

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan saat ini di kota Batam, khususnya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kekuatan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi pernyataan ini didukung oleh (Hilmawan, 2019:167). Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari hari ke hari menurut (Nata & Reza, 2017:17).

Perusahaan harus dapat mengetahui cara-cara di mana perusahaan dapat meningkatkan salah satunya dengan memotivasi karyawan itu sendiri. Motivasi sangat penting diperhatikan oleh perusahaan yang ingin setiap karyawannya berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik menurut (Siagian, 2018:51).

Motivasi diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai bentuk ekspresi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan di tempat kerja, sehingga membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan kenyamanan di lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melakukan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana, 2020:210).

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merespons dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan merespons dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Studi sebelumnya yang telah membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah menyebabkan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari disiplin karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Pramularso, 2017:171) menyatakan bahwa Disiplin kerja bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku karyawan dapat digunakan sebagai titik pacuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan bagi karyawan tersebut. Jika karyawan tidak disiplin, mereka secara akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan lainnya, seharusnya pekerjaan harus diselesaikan hari ini, dan ternyata

masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Didalam peraturan ini diharapkan dapat dijalankan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Masih menurut (Siagian, 2018:51) Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan, disertai dengan aturan-aturan perusahaan.

Masalah dalam kinerja karyawan salah satunya kurangnya keterbukaan di perusahaan, mulai dari masalah yang telah terjadi, dampak dari masalah hingga keputusan yang diambil untuk menyelesaikannya. Karyawan akan menebak masalah yang terjadi dalam perusahaan, sehingga muncul rumor bahwa citra perusahaan rusak. Pemimpin yang tidak bijaksana dalam berperilaku terhadap karyawan dapat mengalami kurangnya motivasi dari pemimpin. Pemimpin yang tidak memberi karyawan berdasarkan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan tidak memiliki terhadap pekerjaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana, 2020:215).

PT. Bahtera Bahari Shipyard (BBS) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di industri perkapalan yang berdiri di Batam tahun 2005 .PT Bahtera Bahari Shipyard telah memperoleh sertifikasi ISO 9001, ISO 14001, dan OHSAS 18001,

di samping standar kualitas dan keamanan sendiri. Dengan menggunakan teknologi dan pengalaman yang mereka miliki dan menawarkan produk dan layanan kelas tinggi dalam pembuatan kapal baru, renovasi, dan perbaikan.

PT. Bahtera Bahari Shipyard adalah galangan yang melaksanakan pembuatan kapal yang ditunjang dengan sarana pokok berupa lokasi daratan yang cukup luas. Adapun tempat dilaksanakannya pembangunan kapal di jalan Pattimura Sei Kasam, Telaga Punggur. Secara astronomis terletak pada Lintang Bujur N $01^{\circ} 02.758'$ E $104^{\circ} 08.277'$ PT Bahtera Bahari Shipyard memiliki luas wilayah darat sebesar 52 hektar, 6 hektar basin dan 400 meter daerah tepi laut dengan rentang sarat 5 sampai 20 meter dan memiliki Luas area sekitar kurang lebih 7000 m² digunakan untuk pembangunan kapal baru dengan end Launching Sistem. PT. Bahtera Bahari Shipyard juga memiliki alat-alat berat yang lengkap dan terawat serta memiliki infastruktur seperti kantor dan ruang pertemuan, gudang, bengkel fabrikasi serta boks peralatan

PT. Bahtera Bahari Shipyard menyediakan solusi pembuatan kapal untuk Tongkang, Kapal Tunda, Kapal Selam, Kapal Keruk, dan Kapal lainnya. Portofolio perusahaan ini terus meningkat, karena lebih dari 300 kapal dari berbagai jenis telah selesai dan dikirim ke banyak klien yang puas dengan apa yang karyawan kerjakan.

Permasalahan yang terjadi disiplin kerja karyawan saat ini yaitu menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan yaitu menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang sering terlambat datang ke perusahaan dan

karyawan yang sering cuti. Dengan menerapkan disiplin kerja maka diharapkan karyawan akan lebih baik untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Selain disiplin kerja ada juga motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan, terutama di, penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan suka terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan. Kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan ada juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Dalam perusahaan ini beberapa faktor penyebab motivasi kerja karyawan menurun ialah tidak ada Feedback Positif dan Dukungan yang membangun bagi karyawan, Motivasi kerja yang harus terus diberikan kepada karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di kinerja karyawan saat ini yaitu mengalami kemunduran bulan dalam pencapaian target perbaikan kapal yang mengacu pada kinerja karyawan yang mengakibatkan keterlambatan selesainya kapal tersebut. mengingat kegiatan utama perusahaan berada diluar kantor yang pekerjaannya berhubungan dengan alat berat seperti (*excavator, loader, crane, forklit*) serta pekerjaan lainnya seperti *blasting, piping*. Jadi permasalahan dikepuasan kerja yaitu kurangnya kepuasan pelanggan terhadap perusahaan dikarenakan kemunduran dalam pencapaian target perbaikan kapal.

Dimana dijelaskan dibawah ini yaitu mengenai absensi yang sering dilakukan karyawan PT . Bahtera Bahari Shipyard , sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi PT. Bahtera Bahari Shipyard
Periode Agustus 2019 s/d Maret 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Persentase Ketidakhadiran
		Cuti	Terlambat	Sakit	Persen
Aug '19	150	15	26	21	24%
Sep '19	150	25	21	15	26,7%
Okt '19	152	18	35	19	24,3%
Nov '19	154	27	38	14	26,6%
Des '19	154	30	40	10	25,9%
Jan'20	155	32	32	15	30,3%
Feb'20	155	22	27	12	21,9%
Mar'20	155	15	25	11	16,8%

Sumber : HRD PT Bahtera Bahari Shipyard

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam Sehingga jam kerja yang optimal pun belum dapat terwujud di sebabkan kurangnya disiplin yang terjadi di perusahaan tersebut dan dampaknya juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Tugas dari atasan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawannya. Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja

perusahaan secara keseluruhan, karena keterlambatan karyawan berkaitan dengan produktivitas yang dicapai perusahaan.

Untuk melihat hasil kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard dalam penyelesaian perbaikan dalam satu kapal memakan waktu tiga sampai lima bulan dari awal kapal masuk ke perusahaan. Pencapaian dari hasil kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Output Entitas Bulan Maret 2019 s/d April 2020

No	Nama Kapal	Kapal Masuk	Docking	Launching	Keterlambatan
1	Keruk Leo 28	31-03-2019	24-04-2019	02-11-2019	3 Bulan
2	Naga Laut	31-03-2019	18-09-2019	14-12-2019	1 Bulan
3	Tb. Jhony 42	24-10-2019	07-11-2019	07-02-2019	-
4	Tk. Liana 20	24-10-2019	06-11-2019	20-04-2020	2 Bulan

Sumber: PT Bahtera Bahari Shipyard 2019

Pada tabel 1.2 diatas telah diketahui bahwa pencapaian target perusahaan dalam perbaikan untuk satu kapal itu tiga sampai lima bulan dari waktu yang telah ditentukan. Namun pencapaian target yang telah dilakukan mengalami kemunduran seperti pada kapal TB. Jhony 42 yang seharusnya launching pada tanggal 07-02-2019 tetapi mengalami docking lagi pada tanggal 22-06-2020 dan pada kapal Keruk Leo 28 yang harusnya dapat selesai pada tanggal 02-09-2019

mengalami kemunduran sampai pada tanggal 02-11-2019 baru akhirnya launching kapal tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka dari itu melihat segala latar belakang masalah yang ada penulis ingin menarik judul serta melakukan penelitian di PT Bahtera Bahari Shipyard yaitu **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar pada identifikasi masalah yang telah dijabarkan peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
2. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan disebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari kinerja yang diperoleh tidak maksimal.
4. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan mengenai jam masuk akibatnya disiplin karyawan tidak baik.
5. Disiplin karyawan menurun dikarenakan beberapa karyawan sering cuti dan tidak datang tepat waktu pada saat jam masuk bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Karyawan sering menggunakan jam istirahat yang berlebihan diluar aturan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelum dan keterbatasan peneliti sehingga penelitian menyederhanakan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti ini hanya meneliti permasalahan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bahtera Bahari Shipyard khususnya karyawan lapangan.
2. PT Bahtera Bahari Shipyard beralamat di Jl. Patimura No.1, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467 diangkat sebagai lokasi penelitian dikarenakan lokasi penelitian merupakan disiplin kerja peneliti saat ini.
3. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan lapangan karena populasi karyawan lapangan hanya berjumlah 155 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelum dan keterbatasan peneliti sehingga penelitian menyederhanakan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?

4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, terutama terkait Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai yang ada di entitas tersebut.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini sebagai referensi atau sumbangan ilmu untuk acuan dalam penelitian berikutnya serta dapat melihat teori-teori yang relevan jika ditarik mengambil judul ini lagi.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta mengetahui lebih jauh yang sebelumnya sudah dipelajari oleh peneliti di mata kuliah khususnya mengenai variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.