

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan infrastruktur kepelabuhan merupakan isu yang selalu berkembang sesuai dengan arah tuntunan perkembangan aktivitas manusia yang hidup didalamnya. Infrastruktur kepelabuhan berperan penting dalam mendukung pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan tingkat perekonomian dan kesejahteraan masyarakat serta untuk meningkatkan daya saing ekonomi. Di samping itu pula, jumlah industri galangan pembuat kapal baik dalam negeri maupun luar negeri terus meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi ini semakin memaksa para pelanggan menjadi lebih selektif dalam memilih kapalnya yang akan dibangun dan diperbaiki di galangan.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) merupakan BUMN yang bergerak di bidang galangan kapal dan berlokasi di Kota Surabaya. Dengan visi menjadikan perusahaan galangan dan perbaikan kapal yang unggul di Indonesia. Untuk mencapai visi tentunya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Penelitian yang menjelaskan bahwa perusahaan yang fokus pada karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan benefit, dan keterlibatan karyawan, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Arthur, J. B., & Lavore, P., 2022; Jiang, K., Lepak, D. P., & Wang, H., 2022).

Sehingga sumber daya manusia yang paling penting terhadap kelangsungan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yakni pada bulan Februari 2023 terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan kondisi keuangan yang kurang stabil yang disebabkan penyalahgunaan dana yang dilakukan oleh kepala perusahaan sebelumnya. Solusi agar perusahaan tetap bertahan yaitu dengan menetapkan Program Efisiensi Karyawan berupa PHK massal yang menyebabkan ratusan karyawan terkena dampaknya.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan
1	Januari	206
2	Februari	68
3	Maret	68
4	April	68
5	Mei	68
6	Juni	68
7	Juli	68
8	Agustus	68
9	September	68
10	Oktober	68
11	November	68
12	Desember	68

Sumber: PT.Dok dan Perkapalan Surabaya

Penelitian yang menjelaskan tentang kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada kinerja karyawan akan sangat menentukan pada kinerja perusahaan. (Pittino et al., 2016). Penurunan jumlah karyawan yang cukup drastis membuat optimalisasi kinerja karyawan terhambat yang ditandai dengan hasil kinerja perusahaan dalam mengerjakan proyek perbaikan kapal

mengalami *delay* jadwal *undocking* yang tidak sesuai dengan kesepakatan dengan pemilik kapal. Sehingga terjadi ketidaktepatan dalam penyelesaian proyek perbaikan kapal. *Undocking* merupakan proses penurunan kapal setelah dilakukan perbaikan dari atas dok menuju laut lepas.

Tabel 1.2 Jumlah Proyek Versus Delay Schedule Undocking Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Proyek On Schedule	Jumlah Proyek Tidak Sesuai Schedule	Total Jumlah Proyek	(%) Ketidaktepatan Jadwal Undocking
1	Januari	3	2	5	40
2	Februari	2	1	3	33
3	Maret	1	2	3	67
4	April	2	0	2	0
5	Mei	2	1	3	33
6	Juni	2	3	5	60
7	Juli	1	1	2	50
8	Agustus	1	2	3	66
9	September	2	2	4	50
10	Oktober	1	1	2	50
11	November	2	0	2	0
12	Desember	1	2	3	66

Sumber: PT.Dok dan Perkapalan Surabaya

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang galangan kapal, keberhasilan kinerja yang paling utama adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan *docking* (perbaikan) kapal. Ketidaktepatan jadwal *docking* sebuah kapal akan membawa dampak kepada perubahan rencana atau jadwal *docking* kapal berikutnya sehingga terjadi ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian perbaikan kapal yang akan berakibat buruk pada pencapaian dalam suatu proyek perusahaan yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.3 Data Proyek Perbaikan Kapal PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Tahun 2023

No	Bulan	Target	Realisasi	(%)
1	Januari	5 kapal	5 kapal	100
2	Februari	5 kapal	3 kapal	60
3	Maret	5 kapal	3 kapal	60
4	April	5 kapal	2 kapal	40
5	Mei	5 kapal	3 kapal	80
6	Juni	5 kapal	5 kapal	100
7	Juli	5 kapal	2 kapal	40
8	Agustus	5 kapal	3 kapal	60
9	September	5 kapal	4 kapal	80
10	Oktober	5 kapal	2 kapal	40
11	November	5 kapal	2 kapal	80
12	Desember	5 kapal	3 kapal	40

