

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan awal suatu perusahaan adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitas dan kinerja karyawannya. Apabila tingkat produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Namun apabila tingkat produktivitasnya lebih rendah dari standar atau menurun, bisa dinyatakan kurang berhasil.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang di timbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain : tingkat produktivitas turun, tingkat absensi tinggi, tingkat *turn over* karyawan tinggi, prestasi kerja menurun.

Tujuan utama manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas kerja yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia tersebut harus dikelola agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah melalui pengalaman kerja, *teamwork*, lingkungan kerja, agar apa yang di inginkan perusahaan tercapai.

Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang proyek pembangunan dan pengembangan perikanan sumatera yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha, “keberhasilan menyeluruh” dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi mereka, serta mencapai aspirasi pribadi mereka masing-masing. Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah. Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus yang beralamat di Raya Painan Km. 16, Jl. Padang, Kec. Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat.

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, tentunya sifat dan watak karyawan berbeda-beda. Perbedaan tersebut biasanya tergambar dari perilaku, oleh karena itu apabila keberagaman perilaku tersebut menyebabkan disintegritas antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang di capai oleh perusahaan. Dalam kegiatan memproduksi barang baku menjadi barang setengah jadi akan timbul kendala-kendala tertentu seperti komunikasi kurang dan kepedulian antara sesama karyawan maupun pada atasan dan sebaliknya, kurangnya keterlibatan kerja kompetensi kerja yang dimiliki

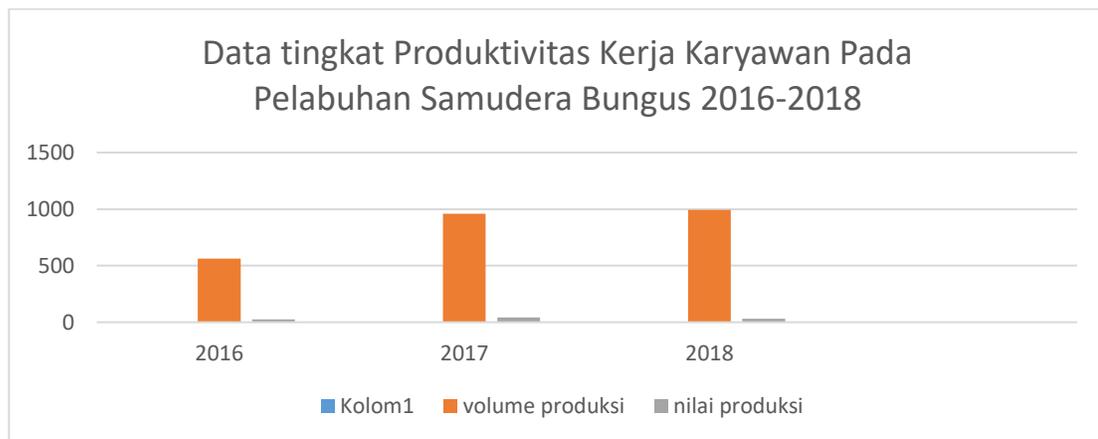
karyawan masih kurang sehingga kurangnya produktivitas kerja yang menimbulkan kinerja karyawan menurun. Berikut adalah data tingkat produktivitas kerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dari tahun 2016-2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus 2016-2018

No	Tahun	Produktivitas Kerja Karyawan	
		Volume Produksi (Ton)	Nilai produksi (Rp.1.000)
1.	2016	562.14	25,616,157
2.	2017	960.62	42,837,168
3.	2018	994.03	32,337,628

Sumber: Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus 2018



Berdasarkan Tabel 1.1 tampak bahwa produktivitas yang diperoleh untuk setiap tahunnya mengalami fluktuasi, untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Menurunnya produktivitas akan mengganggu kelangsungan dari

perusahaan dalam beroperasi, karena produktivitas kerja merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan.

Menurut (**Okana, 2017**) mengungkapkan bahwa faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan adalah disiplin kerja, fasilitas dan pelatihan karyawan. Disiplin kerja sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut (**Pertiwi, 2017**) mengungkapkan setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (**Hamid & Faculty, 2019**) mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bergantung pada disiplin kerja para karyawan itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Dan lingkungan kerja atau perusahaan adalah salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (**Sunarsi & Kusjono, 2019**) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat menjadi maksimal apabila di dukung oleh lingkungan kerja non

fisik yang kondusif dapat menghindarkan dari konflik kerja, sehingga turn over intention dapat di tekan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) diperoleh kesimpulan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, Menurut (Sunarsi & Kusjono, 2019) Maka dapat disimpulkan bahwa maka besar pengaruh lingkungan kerja, turn over terhadap produktivitas kerja.

Berikut adalah data absensi karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus sebagai berikut :

Tabel 1.2

**Data absensi karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus
Tahun 2018**

Bulan	Absensi (%)				
	Hadir tepat waktu	Alpha	Izin	Datang terlambat	Sakit
Juli	56	10	18	16	3
Agustus	47	6	7	17	5
September	43	4	8	11	9
Oktober	62	12	16	8	10
November	54	6	6	14	4
Desember	48	8	15	15	7

Sumber: Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus 2018

Berdasarkan hasil data absensi kerja pada kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus diatas terdapat hasil kurang maksimum. Pada absensi karyawan di bulan Juli sebanyak 10 orang alpa tanpa keterangan Dari data diatas juga terdapat permasalahan pada absensi yang keryawanya datang terlambat terjadi pada bulan A(Pawirosumarto & Iriani, 2018)gustus sebanyak 17 orang mungkin penyebab dari keterlambatan ini kurangnya komunikasi yang di dapatkan karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus.

Menurut (**NURUL ISMA, 2017**) mengungkapkan absensi merupakan seberapa besar tingkat kehadiran karyawan dalam menaati aturan jam kerja. Namun pada kenyataannya, tingkat kehadiran karyawan cenderung fluktuatif. Selain itu, Menurut (**Arda, 2017**) Mengungkapkan bahwa dari data penelitian terlihat tingginya angka ketidakhadiran dengan alasan izin. Ketidakhadiran karyawan karena izin ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin ataupun sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena kehadiran karyawan berkaitan dengan produktivitas yang dicapai perusahaan.

Menurut (**HARISTA, 2016**) berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitasbkerja karyawan. Ini

membuktikan yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menyatakan bahwa kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan.

Dari beberapa data di atas dapat di indikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Turnover intention.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus masih belum optimal terutama pada tahun 2017..
2. Produktivitas kerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus mengalami fluktuasi.

3. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam pengambilan keputusan kepada karyawan.
4. Tanggung jawab karyawan terhadap hasil produksi masih rendah
5. Keterlibatan kerja karyawan masih rendah
6. Kompetensi yang dimiliki karyawan masih rendah
7. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus
8. Kurangnya *teamwork* antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
9. Pemimpin pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus kurang tegas
10. Budaya organisasi pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus masih kurang bagus

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan turnover intention, sedangkan untuk

variabel terikat adalah produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus ?
3. Bagaimana pengaruh Turnover intention terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan turnover intention secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus
3. Pengaruh turnover intention terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus
4. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan turnover intention secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus

Dapat dimanfaatkan oleh pihak pimpinan Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan turnover intention terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga

bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.