

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini terus berkembang dan semakin memaksa manusia agar dapat tetap berkembang hingga bersaing dalam menghadapi perkembangan yang terjadi. Jika tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan tertinggal dengan perkembangan yang ada. Begitu pula dengan pelaku usaha, pelaku usaha diharapkan dapat mengelola serta menggunakan sumber daya yang dimiliki hingga mampu untuk bersaing mengikuti perkembangan zaman. Semakin banyak perusahaan-perusahaan yang berdiri di berbagai jenis sektor yang tentu memiliki sebuah tujuan untuk dicapai. Sumber daya yang dapat membantu berjalannya kegiatan dalam suatu perusahaan demi mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dianggap berkualitas dapat dinilai berdasarkan pencapaian kerja yang baik bagi perusahaan. Berbagai Upaya dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan diantaranya dengan menciptakan hubungan berkomunikasi yang baik antar karyawan ataupun atasan, memantau karyawan ketika bekerja untuk mengetahui apakah karyawan telah disiplin dalam bekerja, dan memperhatikan lingkungan sekitar karyawan bekerja.

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard atau yang dikenal dengan PT KSBS yang merupakan perusahaan pembuatan kapal baru atau kapal perbaikan. Yang didirikan pada tanggal 08 Maret 2005, yang beralamat di jalan Kavling Sagulung Baru, Sei Lekop, Kec. Batu Aji, Kota Batam. Pada PT Karyasindo Samudra Biru

Shipyard memiliki beberapa permasalahan seperti sering terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi, karyawan yang tidak disiplin dan lingkungan kerja yang tidak memadai. Oleh karena itu perusahaan belum mencapai tingkat kinerja yang baik karena sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Bentuk sikap yang harus ditunjukkan oleh setiap karyawan, yaitu kedisiplinan yang ketat, serta adanya peraturan yang ketat maka akan membantu mencapai keberhasilan rencana kerja yang telah direncanakan perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara, peraturan yang berlaku di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard masih kurang tegas dan juga tidak jelas, sehingga karyawan menjadi tidak patuh dan taat dengan aturan yang ada pada perusahaan. Seperti sebagian karyawan masih suka bolos atau tidak mengikuti jam bekerja yang telah ditentukan, kurangnya rasa hormat dan menghargai atasan maupun rekan kerja, dan karyawan yang diberikan pekerjaan diluar kantor dan tidak kembali ke kantor setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan Tahun 2021

Periode	Hadir	Alpa	Izin	Sakit	Jumlah
Januari 2021	106	5	1	2	114
Februari 2021	102	7	1	4	114
Maret 2021	99	9	2	4	114
April 2021	93	11	4	6	114
Mei 2021	90	16	5	3	114

Sumber: PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard, 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat semakin menurunnya kehadiran karyawan pada bulan Januari hingga bulan Mei tahun 2021. Bulan Januari 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 106 karyawan, bulan Februari 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 102 karyawan, bulan Maret 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 99 karyawan, bulan April 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 93 karyawan, bulan Mei 2021 jumlah karyawan yang hadir sebanyak 90 karyawan. Bulan Januari 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 5 karyawan, bulan Februari 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 7 karyawan, bulan Maret 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 9 karyawan, bulan April 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 11 karyawan, bulan Mei 2021 jumlah karyawan yang alpa sebanyak 16 karyawan. Berdasarkan data diatas, semakin menurunnya kehadiran karyawan dan semakin meningkat pula jumlah karyawan alpa/tidak hadir tanpa keterangan yang menyebabkan semakin menurunnya kinerja karyawan yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Agar tercapainya tujuan perusahaan maka kinerja karyawan yang dimiliki juga harus baik supaya dapat membantu proses yang berjalan. Kinerja yang baik dapat diperoleh jika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik sesama karyawan ataupun atasan. Komunikasi dapat dikatakan baik apabila pesan yang dikirimkan oleh pemberi pesan mudah dipahami dengan baik dan benar oleh penerima pesan. Permasalahan yang terjadi di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard berdasarkan wawancara terhadap karyawan adalah terkadang terjadinya *miscommunication* sesama karyawan yang menyebabkan kesalahpahaman, komunikasi menggunakan telepon kantor yang masih terputus-putus karena kabel telepon atau jaringan yang

tidak bagus, dan masih terdapat beberapa karyawan masih belum menyampaikan pesan dengan baik dan benar ketika berkomunikasi menggunakan *e-mail*.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berguna sebagai tempat atau wadah sehingga sumber daya manusia dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard masih kurang dalam memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas maupun perkerja seperti pendingin ruangan (*Air Conditioner*) yang masih kurang dalam ruangan, kebersihan lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan, serta peralatan yang jarang di *maintenance* sehingga mempengaruhi keefektifan kerja karyawan, cahaya atau penerangan maupun kondisi ruangan kerja yang sering bocor pada saat cuaca hujan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur penilaian perusahaan terhadap hasil pekerjaan karyawan. Perusahaan sangat menginginkan karyawannya bekerja secara optimal supaya dapat tercapainya tujuan perusahaan. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard melakukan penilaian kinerja karyawan yang dinilai dari hasil dan kualitas pekerjaan karyawan serta jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan mengharuskan karyawan menyelesaikan tepat waktu sebagai target yang harus dicapai karyawan dalam melaksanakan pengerjaan kapal.

