kinerja karyawan yang optimal tersebut dapat mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan di masa yang akan datang.(Eigis Yani Pramularso 2017).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga

dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.(Jeli Nata Liyas Dkk 2017)

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.(Heri Supriyanto 2018).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.(Heri Supriyanto 2018).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang harus diperhatikan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.(Dwi Yuniarti dkk 2014).

Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Kabupaten Sumenep adalah PT. Sumekar. PT. Sumekar merupakan perusahaan yang bergerak dalam sarana transportasi laut yang melayani antar pulau di Kabupaten Sumenep. PT. Sumekar Kabupaten Sumenep terhambat dengan kondisi dan berbagai permasalahan internal berkaitan dengan manajemen perusahaan seperti kedisiplinan, kurangnya motivasi ataupun keluhan terhadap lingkungan kerja karyawan. berkaitan dengan persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan lainnya yang menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal itulah BUMD PT. Sumekar dalam kontribusinya terhadap peningkatan pendapatan asli daerah sangat minim. Berbagai masalah tersebutlah yang menyebabkan BUMD belum banyak berperan dalam mendukung PAD dan perekonomian Kabupaten Sumenep (Sundari Yuliana 2016).

Tabel 1.1
Kompensasi PT. Sumekar Kabupaten Sumenep

NO	JABATAN	GAJI	LEMBUR	TUNJANGAN JABATAN	TUNJANGAN KHUSUS	UANG MAKAN
1	Direktur Utama	4.427.500	-	2.750.000	2.255.000	620.000
2	Direktur	3.795.000	-	2.200.000	1.705.000	620.000
3	M. Umum & kepegawaian	3.100.000	950.000	858.000	687.500	620.000
4	M. Niaga dan Teknik	3.100.000	950.000	858.000	687.500	620.000
5	M. Keuangan	3.000.000	-	858.000	687.500	620.000
6	M.Operasional	1.500.000	526.000	858.000	600.000	620.000
7	TU.Kepegawaian	1.221.000	150.000	-	-	620.000
8	Manajer DPA & Umum	1.800.000	526.000	858.000	600.000	620.000
9	Portir	1.221.000	628.000	-	206.000	620.000
10	TU. Umum	1.800.000	600.000	-	-	620.000
11	Staf SPPI	1.490.000	600.000	-	206.000	620.000
12	Sekretariat	1.800.000	600.000	-	687.500	620.000
13	Sekretaris	2.832.000	-	858.000	687.500	620.000
14	SPPI	1.800.000	-	858.000	687.500	620.000
15	Administrasi Keuangan	1.500.000	-	-	-	620.000
16	Humas	1.800.000	-	-	500.000	620.000
17	Pemasaran	1.800.000	-	-	500.000	620.000
18	Akunting	1.500.000	-	500.000	-	620.000
19	Petugas Loker	1.200.000	150.000			620.000
20	Komisaris Utama	4.250.000	-	-	-	-
21	Komisaris	4.000.000	-	-	-	-

Sumber: PT. Sumekar Kabupaten Sumenep Tahun 2020

Tabel 1.2
Jumlah Persentase Absensi Karyawan PT. Sumekar kabupaten Sumenep Tahun 2017 – 2019

NO.	TAHUN	CUTI /JAM	IZIN /JAM	SAKIT	ALPHA	KETERLAMBATAN /JAM	JUMLAH
1.	2017	16	307	-	75	6.990	7.388
2.	2018	47	404	-	107	7.368	7.926
3.	2019	276	2.208	8	135	17.980	20.607

Sumber: PT. Sumekar Kabupaten Sumenep Tahun 2020

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah persentase absensi karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep dari tahun 2017-2019. Secara keseluruhan

tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dari tahun ke tahun. Dimana pada tahun 2017 jumlah 7.388 dan pada tahun 2018 jumlah 7.926 serta di tahun 2019 dengan jumlah 20.607. Para karyawan tidak memberi kabar ketika tidak bisa masuk kerja. Hal tersebut menggambarkan kurangnya karyawan menghargai waktu kerja. Permasalahan selanjutnya yang terjadi adalah keterlambatan masuk kerja, dimana peraturan yang telah disepakati waktu masuk bekerja mulai dari pukul 08:00 WIB namun masih banyak karyawan yang melebihi waktu yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu saja karyawan juga sering pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas terhadap para karyawan yang melanggar aturan. Hal tersebut tentunya akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Berdasarkan kompensasi yang telah diberikan seperti penjelasan tabel 1.1 di atas tidak memperlihatkan peningkatan motivasi kerja dari karyawan. Buktinya dilihat dari tabel absensi 1.2 diatas yang jumlah persentase absensi dari tahun 2017-2019 semakin meningkat. Seharusnya dengan adanya kompensasi seperti diatas karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi karyawan butuh pendekatan motivasi kerja yang lain yang lebih menyentuh rasa sentimentalnya sebagai manusia. Seperti dengan memberikan perhatian secara individu atasan terhadap karyawannya, atasan memberikan penghargaan apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, dari situ karyawan akan lebih merasa dianggap oleh pimpinan dan karyawan akan termotivasi, sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja PT. Sumekar Kabupaten Sumenep juga masih belum terlihat nyaman seperti kurangnya perlengkapan dan peralatan, pengadaan air conditioner (AC), Kursi dan Meja masih belum terlihat nyaman,

Warna ruangan yang kurang menarik serta ruangan yang belum tertata rapi. Hal tersebut bisa menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Jika di dalam lingkungan kerja para karyawan sudah tidak merasa nyaman maka hal tersebut nantinya akan berpengaruh juga terhadap performa kerja karyawan. Jadi kepala manajemen perusahaan atau pemimpin dalam PT. Sumekar kabupaten sumenep seharusnya dapat memperhatikan secara serius terhadap lingkungan kerja para karyawannya, agar nantinya semua karyawan dapat bekerja secara nyaman dan juga maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis dapat mengambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sumekar Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep .
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.
6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.

7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sumekar Kabupaten Sumenep

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat bagi PT. Sumekar Kabupaten Sumenep untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- a) Sebagai sambungan penelitian serta memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia sehingga dapat mensosialisasikan materi-materi yang sudah diberikan selama perkuliahan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi tempat pengetahuan dan juga referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti lebih dalam lagi.

4. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai sumbangan ilmiah dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta juga sebagai informasi yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.