

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat untuk menentukan hidup matinya perusahaan. Sedarmayanti (2016:12) mengemukakan apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Tetapi, apabila sumber daya manusia bersifat statis maka perusahaan bermoral rendah seperti senang korupsi, dan akan menghancurkan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting di suatu perusahaan yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pada perusahaan agar mencapai misi dengan baik. Dengan demikian, unsur pada sumber daya manusia merupakan kunci yang harus dipertahankan dalam suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia sendiri mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Berbagai perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup pada perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut agar setiap karyawan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi perusahaan dan dapat dihasilkan kinerja yang optimal. Dengan adanya kinerja yang tinggi karyawan, diharapkan agar selalu berfikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas yang

tinggi, dan memiliki motivasi tinggi untuk keberhasilan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja karyawan merupakan salah satu aksi dari kinerja itu sendiri yang terdiri dari banyak komponen dan dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting karena kemajuan pada perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia. Hal tersebut, karena didorong oleh beberapa faktor yang salah satunya lingkungan dan kedisiplinan dalam bekerja. Jika kedua hal tersebut bisa berjalan dengan baik, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan terbuka lebar. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Bahkan penurunan tersebut dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan keindahannya dimata masyarakat.

Permasalahan pada kinerja karyawan yang diterapkan oleh pihak manajemen, pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa reparasi kapal ternyata belum berhasil dalam meningkatkan kinerja terutama dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan standar dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri tidak terlepas dari kinerjanya. Sebagai manajemen dalam perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk beberapa periode. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya untuk mencapai suatu target atau proyek dalam waktu tertentu (Kasmir, 2016:182). Secara tidak langsung dapat dilihat dari pencapaian kinerja

karyawan. Menurut hasil wawancara dengan seorang Dock Master hal ini dapat dilihat hasil reparasi kapal docking atau target jumlah kapal yang dihasilkan perusahaan pada tahun 2016 dan tahun 2017 bisa di tunjukkan pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Kinerja hasil kapal docking PT.Gapura Shipyard Kamal – Madura

Tahun 2016-2017

NO	TAHUN	TARGET JUMLAH KAPAL	REALISASI
1	2016	80	50
2	2017	80	40

Sumber: Dock Master PT.Gapura Shipyard Kamal-Madura

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pada tahun 2016 target jumlah kapal 80 dan pada kenyataannya hanya terealisasi 50 kapal dan pada tahun 2017 jumlah target kapal tetap 80 kapal, karena pada tahun sebelumnya target jumlah kapal belum mencapai atau belum terealisasi 80 kapal. Hal ini dikarenakan kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT.Gapura Shipyard Kamal-Madura. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari cara bagaimana mereka dapat menghasilkan output yang maksimal. Hal ini dapat dikatakan belum optimal karena belum terealisasi dan tidak sesuai target kapal yang diharapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan pun dapat dikatakan menurun. Oleh karena itu, karyawan yang belum memiliki kinerja yang optimal, belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan dapat mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik dalam menyelesaikan proyek reparasi kapal. Sehingga menggambarkan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

PT.Gapura Shipyard adalah galangan kapal yang kegiatannya melayani perbaikan kapal yang beraktivitas di Pelabuhan Kamal-Madura. Galangan kapal hanya terdapat perbaikan dan perawatan kapal, sehingga dengan jumlah galangan kapal yang terbatas, maka kapal harus mengantri berbulan-bulan untuk melakukan perawatan. Dengan melakukan pekerjaan seperti ini seharusnya para karyawan yang ada di perusahaan harus bisa bekerja sesuai deadline yang diminta oleh customer kapal. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja agar lebih bertanggung jawab lagi dan tidak bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai target yang diberikan perusahaan.

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah biasa disebut iklim organisasi dimana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Indrasari (2017:3) bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya lebih dari itu. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih jelek bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Permasalahan lingkungan kerja di PT. Gapura Shipyard adalah dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena kondisi lingkungan yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari PT.Gapura Shipyard memasuki wilayah lingkungan pada galangan kapal lainnya. Seharusnya PT.Gapura Shipyard sendiri dapat membangun misalnya pintu gerbang sendiri dan tidak memasuki

wilayah perusahaan lainnya agar menghindari kecemburuan dalam persaingan bisnis.

Masih banyak masalah tentang lingkungan yang terdapat di PT.Gapura Shipyard seperti kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki PT.Gapura Shipyard seperti pada bagian Purchasing yang seharusnya diberi fasilitas yang sesuai ketika berbelanja barang untuk kebutuhan kapal. Kurangnya fasilitas seperti genset ketika mati lampu agar tetap bisa bekerja secara normal dan tidak kebingungan ketika ingin menggunakan mesin kantor seperti fotocopy, printer dan lain-lain. Begitu juga di dalam hubungan bekerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya kurang dengan adanya komunikasi yang baik. Selain itu, lingkungan kerja pada kantor PT.Gapura kurang nyaman dan menyenangkan karena pencahayaan di dalam kantor kurang terang sehingga terasa gelap dan penataan pada ruangan juga kurang memuaskan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan kegiatannya maupun itu termasuk lingkungan fisik atau non fisik. Menurut Mangkunegara (2011:64) bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap karyawannya. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam lingkungan kerja. Pertama lingkungan kerja pada perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawannya.

Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Masalah yang kedua dapat kita lihat dari segi kedisiplinan, kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila tingkat kedisiplinan karyawan kurang hal tersebut dapat mengganggu berjalannya tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan, 2016:193). Berdasarkan penelitian terdahulu dari Apfia (2017) dan Widari (2016), menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya perusahaan. Kunci keberhasilan dalam perusahaan adalah terletak pada sikap kedisiplinan yang baik karena walaupun kecil jika dilakukan dengan secara terus-menerus maka akan dihasilkan kedisiplinan yang dapat membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang, karena kedisiplinan dikatakan baik jika karyawan dapat menaati peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. kedisiplinan adalah sikap sadar karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun masalah yang menyangkut kedisiplinan dan kinerja yang saat ini perlu mendapat perhatian pada PT.Gapura Shipyard adalah mengenai disiplin waktu kerja karyawan. Pada prosedur kerja masih ada yang dikerjakan sehendak hati tanpa memperhatikan aspek dalam prosedur kerja. Kedisiplinan waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan juga merupakan tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Seorang karyawan yang kinerjanya tergolong baik adalah karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan tidak menunda pekerjaan. Karyawan dapat dinilai dari cara mereka mengatur dalam melakukan pekerjaannya, yaitu dapat menghasilkan output yang maksimal dengan biaya yang efisien.

Hal lainnya mengenai pelaksanaan pekerjaan yang masih belum terealisasi dan belum mencapai target yang diminta oleh perusahaan, sehingga sering terlambat untuk mencapai deadline yang seharusnya kapal harus undocking dan kapal lainnya perlu mengantri untuk kapal yang docking selanjutnya, sehingga pelayanan pada customer dirasa masih kurang. Ada juga karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya, kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan terhadap customer masih kurang puas dan sering terlihat kurang maksimal. Hal tersebut karyawan dapat merugikan perusahaan dan akan menyebabkan terjadinya penurunan pada karyawan.

Masih banyak permasalahan mengenai kedisiplinan yang terdapat di PT.Gapura Shipyard dirasa masih kurang, karena ada beberapa karyawan pada PT.Gapura beristirahat sebelum jam 12.00 dan melebihi dari jam 13.00, tidak memakai atribut dan seragam serta alat keselamatan dalam bekerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Berhubungan dengan kedisiplinan yaitu masih ada beberapa karyawan yang suka terlambat masuk ke kantor dan ada juga karyawan yang suka mangkir. Dalam pengukuran kedisiplinan dalam bekerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja

karyawan dalam jumlah absensi.. Menurut HRD PT.Gapura Shipyard mengatakan bahwa setiap bulannya masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir untuk bekerja sehingga absensi mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya. Dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada PT.Gapura Shipyard Kamal-Madura pada tabel 1.2 pada berikut ini:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT.Gapura Shipyard Kamal-Madura Tahun 2018

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absen (Hari)				Jumlah Absen (hari)	Persentase %
			Alpa	Izin	Sakit	Cuti		
Januari	69	25	0	14	2	1	17	9,34 %
Februari	69	23	0	7	15	4	26	14,29%
Maret	69	25	0	9	1	2	12	6,59%
April	69	24	0	8	1	3	12	6,59%
Mei	69	24	0	14	13	1	28	15,38%
Juni	69	17	2	5	2	2	11	6,04%
Juli	69	26	4	11	10	2	27	14,84%
Agustus	69	25	2	8	2	4	16	8,79%
September	69	24	6	10	3	14	33	18,13%
							182	100%

Sumber : PT.Gapura Shipyard Kamal-Madura, 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan dari bulan januari 2018 sampai dengan bulan September 2018 di atas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Mei 2018 meningkat menjadi 15,38%, dan mengalami peningkatan kembali pada bulan September 2018 sebesar 18,13% sehingga masih banyak karyawan yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan sehingga terdapat jumlah absen yang terus meningkat pada bulan September. Dari data di atas menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal itu juga membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan semakin menurun. Berdasarkan observasi melalui wawancara dengan HRD PT.Gapura Shipyard, kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dan target yang ditentukan oleh

perusahaan yang diberikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik lagi.

Disiplin kerja dapat dilihat bahwa manfaatnya sangat besar, baik bagi kepentingan perusahaan maupun karyawannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka seseorang karyawan akan ikut disiplin. Tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja dalam perusahaan tidak disiplin, maka seseorang karyawan tidak disiplin karena lingkungan kerja akan menjadi panutan para karyawan. Dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi diantara perusahaan yang sejenis, menjadikan PT.Gapura Shipyard harus menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dan dapat mempertahankan kinerja yang baik dalam menghadapi tantangan, demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan kedisiplinan dibutuhkan agar suatu pekerjaan dapat memacu semangat kinerja karyawan. Sesuai dengan penjelasan mengenai lingkungan kerja dan kedisiplinan pada kinerja karyawan serta penjelasan permasalahan diatas terlihat bahwa adanya permasalahan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kedisiplinan yang baik pada kinerja karyawan yang menurun sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gapura Shipyard”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Gapura Shipyard ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT. Gapura Shipyard ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Shipyard ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapura Shipyard
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapura Shipyard
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapura Shipyard

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapura Shipyard sehingga dapat dijadikan informasi dan bahan evaluasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Agar memperoleh wawasan dalam berfikir khususnya tentang penerangan teori kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk program peneliti selanjutnya. Dan untuk menambah sebagai referensi bagi universitas sebagai masukan dalam memperbaiki kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.