

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang difokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas dan tanggung jawab Sumber Daya Manusia ( SDM ) yaitu mengelola unsur manusia secara terstruktur agar diperoleh tenaga kerja yang handal dan bertanggung jawab akan tugas dan tanggung jawabnya. Semua kegiatan diprakarsai dan ditentukam oleh manusia yang menjadi anggota sebuah organisasi termasuk perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diamanahkan oleh Perusahaan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah bagaimana penanganan terhadap rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia. Dengan jumlah sumber daya manusia yang sangat besar, apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat guna menunjang laju pembangunan nasional khususnya di daerah daerah secara berkelanjutan dan terarah, agar di masyarakat dapat tersedia sumber daya manusia yang handal dan berkualitas maka diperlukan antara lain pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan kerja yang memadai. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan, sebab makna dari kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Menurut Widodo (2015:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi

perusahaan karena perannya sebagai pengoperasional perusahaan dan juga sebagai pelaksana kebijakan perusahaan. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas kerja dan juga kedisiplinan yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Widodo (2015:12) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, management haruslah berperan aktif dalam memfasilitasi maupun memberikan kebutuhan karyawan yang baik sesuai dengan fungsi fungsi management. Management juga harus berperan aktif sebagai penghubung antara karyawan dengan *owner* / direksi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja. Jika lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja dilakukan dengan baik dan sungguh sungguh, maka kinerja dari karyawan tersebut akan baik dan optimal. Jadi jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan menjadi optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diinginkan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya sehingga karyawan akan termotivasi dalam mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Di dalam lingkungan kerja akan tercipta hubungan hubungan yang mengikat diantara karyawan dengan karyawan yang lain, baik secara *vertical* maupun secara *horizontal*, maka manajemen perusahaan harus dapat menciptakan suasana yang kondusif, penuh dengan kekeluargaan dan juga saling peduli satu dengan yang lain, sehingga karyawan akan termotivasi untuk menjadi yang lebih baik.

Disiplin kerja merupakan hal terpenting yang harus dipatuhi oleh karyawannya, Peranan disiplin kerja sangat berguna agar karyawan dapat mengubah suatu kebiasaan atau perilaku guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua ketentuan ketentuan yang berlaku di perusahaan sehingga jalannya kehidupan di perusahaan akan tertib dan terencana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Objek dari penelitian ini adalah PT. PELNI cabang Tg Priok, Jakarta, Perusahaan ini merupakan Perusahaan BUMN ( Badan Usaha Milik Negara ) yang bergerak di bidang Angkutan laut (Pelayaran). Perusahaan cabang ini terletak di dalam kawasan pelabuhan Tg Priok Jakarta, sedangkan kantor pusatnya terletak di Jl Gajah Mada Jakarta Pusat. Perusahaan ini mengutamakan pelayanan, ketepatan waktu dan juga menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya Wawasan Nusantara., sesuai dengan Visi dan Misi dari PT. PELNI yaitu :

Visi : “Menjadi Perusahaan Pelayaran yang Tangguh dan Pilihan Utama Pelanggan”

Misi :

1. Mengelola dan Mengembangkan angkutan laut guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya Wawasan Nusantara.
2. Meningkatkan kontribusi pendapatan bagi negara, karyawan serta berperan di dalam pembangunan lingkungan dan pelayanan kepada masyarakat.
3. Meningkatkan nilai Perusahaan melalui kreativitas, inovasi, dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia.
4. Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan azas manfaat bagi semua pihak yang terlibat (*stakeholder*) dan menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Sesuai dengan Visi dan Misi PT. Pelni yaitu sebagai Perusahaan Pelayaran yang tangguh, menjadi pilihan utama pelanggan, pengembangan SDM dan juga menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) PT Pelni terus melakukan pembaharuan dan juga inovasi dalam perjalanannya, baik terhadap internal maupun external perusahaanya.

Berdasarkan penelitian sementara, kendala yang sering ditemui dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tidak stabil sehingga diperlukan perhatian khusus kepada unsur manusia dan perhatian yang lebih dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Jika lingkungan, kedisiplinan dan motivasi kerja dilakukan dan diikuti dengan baik maka kinerja

yang akan dihasilkan juga akan baik. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin melihat kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan target dan harapan yang telah ditentukan, maka perusahaan haruslah juga memberikan lingkungan yang aman dan kondusif, memberikan kedisiplinan yang mendidik, dan memberikan motivasi karyawannya sehingga karyawan rela untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya demi Perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan. Arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuan karyawan dalam bereaksi secara positif dalam menjalankan tugasnya dan ikut serta secara aktif demi mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan berharap agar dapat terus menjadi pilihan utama pelanggan di arena persaingan yang semakin complex ini, guna mencapai hasil yang terbaik yaitu kesuksesan. Melihat prinsip prinsip perusahaan berorientasi pada GCG maka sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat terpenting, sudah selayaknya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia ditetapkan sebagai prioritas utama oleh manajemen perusahaan.

Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap karyawan. Tidak sedikit perusahaan yang hanya mengejar keuntungannya dan mengabaikan para pekerja, guna mempertahankan eksistensinya dan kelangsungan hidup perusahaan yang kita ketahui bahwa perusahaan harus mendapatkan keuntungan yang sebesar besarnya. Memang Perusahaan harus mendapatkan keuntungan yang besar tetapi juga harus di ikuti dengan kesejahteraan yang lebih kepada karyawannya, dalam arti harus mampu memadukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, sudah sepatutnya aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia haruslah diperhatikan, dengan dengan perhatian yang lebih karyawannya, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor yang indikasi kegagalannya yaitu kurangnya perhatian terhadap pekerja.

Banyak fakta yang terjadi membuktikan bahwa perusahaan kurang berpihak kepada kepentingan karyawan, sehingga karyawan dalam menata kemampuan yang dimilikinya cenderung hanya biasa saja, dan terdapat kemungkinan ada karyawan yang mempunyai harapan dapat mencari penghidupan yang lebih pasti ditempat lain.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 2011:183) dan Obasan (2012) menyatakan dalam menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan perusahaan perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun karyawannya sendiri. Lingkungan kerja harus dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya, oleh karena itu hendaklah dalam bekerja ditimbulkan keperdulian yang tinggi antar sesama karyawan (*Team Work*) dan juga rekan kerja dalam lingkungan kerja harus bisa memberikan suasana yang harmonis karena lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan merasa bertanggung jawab berada di lingkungan kerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan akan terbentuk dan dari kinerja karyawan yang tinggi tersebut perusahaan akan berkembang dan menjadi besar sesuai dengan harapan Perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Adapun pelanggaran disiplin yang sering terjadi di PT PelnI cabang Tanjung Priok dikarenakan karakteristik tugas yang lemah dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan karyawan melanggar aturan aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin. Peranan disiplin kerja ini sangat bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan, jadi disiplin kerja merupakan point penting yang harus di budayakan

di perusahaan, dengan begitu kehidupan perusahaan akan berjalan dengan tertib, kondusif dan terkoordinir demi tercapainya tujuan Perusahaan.

Alexandra (2009:24) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Motivasi kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja. Dan menurut Cemal et al (2012) Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan. Fenomena fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi di PT. Pelni cabang Tg Priok seperti kurang bergairahnya karyawan dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang pasti pada saat saat tertentu seperti peak session ataupun hari hari besar keagamaan, tetapi perusahaan mengharapkan karyawannya untuk bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada penumpang yang akan menggunakan jasa Perusahaan dan juga tidak adanya penghargaan yang khusus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sehingga karyawan kurang merasa termotivasi di dalam bekerja.

Perusahaan mengharapkan agar karyawan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal, maka untuk dapat meningkatkan motivasi karyawannya, diharapkan Perusahaan dapat memberikan keperdulannya yang lebih kepada karyawan seperti memberikan tunjangan dan fasilitas fasilitas yang mendukung bagi karyawan dan keluarga, dan juga bonus bonus dari penghasilan perusahaan. Dari keperdulian Perusahaan tersebut secara tidak langsung dapat menggerakkan motivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dengan sungguh sungguh sehingga tujuan Perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan yang tinggi, sangatlah diharapkan oleh Perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka perusahaan

tersebut secara keseluruhan akan berkembang dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur antara lain melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Menurut Bernandin dan Russell dalam Riani (2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan

kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut

Rendahnya kinerja karyawan dan juga kurangnya motivasi yang di berikan kepada karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai dan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan Perusahaan. Adanya permasalahan-permasalahan yang timbul diantara karyawan, jelas membuktikan bahwa kinerja karyawan begitu sangat rendah, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dibutuhkan usaha yang sungguh-sungguh, diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kedisiplinan kerja yang tinggi serta memberikan motivasi kerja yang optimal maka Perusahaan tersebut akan maju dan berkembang secara terstruktur.

Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu dalam penyelesaian pekerjaannya belum sesuai dari harapan, disamping itu pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja juga perlu mendapatkan perhatian, misalnya teman sekerja yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan yang lain, Pimpinan perusahaan yang kurang memperhatikan kedisiplinan bawahannya dan juga kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawannya, maka cepat atau lambat perusahaan tersebut akan berdampak negative terhadap kinerja karyawannya dan akan berdampak pula kepada citra Perusahaan tersebut.

## **1.2. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan adalah, sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?



4. Apakah secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI Cabang Tanjung Priok
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh positif kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI Cabang Tanjung Priok
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI Cabang Tanjung Priok
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PELNI Cabang Tanjung Priok.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang tepat guna mencapai kinerja perusahaan.

### 3. Bagi Perbaikan Praktek – Praktek Profesional

Hasil pengujian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam lingkungan, disiplin, motivasi perusahaan.