Sumber: PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pencapaian target perbaikan kapal perbulannya mengalami ketidakstabilan yang dimana dalam tahun 2023 target yang terealisasikan hanya pada bulan Januari dan Juni dengan presentase 100%. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan proyek perbaikan kapal sehingga target perusahaan tidak tercapai. Hal ini disebabkan dari kualitas kerja karyawan yang masih rendah dimana karyawan bekerja dan melakukan suatu hal tidak maksimal seperti seringnya terjadi kesalahan dan kekeliruan dalam mengerjakan tugas perbaikan kapal. Selain itu ditandai dengan kuantitas kerja karyawan yang tidak mencapai standar yang ditetapkan perusahaan yakni ketidaktepatan jadwal sehingga terjadi ketidaktepatan waktu dalam penyelesain perbaikan kapal.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan melalui kegiatan wawancara singkat dengan HRD PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, beliau mengatakan bahwa setelah adanya pengurangan jumlah karyawan mempertahankan tingkat disiplin

kerja yang tinggi adalah kunci untuk memastikan bahwa perusahaan tetap dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Namun, pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya terdapat permasalahan disiplin kerja yang terlihat dari perilaku beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Seperti, terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor dan juga terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu setelah jam istirahat. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan efisiensi kerja yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Masalah ini mencakup ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan yang mencerminkan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sehingga hal tersebut juga dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Berikut merupakan data absensi karyawan pada tahun 2023:

Tabel 1.4 Data absensi Karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Terlambat	Karyawan Absen				(%)
					S	I	C	Total	
1	Januari	206	22	18	20	0	30	50	5,3
2	Februari	68	20	1	13	0	21	34	10
3	Maret	68	23	7	9	3	23	35	11,83
4	April	68	15	2	19	9	14	42	9,26
5	Mei	68	23	1	9	7	21	37	12,52
6	Juni	68	22	2	12	9	15	25	8,08
7	Juli	68	21	2	6	8	11	35	10,8
8	Agustus	68	23	2	14	2	19	28	9,47
9	September	68	21	3	9	7	11	27	8,33
10	Oktober	68	21	3	17	14	16	47	14,51
11	November	68	22	3	14	20	12	46	14,88
12	Desember	68	21	0	15	7	5	27	8,33

Sumber: PT Dok dan Perkapalan Surabaya

Pada tabel 1.4 adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, bahkan ada persentase absensi diatas 10%. Mudiarta dalam (Mahrizal, 2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukan

bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dengan adanya keterlambatan ini, dapat menyebabkan keterlambatan penanganan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang dapat berdampak pada penyelesaian perbaikan kapal untuk bisa sesuai dengan estimasi waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin juga berakibat pada peluang terjadinya kesalahan yang terjadi dikarenakan jam bekerja yang berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan tidak memperhatikan detail tugas yang sedang dikerjakan. Selain itu berakibat pada output yang diharapkan tidak sesuai dengan masa yang telah ditentukan.

Hal tersebut menunjukkan ketidakhadiran karyawan tidak hanya tertuju pada tingkat keterlambatan saja, melainkan disebabkan oleh beberapa kategori, seperti sakit, izin, dan cuti. Tingginya tingkat absensi karna ketidakhadiran dan keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja sehingga akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan begitu, waktu kerja karyawan berkurang dan menyebabkan kinerja kurang maksimal.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Grailey et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa permasalahan lingkungan fisik yang terjadi pada PT. Dok dan Perkapalan tidak terlalu mengalami permasalahan, namun kurang terawatnya bangunan dikarenakan warna cat bangunan yang sudah kumuh sehingga mengangu

pandangan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan kurang terawatnya fasilitas tempat parkir yang kurang layak, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan lagi perawatan bangunan dan fasilitas karna bangunan dan fasilitas yang terawat dengan baik akan lebih memberikan rasa nyaman pada karyawan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok atau jarak antar karyawan, sehingga memungkinkan para karyawan berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional.

Masih terdapat beberapa karyawan di PT Dok dan Perkapalan Surabaya yang mempunyai hubungan yang kurang baik atau terasa kurang nyaman dengan karyawan lain dikarenakan oleh missskomunikasi yang mengakibatkan kesalahpahaman diantara para karyawan dan perbedaan pendapat di antara rekan kerja sering kali menyebabkan kesalahpahaman. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antar karyawan ini kurang terjaga dengan baik. Kondisi ini akan menyebabkan perselisihan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain sehingga menimbulkan rasa tidak betah bekerja yang akan menyebabkan kinerja menurun karna mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin.

Dalam penelitian ini, penting untuk meneliti masalah kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang harmonis, karena tinggi rendahnya kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan faktor dari seseorang (Lubis, 2018) Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Begitupun

sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja yang mampu dihasilkan pegawai juga cenderung rendah.

Menurut (Rawani & Lubis, 2021) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak akan tercapai, apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Setiap orang tergantung pada dukungan yang diberikan oleh pihak perusahaan, salah satunya adalah dukungan terhadap kondisi lingkungan kerja yang harmonis sehingga mampu membuat karyawan merasa termotivasi untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

Beberapa alasan lain mengapa meneliti kinerja karyawan sangat penting untuk diteliti yaitu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja pada perusahaan, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan manajemen. Evaluasi kinerja adalah salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia, digunakan untuk menganalisis hasil yang dicapai individu dalam jangka waktu tertentu sejalan dengan tujuan organisasi dan dalam berbagai bidang (Fajrillah et al., 2023). Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Sebagai bentuk pengembangan karyawan, karena pengembangan karyawan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan begitu dapat membuat karyawan mengalami peningkatan karir, peningkatan kesejahteraan, peningkatan moral, peningkatan rasa percaya diri, serta peningkatan dalam hal aktualisasi diri (Karinda et al., 2016).

Selain itu, kinerja karyawan penting untuk diteliti karena dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan manajemen yang tepat untuk kesuksesan perusahaan di era bisnis yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat. pengambilan keputusan adalah proses pemilihan dari berbagai pilihan kualitatif dan kuantitatif untuk menentukan tindakan terbaik dalam menyelesaikan suatu masalah atau menyelesaikan suatu konflik (Ahmad Muktamar & , Intan Nirwana, 2011).

Untuk mengatasi permasalahan yang ada, analisis terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang strategis. Informasi mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja karyawan hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Solusi untuk menyelesaikan permasalahan terkait disiplin kerja dapat dilakukan dengan penggunaan disiplin kerja seorang manajer. Menurut Hasibuan penggunaan disiplin kerja seorang manajer adalah teknik berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku mereka dan sarana untuk meningkatkan pemahaman dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua standar organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022). Seperti yang dijelaskan Rivai Manajer memanfaatkan kedisiplinan di tempat kerja untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka mau meningkatkan perilaku mereka dan meningkatkan pengetahuan dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan (Wulandari et al., 2019). Dalam

rangka mencapai disiplin kerja yang baik, perusahaan perlu menetapkan aturan dan kebijakan yang jelas, memberikan pelatihan yang memadai, serta memberikan penghargaan dan sanksi yang adil untuk mendorong karyawan agar selalu menjaga disiplin kerja. Selain itu, solusi memperbaiki masalah lingkungan kerja non fisik memerlukan komitmen dari manajemen dan partisipasi aktif dari semua karyawan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan.

Dalam upaya untuk tetap bersaing, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya perlu menjaga kualifikasi dan pengembangan karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi dan perubahan industri perkapalan yang cepat. Efisiensi operasional juga menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan industri yang kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang permasalahan dalam kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya adalah langkah awal penting untuk mengidentifikasi solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas dengan catatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode yang dicapai perusahaan. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja.

Menurut (Eddy Sanusi Silitonga, 2020) ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik. Pertama, tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Kedua, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Ketiga, harus sensitif terhadap masukan dan tinfak-tindakan dari pemegang jabatan dan yang keempat, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Melihat berbagai uraian diatas, tentang pentingnya situasi lingkungan kerja dan sikap disiplin kerja seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diataranya :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya ?
- 3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan diadakannya penelitian :

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat diadakannya penelitian :

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu menyediakan pengalaman dan wawasan ilmiah terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

- 2) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi berharga bagi instansi untuk memberikan kontribusi dalam menangani berbagai masalah yang terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

- 3) Bagi pihak akademis,

Penelitian ini dapat memberikan dukungan pemikiran yang berharga untuk mendukung studi terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang telah ada di Universitas Trunojoyo Madura agar dapat dijadikan bahan

untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.

4) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.