

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang berada pada suatu organisasi yang di naunginya. Menurut Edy Sutrisno (2012) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisas. Unsur (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Edy Sutrisno (2012) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat kinerja yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan Kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawannya, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih tetapi kecanggihan alat yang dimiliki

suatu perusahaan tidak ada manfaatnya jika peran aktif para karyawan tidak diikutsertakan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan Disiplin Kerja kerja.

Kinerja membantu menciptakan sikap positif pada karyawan, menaikkan moral mereka, meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja mereka. Kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka (Bushra 2012). Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Dimana setiap individu didalam organisasi tersebut berhak mendapat perlakuan secara adil dan hormat karena dengan perlakuan yang baik akan menimbulkan rasa puas terhadap apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena manusia memiliki tingkat emosional dan psikologis yang berbeda-beda.

Didalam sebuah organisasi Kinerja yang didapat oleh karyawan berdampak baik terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu organisasi yang

dituntut memiliki keberhasilan dalam setiap pekerjaannya adalah PT. Noahtu Shipyards Indonesia. PT. Noahtu Shipyards Indonesia adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Noahtu Shipyards Indonesia yang beralamat di Jl. Alamsyah Ratu Perwira Negara KM 12 Kelurahan Srengsem Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. PT. Noahtu Shipyards Indonesia saat ini memiliki kualifikasi M1. Kualifikasi Menengah (M1 dan M2) adalah kualifikasi perusahaan atau badan usaha jasa pelaksana konstruksi atau kontraktor yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan resiko tinggi, berteknologi tinggi dan biaya yang besar.

PT. Noahtu Shipyards Indonesia dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: MK008 Jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat MK009 Jasa Pelaksana Konstruksi Instalasi Perpipaan, Gas, Energi (Pekerjaan Rekayasa). PT. Noahtu Shipyards Indonesia merupakan perusahaan konstruksi bidang Pelaksanaan dengan bentuk PT, Agar dapat bersaing, perusahaan harus dapat melakukan kegiatan produksi yang menghasilkan hasil kerja yang terbaik, selain itu juga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan atau skill dalam bekerja perusahaan harus memberikan pelatihan agar tujuan perusahaan memiliki produk yang lebih unggul dari pesaing dapat tercapai. Karyawan merupakan aset terpenting di dalam perusahaan karena jika tidak ada karyawan tujuan dari perusahaan tidak akan bisa berjalan.

PT. Noahtu Shipyards Indonesia memiliki karyawan sebanyak 313 karyawan yang menduduki divisi/bagian masing-masing. Setiap unit memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan yang baik adalah dengan memiliki karyawan dengan kemampuan serta keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan PT. Noahtu Shipyards Indonesia. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan dalam kemampuan karakteristik pribadinya terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja Karyawan pada PT. Noahtu

Shipyards Indonesia dapat terpenuhi jika karyawan memiliki tanggung jawab seperti, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan.

Kinerja yang terjadi pada PT. Noahtu Shipyards Indonesia masih belum baik yaitu, masih terlihat karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, kuantitas dan pengetahuan pekerjaan yang masih cukup. Pencapaian Kinerja Karyawan masih tergolong belum optimal dan hasil pekerjaan karyawan tidak efektif dan efisien. Sehingga tujuan dari perusahaan PT. Noahtu Shipyards Indonesia tidak tercapai. Dengan demikian dapat diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Berikut data yang memperlihatkan standar Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyards Indonesia:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyards Indonesia
Tahun 2021

Nilai	Keterangan
90	Sangat Baik
80	Baik
70	Cukup
60	Kurang Baik
50	Buruk

Sumber: PT. Noahtu Shipyards Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat standar penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Noahtu Shipyards Indonesia. Agar manajemen dapat berjalan dengan baik perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan, karena akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan PT. Noahtu Shipyards Indonesia. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan tercapainya kinerja yang optimal. Masih banyak karyawan dalam penilaian kinerja tidak memenuhi standar dalam pekerjaannya

Berikut data yang memperlihatkan hasil penilaian Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyards Indonesia:

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia Tahun 2021

No	Kriteria	Nilai	Kategori
1	Tingkat Kerapian Pekerjaan	82	Baik
2	Ketepatan Waktu	71	Cukup
3	Kualitas	82	Baik
4	Kuantitas	71	Cukup
5	Pengetahuan Pekerjaan	71	Cukup
Jumlah		71	Cukup

Sumber: PT. Noahtu Shipyard Indonesia 2023

Berdasarkan pada tabel diketahui hasil penilaian Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia belum baik dikarenakan ada beberapa faktor yang masuk dalam kategori cukup, dapat terlihat dari ketepatan waktu, kuantitas dan pengetahuan pekerjaan. Hal tersebut tentu akan menjadi permasalahan bagi berdampak kepada menurunnya kinerja perusahaan PT. Noahtu Shipyard Indonesia dikarenakan pencapaian karyawan masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian terhadap PT. Noahtu Shipyard Indonesia pada bagian produksi terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Didapati bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak tepat waktu seperti sering terjadi penundaan dalam pengerjaan mesin. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugasnya masih belum optimal, terlihat dari kurang tanggapnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kurangnya pengetahuan kerja karyawan dalam bekerja sehingga terjadi keterlambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut tentu sangat berdampak kepada hasil kinerja dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik.