Tabel 1. 2 Data Serah Terima Proyek Kapal tahun 2021

No	Nama Proyek	Jenis	Estimasi Pengerjaan	Tanggal		Waktu Pengerjaan
				Pembuatan	Serah Terima	
1	DUTA KAPUAS 25	TUG BOAT	6 Bulan	01/05/2020	22/01/2021	8 Bulan
2	ALFI 5412 03	TUG BOAT	6 Bulan	23/06/2020	29/01/2021	7 Bulan
3	LAOURA 5412 IE 03	TONGKANG DECK CARGO BARGE	5 Bulan	03/07/2020	18/02/2021	7 Bulan
4	INTAN BIRU	TONGKANG MINYAK (OIL & CHEMICAL BARGE)	11 Bulan	28/03/2020	01/04/2021	12 Bulan
5	ARIEL TRIJAYA VIII	TONGKANG MINYAK (OIL BARGE)	8 Bulan	01/07/2020	03/04/2021	9 Bulann

Sumber: HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard, 2021

Dari tabel 1.2 terdapat data serah terima kapal yang juga terlihat estimasi pengerjaan kapal, waktu pembuatan kapal, waktu serah terima kapal, dan juga berapa lama proyek kapal selesai dikerjakan. Pada data diatas dapat dilihat kapal yang diselesaikan rata-rata melebihi waktu estimasi yang diberikan oleh perusahaan walaupun hal ini tidak mempengaruhi kerjasama antara perusahaan dengan *customer* tetapi dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan tentunya dapat menjadi nilai tambahan untuk karyawan. Dengan melihat waktu pengerjaan yang selalu melewati dari waktu estimasi kerja tentunya membuat perusahaan memberi nilai yang tidak bagus kepada karyawan karena keterlambatan penyelesaian pekerjaan dengan kata lain kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan masih kurang optimal.

Kesimpulan dari latar belakang masalah diatas adalah karyawan yang bekerja masih kurang optimal dipengaruhi oleh karyawan yang tidak disiplin, komunikasi antar karyawan maupun atasan masih kurang, dan lingkungan kerja

perusahaan yang kurang nyaman sehingga memengaruhi karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik. Berdasarkan masalah yang ada peneliti terdorong untuk melakukan riset lebih lanjut tentang disiplin kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang diatas dapat diidentifikasi adanya beberapa masalah, yaitu

1. Peraturan digunakan saat ini masih kurang ketat sehingga karyawan menjadi tidak patuh.
2. Masih terdapat banyak karyawan tidak mengikuti jam kerja yang telah ditentukan seperti terlambat kembali ke kantor setelah istirahat.
3. Beberapa karyawan masih kurang menghargai atasan atau rekan kerja dan berbicara dengan perkataan yang tidak sopan.
4. Masih terjadi *miscommunication* sesama karyawan karena jaringan maupun telepon yang bermasalah.
5. Kebersihan lingkungan kerja yang kurang bersih menyebabkan ketidaknyamanan ketika bekerja.
6. Fasilitas dan peralatan kantor yang kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Pada riset ini terdapat batasan masalah, yaitu.

1. Variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel bebas dalam penelitian adalah Disiplin (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).
3. Responden yang diteliti pada penelitian ini merupakan semua karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
4. Penelitian ini ditelitikan selama 5 bulan yaitu dari bulan Maret 2021 hingga Juli 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam riset ini, yaitu.

1. Bagaimana Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
2. Bagaimana Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan riset ini, yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil berdasarkan studi tersebut diharapkan dapat berguna dalam disiplin, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dan agar studi ini dapat dijadikan sumber masukan serta memiliki manfaat positif.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil studi ini, ada beberapa manfaat praktis yaitu.

1. Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil studi ini, penulis berhadap dapat dijadi bahan pendukung maupun bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan yang berhubungan dengan disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Untuk Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pembaca berdasarkan hasil studi ini tentang pengaruh disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja serta yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan ilmu pengetahuan maupun wawasan.

3. Untuk Penulis

Untuk mengintegrasikan ilmu pengetahuan dari hasil penelitian yang di dapat supaya lebih memaknai seberapa besarnya peningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penulis mengharapkan hasil studi dapat dijadikan contoh ataupun referensi untuk peneliti berikutnya tentang disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.