

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam dunia pekerjaan, serta merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran suatu pekerjaan, bahkan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan dengan kualitas sumberdaya manusia. Untuk itu setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan karyawannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Mengingat begitu pentingnya sumberdaya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, hubungan antar sesama karyawan, serta kedisiplinan kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman, baik, dan efektif. Menurut **(SUSAN, 2019)** mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Menurut **(Patricia, 2021)** manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

(Sadat et al., 2020) mengemukakan kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan, yang apabila dikerjakan dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka hasilnya akan sesuai dengan yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan aspek ini. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman maka kinerja karyawan akan optimal. Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Menurut (Ferawati, 2017) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Jadi menurut pendapat diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan

nyaman dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut **(HendraWidodo & Susanti, 2018)** *human relations* atau hubungan antar manusia adalah sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam. Faktor-faktor persepsi interpersonal dalam *human relations* meliputi pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Jadi dalam suatu perusahaan atau organisasi hubungan antar manusia harus terjalin dengan baik, sehingga tidak ada hambatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika hubungan dalam perusahaan kurang baik, komunikasi buruk maka tujuan dalam suatu pekerjaan akan sulit tercapai.

Disiplin kerja merupakan hal yang paling penting dalam perkembangan suatu perusahaan organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur dengan seberapa disiplin pegawainya, semakin disiplin pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan semakin berpengaruh pula terhadap perkembangan suatu perusahaan. Menurut **(Arif et al., 2020)** disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi

keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kecintaan terhadap suatu pekerjaan yang telah diamanahkan tanpa ada beban saat mengerjakannya. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, dengan semangat kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik. Menurut (Ferawati, 2017) semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Cara meningkatkan kinerja pegawai kantor haruslah memberikan fasilitas yang baik dan kenyamanan bagi karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara maksimal dan efisien.

Human relations dan lingkungan tempat bekerja juga merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan maksimal, tetapi disiplin kerja juga harus diterapkan dengan ketat oleh perusahaan kepada setiap karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut yang terletak di **Jl. Batu Tabuan**

No.2 Bungus Barat, Bungus Teluk Kabung, Kota Padang, Sumatera Barat.

Kinerja dan semangat kerja pegawai dapat dilihat dari *human relations* atau hubungan antar pegawai yang bekerja, lingkungan kerja, serta kedisiplinan pegawai saat melakukan pekerjaan.

Ada beberapa fenomena penelitian yang dapat dilakukan pada kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur yang berhubungan dengan judul skripsi, yang pertama yaitu disiplin kerja yang dapat dilihat dari absensi pada tabel 1.1., Kurangnya kedisiplinan pegawai dapat disebabkan kurangnya pengawasan dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai yang bekerja. Hal itu membuat pegawai semena-mena dalam melakukan pekerjaan seperti datang terlambat, dan tidak tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Hal serupa dapat juga berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan, dengan kurangnya pengawasan dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga semangat kerja menjadi kurang dan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Distrik Navigasi Kelas II
Teluk Bayur

Tahun	Persentase jumlah karyawan	Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
2018	100%	78.7%	13.1%	1.5%	2,4%	4.3%
2019	100%	80.0%	7.8%	2.1%	4.5%	5.7%
2020	100%	75.5%	12.6%	1,6%	1.8%	8.5%
2021	100%	82.3%	5.2%	1.3%	4.2%	7.0%

Sumber: Pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai selalu hadir tepat waktu setiap tahun-nya dari tahun 2018-2021, yang membuktikan pegawai tersebut bersifat disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaanya, meskipun ada pegawai yang mengalami keterlambatan yang disebabkan oleh berbagai faktor. Pada tahun 2018 pegawai yang datang tepat waktu 78.7%, datang terlambat 13,1%, alpha 1,5%, izin 2,4% dan sakit 4,3%. Tahun 2019 persentase pegawai yang datang tepat waktu meningkat yang menandakan kedisiplinan pegawai juga meningkat yaitu datang tepat waktu 80,0%, terlambat 7,8%, alpha 2,1%, izin 4,5%, sakit 5,7%. Tahun 2020 persentase pegawai yang hadir tepat waktu menurun yang disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya pandemi

covid-19, hadir tepat waktu 75,5%, terlambat 12,6%, alpha 1,6%, izin 1,8%, sakit 8,5%. Pada tahun 2021 memasuki new normal kedisiplinan pegawai kembali meningkat dengan persentase absensi datang tepat waktu 82,3%, terlambat 5,2%, alpha 1,3%, izin 4,2%, sakit 7,0%. Tabel diatas menunjukkan hanya sedikit karyawan yang libur tanpa keterangan sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan kerja pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur masih tinggi.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik dan optimal maka suatu instansi akan semakin maju. Namun tidak semua pegawai dapat bekerja dengan kinerja terbaiknya, tidak semua pegawai mampu bekerja dengan optimal yang disebabkan oleh berbagai faktor berupa lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti ventilasi dan pendingin ruangan yang belum memadai, disain ruangan yang membosankan dan kurangnya fasilitas yang memadai yang menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan antar pegawai dan pemimpin kurang harmonis seperti kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan sehingga suasana kantor menjadi tegang, dan kurang disiplinnya pegawai saat jam kerja berupa datang terlambat dan bekerja tidak sesuai peraturan yang berlaku, hal itu semua dapat berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target suatu pekerjaan yang dapat diperoleh suatu instansi setiap tahun-nya. Berikut tabel target pencapaian kerja kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2**Data Pencapaian Kinerja Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur**

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi
2018	100%	95,3%
2019	100%	93.0%
2020	100%	99,7%
2021	100%	94,5%

Sumber: Pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai pada distrik navigasi kelas II dari tahun 2018 sampai 2021 masih belum tercapai, tetapi terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 adalah tingkat pencapaian kinerja yang paling tinggi dengan persentase pencapaian 99,7% bahkan hampir mendekati target pencapaian kinerja pada distrik navigasi kelas II teluk bayur. Ini dapat membuktikan kinerja pegawai distrik navigasi kelas II teluk bayur ini mengalami perkembangan setiap tahun-nya. Pada tahun 2021 pencapaian kinerja pegawai turun beberapa persen yang tahun sebelumnya 99,7% menjadi 94,5%. Hal ini disebabkan karena ada pegawai yang kurang disiplin serta malas dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Performa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan beberapa cara sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Cara tersebut dapat dilakukan seperti memberikan training pada pegawai, transparansi dalam meningkatkan kinerja serta memberikan reward terhadap pegawai yang mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas karena penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Siregar et al., 2021)** menyatakan bahwa lingkungan kerja, *human relations*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah Mandailing Natal, serta memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,0% sedangkan sisanya 36.0% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh **(HendraWidodo & Susanti, 2018)** hasil penelitian disimpulkan bahwa *human relations* berpengaruh positif terhadap semangat kerja PT.Pelindo Padang. Sedangkan semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT.Pelindo Padang. Dengan dia menerima kondisi lingkungan yang telah disediakan perusahaan khususnya pewarnaan dalam ruang kerja maka mereka kurang bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan etos kerja dapat terwujud.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Mamarodia et al., 2021**) hasil penelitian yang disimpulkan secara stimulan disiplin kerja dan *human relations* berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel pelatihan, disiplin kerja dan human relation secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, *Human Relations*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan kajian literatur manajemen sumber daya manusia diatas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan pekerjaan yang belum optimal menjadikan pegawai kurang semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan.
2. Hubungan antara pegawai yang bekerja belum optimal karena kurangnya komunikasi antara pegawai yang bekerja.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, komunikasi antara pegawai yang bekerja belum optimal serta kedisiplinan kerja pegawai yang rendah.

4. Tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja.
5. Lingkungan kerja yang belum optimal seperti fasilitas yang belum memadai yang menunjang pekerjaan pegawai membuat semangat kerja pegawai menjadi menurun.
6. Hubungan antara pegawai dengan pemimpi dan hubungan antara pegawai yang bekerja belum optimal sehingga suasana dalam lingkungan kerja menjadi tegang.
7. Disiplin kerja pegawai yang belum optimal seperti datang terlambat, tidak melakukan pekerjaan sesuai yang ditentukan pada saat jam kerja membuat tujuan suatu pekerjaan sulit tercapai.
8. Waktu istirahat yang singkat membuat pegawai terlambat masuk jam kerja.
9. Dukungan yang diberikan pemimpin terhadap pegawai belum optimal, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.
10. Komunikasi antara pemimpin dengan pegawai belum harmonis, yang disebabkan pemimpin belum optimal dalam memperhatikan pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka perlu diadakan pembatasan masalah agar penelitian ini tidak terlalu luas dan pembahasan lebih terarah dan terfokus. Oleh karena itu ruang lingkup penulis batasi sedemikian rupa sehingga penelitian ini hanya terfokus pada “lingkungan kerja (X1), *human relations* (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja (Y) dengan

semangat kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting karena akan menentukan kemana penelitian ini akan diarahkan. Perumusan masalah hakekatnya pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka dengan demikian penulis merumuskan masalah ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
2. Bagaimana pengaruh *human relations* terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
5. Bagaimana pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?

8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
9. Bagaimana pengaruh *human relations* terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?
10. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
2. Mengetahui pengaruh *human relations* terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
5. Mengetahui pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur

6. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
7. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
8. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
9. Mengetahui pengaruh *human relations* terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
10. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur

1.6 Manfaat Penelitian

hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis secara pribadi dan diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi instansi yang menjadi objek penelitian maupun pihak-pihak berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan serta kedisiplinan kerja.

2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapatkan semasa perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam perusahaan, dan sebagai awal informasi lanjutan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu tambahan wawasan, menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah lingkungan kerja, hubungan antar manusia, dan disiplin kerja terhadap kinerja dan semangat kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya dibidang sumber daya manusia