

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada persaingan global saat ini merupakan aset penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan tersebut dapat memanfaatkan peluang serta mampu mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki, maka dari itu dunia kerja saat ini sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Berbagai perusahaan saling berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:18) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2012:125) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk mencapai kinerja yang baik.

Kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis dapat ditentukan dari seberapa baik perusahaan tersebut mengelola karyawannya. Sehubungan dengan hal itu

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang reparasi kapal dengan skala besar yang sekaligus memiliki karyawan dalam jumlah yang banyak. Untuk mampu bersaing di dalam pasar global, PT DOK dan Perkapalan Surabaya percaya bahwa selain menguasai teknologi, tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang unggul terutama dari segi kemampuan dan sikap. Hal ini diperlukan agar mendapat kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Menurut hasil wawancara dengan HRD (*Human Resource Departement*) PT. DOK Dan Perkapalan Surabaya terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1. 1 Hasil Proyek PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Tahun
2015-2017**

Tahun	Target Kapal	Jumlah Realisasi
2015	3	3
2016	2	1
2017	3	2

Sumber: HRD PT. DOK dan Perkapalan Surabaya

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2016 dan 2017 terjadi penurunan kinerja karyawan dalam menyelesaikan kapal. Dapat dilihat pada tahun 2016 karyawan hanya dapat menyelesaikan 1 kapal sedangkan target yang harus diselesaikan sebanyak 2 kapal dan pada tahun 2017 karyawan hanya dapat menyelesaikan 2 kapal sedangkan target yang harus diselesaikan sebanyak 3 kapal. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Ini tampak pada tanggung jawab karyawan yang kurang terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya. Terlihat juga saat jam kerja

berlangsung masih ada beberapa karyawan yang santai dan bermalas-malasan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Faktor mesin yang rusak juga menyebabkan tidak terealisasinya target produksi, faktor ini menjadi peranan paling penting dalam pekerjaan. Terdapat beberapa mesin yang sudah tidak layak pakai atau rusak sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen. Akibatnya pemasukan perusahaan berkurang sehingga mengakibatkan tunjangan karyawan belum dibayar.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan tidak menunda pekerjaan menunjukkan bahwa kinerja tergolong baik. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyempatkan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya ketika waktu senggang adalah tanda bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari tingkat absensi, disiplin kerja, serta hasil kerja karyawan Dea (2015:45). Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai Rivai (2009:824). Menurut Hasibuan (2013:23) Disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja karyawan yaitu mengenai disiplin waktu kerja karyawan. Untuk mengacu pada prosedur dan

perturan kerja masih ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya dapat diketahui bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang mangkir dan terlambat hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Perusahaan saat ini mempunyai karyawan tetap sebanyak 320 orang di bagian produksi yang terdiri dari Staf ahli utama bidang bangunan baru & investasi, bagian pimpro, bagian konstruksi, bagian Mesin, bagian listrik , bagian sarfas, bagian outfiting, bagian dock master, bagian quality control dan bagian K3L. Waktu kerja dimulai dari jam 07.00 WIB sampai jam 16.00 WIB dengan waktu istirahat satu jam dari jam 11.30 WIB sampai jam 12.30 WIB. Dapat dilihat tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Absensi Mangkir Dan Terlambat

No	Tahun	Mangkir	Terlambat	Jumlah
1	2015	118 orang	122 orang	240 orang
2	2016	63 orang	133 orang	196 orang
3	2017	30 orang	130 orang	155 orang

Sumber : HRD PT. DOK Perkapalan Surabaya tahun 2015-2017.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kemangkiran pada tahun 2015 sebanyak 118 orang karyawan yang mangkir. Pada tahun 2016 ada sebanyak 63 orang karyawan mangkir dan pada tahun 2017 ada 30 orang karyawan mangkir. Pada tahun 2015 ada 122 orang karyawan yang terlambat, pada tahun 2016 ada sebanyak 133 orang karyawan yang terlambat dan pada tahun 2017 ada 130 orang karyawan yang terlambat. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin maka akan sulit bagi perusahaan

untuk mewujudkan tujuannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan pengarahan bagi karyawan dalam menciptakan ketertiban dalam bekerja. Perusahaan dengan tingkat kedisiplinan yang baik, tentu kinerjanya juga baik. Selain itu, penyebab turunnya kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh tingkat absensi karyawan namun penurunan kinerja juga terjadi karena adanya beberapa fasilitas perusahaan yang kurang memadai.

Kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh disiplin kerja atau tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, namun kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika seorang karyawan telah merasa nyaman terhadap lingkungan kerja fisiknya baik karena faktor suasana kerja atau dari hubungan antar karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih percaya diri dalam melakukan setiap pekerjaan.

Lingkungan kerja fisik mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan mudah lelah, tidak semangat dan datang terlambat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik sangat memadai maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Lingkungan kerja fisik terdiri dari pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruangan dan lain-lain. Perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja fisik dalam keadaan baik sehingga mampu membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan keadaan lingkungan kerja fisik yang kurang memenuhi standar. Hal ini terlihat dari kurangnya pencahayaan atau penerangan pada ruangan kerja yang belum memadai, hal ini dikarenakan terbatasnya ventilasi udara yang masuk kedalam ruangan sehingga ruangan terasa pengap. Permasalahan lainnya juga ditimbulkan akibat ruangan yang sangat tertutup kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau mesin menjadi berkumpul pada satu ruangan. Hal ini menyebabkan suara menjadi lebih lantang sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan lainnya.

Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya yaitu tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Allen (1993) dalam Heriyanti (2007:17) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Karyawan yang tidak puas tentu tidak akan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dapat dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan pada penyelesaian tugas. Serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja, secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya Indrawijaya (2009:72)

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja fisik dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya dengan rekan kerja dan

pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hal-hal yang telah dibahas diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?
5. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?

7. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini dapat memberikan manfaat:

a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang telah didapat pada masa perkuliahan sehingga peneliti dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya di lingkungan dunia usaha yang nyata.

c. Bagi Pihak lain yang berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

d. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi informasi untuk menambah pengetahuan dan pembendaharaan kepustakaan sehingga dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian-penelitian lanjutan atau pengembangan dari penelitian ini.