

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki tempat khusus bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset utama yang perlu dikelola dan dilatih, oleh karena itu karyawan perlu diberikan perhatian khusus oleh perusahaan. Dan untuk memenuhi kebutuhan khusus tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang kreatif, produktif dan terlibat juga penting bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian, orang merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Meskipun terdapat banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa sumber daya manusia, bisnis tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor penentu dan penentu jalan yang ditempuh organisasi untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) akan mengatur dan mengelola sumber daya organisasi lainnya untuk membantu mencapai tujuannya. pada Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Semakin baik kualitas

karyawan suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula daya saingnya dibandingkan dengan perusahaan lain. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu dirawat dan dibina dengan baik, sehingga perusahaan harus fokus pada semua program yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia untuk melatih karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin (2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi. Masrukin dan Waridin dalam Veronica (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini sebagai instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Karyawan berprestasi tinggi memberikan kontribusi besar bagi organisasi. Tingkat keterampilan dan kompetensi karyawan yang rendah akan berdampak negatif terhadap produktivitas dan Kinerja karyawan itu sendiri dan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan ataupun organisasi.

Komitmen adalah suatu keputusan atau kesepakatan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, menghentikan atau melanjutkan suatu tindakan atau kegiatan. Selanjutnya mereka menjelaskan bahwa komitmen adalah tekad dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan persyaratan untuk tindakan ataupun kegiatan. Siapa pun yang mengelola suatu hubungan tentu membutuhkan komitmen, dan dengan komitmen yang jelas dan fokus, kesuksesan bisnis tercapai. Dan seperti halnya jika tidak ada komitmen dalam suatu hubungan, hubungan tersebut akan kurang lancar, karena akan sulit untuk memahami sudut pandang yang berbeda.

Komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk merasa terlibat secara aktif dengan penuh tanggung jawab. Peran aktif dan bertanggung jawab dari karyawan administrasi mendorong partisipasi langsung dalam suatu kegiatan sehingga dia dapat membuat keputusan sendiri dan menerapkannya secara berbeda. Arikunto dalam Jamil (2006) mengartikan bahwa komitmen bukan sekedar keterlibatan saja, akan tetapi komitmen merupakan suatu kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi.

Secara alamiah semua orang memiliki komitmen. Perbedaannya terletak pada tingkat perkembangan dan proses mental alami seseorang. Komitmen dapat berkembang karena individu memiliki hubungan emosional dengan perusahaan yang meliputi dukungan emosional dan penerimaan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan serta tekad batin untuk mengabdikan pada perusahaan. Dan karyawan yang memiliki Komitmen yang tinggi akan menjaga reputasi baik perusahaan dan juga berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan meningkatkan kinerja, karena Komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Supomo dan Nurhayati dalam Burhannudin (2018), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Masalah kedisiplinan seringkali disebabkan oleh pegawai yang bermasalah antara lain absensi, kurangnya produktivitas, alkoholisme dan ketidaktaatan, serta pegawai yang tidak disiplin dalam penggunaan waktu kerja. kedisiplinan yang dilatih oleh karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran setiap karyawan diperlukan untuk bekerja dengan disiplin dan juga dapat menunjukkan cara terbaik dan membantu rekan kerja untuk disiplin dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai Kinerja baik. Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku serta melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan bersedia untuk mengikuti semua peraturan di perusahaan. Mendisiplinkan karyawan membutuhkan alat komunikasi, termasuk peringatan khusus kepada karyawan yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya. Sedangkan seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila yang bersangkutan tersebut konsisten, Dan memegang teguh prinsip, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Sebagaimana dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi ingin mematuhi dan menegakkan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. tercapainya kondisi antara yang diinginkan dan yang sebenarnya, diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. maka disiplin kerja karyawan perlu ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan

kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik. lingkungan kerja merupakan lingkungan suatu pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di dalam perusahaan. Lingkungan kerja lebih mengarah kepada bagaimana pekerja mendapatkan rasa nyaman, aman, tentram, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam ruang kerjanya. Dan Menurut Heny Sidanti dalam Kurniawan (2020) dalam Kurniawan Lingkungan kerja dituju ke bagaimana pegawai memperoleh rasa puas, tentram, nyaman, dan aman dalam menyelesaikan tugasnya di dalam ruang kerjanya. Serta Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja Menurut Saydam dalam Jamil (2019) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahaya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas tambahan yang mendorong penyelesaian pekerjaan. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja dimana mereka bekerja dengan baik dan tidak membosankan. Apabila lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan maka akan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja karyawan, sehingga akan berdampak

langsung pada hasil kerja dan kepuasan kerja dari para pekerja yang terlibat.

Salah satu BUMN yang bergerak dibidang transportasi laut adalah PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI). Bisnis utama PELNI adalah pelayaran penumpang dan pelayaran angkutan barang antar pulau. Peran PT. PELNI disini sebagai agen pembangunan penyedia akses transportasi publik ke daerah pulau terpencil atau jauh dan perbatasan untuk mempercepat pembangunan. Oleh karena itu PT. (Pelayaran Nasional Indonesia) PELNI menjadi perusahaan yang berpengaruh bagi kesejahteraan negara karena sebagai penyalur barang –barang pokok masyarakat sampai daerah terkecil sekali pun di Indonesia.

Permasalahan yang sering ditemui dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tidak stabil sehingga diperlukan perhatian khusus kepada karyawan dan perhatian yang lebih dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Jika lingkungan, kedisiplinan dan komitmen 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, serta memberikan sosialisasi tentang pentingnya komitmen terhadap karyawannya sehingga karyawan rela untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya demi perusahaan. Untuk permasalahan komitmen adalah melemahnya komitmen organisasi seiring dengan semakin menurunnya tingkat kepedulian, terbatasnya partisipasi

dari masing-masing pekerja dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dalam pekerjaan. Komitmen yang kurang berjalan dengan baik, sehingga mengakibatkan hambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja diantaranya adalah faktor komitmen organisasi, partisipasi yang ada di dalam diri masing-masing pekerja. Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik. Dan juga permasalahannya disiplin kerja adalah beberapa pegawai nya yang kurang dalam mematuhi aturan yang telah di buat oleh perusahaan seperti datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam yang telah dibuat kantor, tidak hadir ketika diadakan senam pagi untuk karywan, dan pada saat jam kerja masih ada pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja. Faktor diatas terjadi karena adanya beberapa hal seperti pegawai yang telat hadir dikarenakan mereka lembur sampai malam, sehingga keesokan harinya mendapat kelonggaran jam untuk masuk kantor, kemudian ada beberapa pegawai yang ditugaskan di lapangan seperti di dermaga untuk bertugas, sehingga pada jam-jam kerja mereka jarang berada di kantor, selanjutnya ada yang ditugaskan di luar kota, sehingga jam kerja efektif mereka berkurang. Selain dari pada faktor yang disebutkan diatas masih

ada pegawai yang kurang mentaati aturan, mereka seenaknya datang dan pulang tidak sesuai jam kerja atau tidak berada ditempat saat jam kerja. Hal ini diduga karena kurangnya kesadaran dari karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Komitmen itu sendiri tidak dapat berjalan dengan baik apabila dalam diri pegawai tidak memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas dari atasan dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan. Begitu juga dengan Lingkungan kerja yang ada pada PT. PELNI Cabang Surabaya, masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada masih kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Fasilitas pendukung terutama di ruangan penjualan tiket juga masih minim. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada masih belum maksimal di berbagai ruangan. Dari sisi kerapian tata ruang masih belum maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH KOMITMEN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELNI CABANG SURABAYA”

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan hasil observasi yang peneliti lakukan, maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang komitmen yang dihubungkan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan sesuai dengan permasalahan yang ada didalam instansi perusahaan. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Komitmen, Disiplin**

Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PELNI CABANG SURABAYA”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Deskripsi Variabel Komitmen, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan ?
2. Apakah secara simultan komitmen, Disiplin kerja, Dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Medeskripsikan Variabel Komitmen, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel komitmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

5. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Manfaat Teori dari penelitian ini yaitu agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah Komitmen, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sejauh mana memberikan efek langsung maupun tidak langsung terhadap bawahannya dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tolak ukur pengambilan keputusan dan juga dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang sejenis khususnya yang berkaitan dengan manajemen.