Namun dibalik aktivitas kegiatan produksi di perusahaan tentunya terjadi masalah didalamnya. Masalah yang bisa berdampak tidak baik bagi keberlangsungan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dari pada customer. Maka dari itu peneliti pun melakukan survei turun lapangan dan melakukan

wawancara singkat kepada karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia tentang apa permasalahan yang sering terjadi yang dapat mempengaruhi Kinerja dari para karyawan. Setelah melakukan pra survei, peneliti mendapatkan masalah yang diduga ada di perusahaan tersebut. Hasilnya terdapat beberapa masalah yang peneliti temukan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia yaitu Disiplin Kerja kerja, dan lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut. PT. Noahtu Shipyard Indonesia. Berikut ini dapat dilihat tabel presentase absensi karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia selama januari - desember 2021:

Tabel 1.4 Data Absensi Keterlambatan karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia Pada Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah	Persentase
1	Januari	35	14,6
2	Februari	22	9,2
3	Maret	32	13,3
4	April	25	10,4
5	Mei	23	9,6
6	Juni	19	7,9
7	Juli	25	10,4
8	Agustus	19	7,9
9	September	26	10,8
10	Oktober	28	11,7
11	November	21	8,8
12	Desember	17	7,1
RATA_RATA		24.33	10.1%

Sumber: PT. Noahtu Shipyard Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan tingginya tingkat keterlambatan karyawan pada setiap bulannya, hal ini mengidentifikasi menurunnya kehadiran dalam proses kerja. Dengan tingkat keDisiplin Kerjaan yang buruk pada karyawan mengakibatkan kinerja pada karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia Lampung mengalami penurunan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja yang diharapkan pada Sekretariat PT. Noahtu Shipyard Indonesia tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Disiplin Kerja Kerja mempengaruhi Kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Disiplin Kerja Kerja merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

KeDisiplin Kerjaan menjadi factor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa keDisiplin Kerjaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin Kerja kerja karyawan yang baik dapat berpengaruh dan mempercepat tujuan organisasi, sementara Disiplin Kerja yang menurun akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tentu akan berdampak memperlambat tujuan organisasi. Disiplin Kerja kerja seharusnya tidak hanya kinerja yang baik tetapi diperlukan cara yang baik, dengan cara yang baik tentu akan menghasilkan produk yang baik.

Faktor lainnya selain Disiplin Kerja Kerja untuk menciptakan Kinerja yang baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang diperlukan untuk mencapai Kinerja karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan keDisiplin Kerjaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan kerja karywan yang sangat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, ada pula pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, yaitu Menurut Sedarmayanti (2012,p.21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, lingkungan kerja pada PT. Noahtu Shipyard Indonesia Lampung sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja oleh

karyawan. Permasalahan dilingkungan seperti suasana pada tempat kerja yang dirasa oleh para karyawan kurang nyaman, lokasi tempat kerja karyawan yang berada diluar ruangan dianggap terlalu bising pada saat melakukan pekerjaan.

Faktor lain selain faktor lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja non fisik, Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik adalah adanya hubungan yang terjalin dengan kurang baik dengan atasan sehingga keinginan organisasi tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan karena komunikasi yang terjadi tidak terjalin dengan baik. karena adanya permasalahan hubungan yang kurang baik ini mengakibatkan apa yang diinginkan karyan maupun yang diinginkan oleh pihak perusahaan tidak terjadi dengan baik karena komunikasi yang terjalin tidak terjadi secara baik Selain itu faktor lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi karyawan dalam bekerja, seperti ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan terdapat karyawan yang mengobrol dan mengganggu dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan karyawan menjadi kurang berkonsentrasi pada saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang timbul di PT. Noahtu Shipyard Indonesia , maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul Berdasarkan fenomena yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Noahtu Shipyard Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian diatas didapat sebuah rumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja

karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia?

2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu Karyawan di PT. Noahtu Shipyard Indonesia .

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Noahtu Shipyard Indonesia Jl.Alamsyah Ratu Perwira Negara KM 12 Kelurahan Srengsem Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November sampai Maret 2023 .

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Disiplin Kerja Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan. PT. Noahtu Shipyard Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam dunia manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang di dapat dari meja kuliah ke dalam kehidupan nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan untuk PT. Noahtu Shipyard Indonesia untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas. Sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud penelitian ini.

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang pemilihan topik penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, dan kegunaan yang didapatkan dari penulisan penelitian yang dilakukan

BAB II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang menjabarkan teori-teori pada variabel-variabel penelitian yaitu variabel Disiplin Kerja Kerja, komunikasi, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerj.Selain itu, terdapat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengaruh antar variabel serta hipotesis yang mendukung penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian Pembahasan

Pada bab ini mencakup mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta hasil dan interpretasi terhadap hasil pengolahan data penelitian

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini menyajikan kesimpulan atas pembahasan dan hipotesis dari penelitian yang telah diuji, kemudian juga keterbatasan pada penelitian ini yang disertai dengan saran dan implikasi sebagai solusi permasalahan dan sebagai bahan pertimbangan pada pihak

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN