

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tentu berupaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di dalamnya. Tujuannya adalah mampu melaksanakan kegiatan yang maksimal sehingga tujuan yang dimaksud dapat tercapai dengan baik. Jika hal tersebut ingin dicapai oleh setiap perusahaan maka perusahaan tersebut harus memperhatikan faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan roda kehidupan yang berperan aktif di dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Di dalam kegiatan sebuah perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak bisa terlepas dari unsur sumber daya manusianya.

Di era globalisasi ini bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam pengembangan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan beberapa sumber daya lainnya yang dimiliki oleh setiap perusahaan.

Secara umum di setiap perusahaan selalu bertujuan untuk memperoleh profit atau laba yang maksimal. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud perusahaan harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Pentingnya kinerja karyawan disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting, kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karena potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan output yang lebih maksimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional di dalam perusahaan dan tentunya dalam mencapai tujuan di sebuah perusahaan tersebut. Menurunnya kinerja karyawan merupakan kegagalan seorang karyawan dalam beradaptasi dengan *work environment* atau lingkungan kerja yang baru dan kedisiplinan yang kurang. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, terutama dalam mengelola perusahaan. Selama ini para pemimpin beranggapan bahwa pengukuran kinerja koperasi bisa dinilai cukup dengan mengukur dari segi keuangan saja. Namun fakta yang ada di lapangan menunjukkan bahwa pengukuran kinerja keuangan memiliki beberapa kelemahan diantaranya, adanya kesulitan dalam menginterpretasikan hasil analisis dan tidak dapat memberikan gambaran yang lengkap dan jelas mengenai keadaan perusahaan tersebut.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu perbincangan yang sangat penting di dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014) “kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan”. Sehingga semakin baik kinerja karyawan di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima oleh pihak perusahaan. Menurut Jufrizen (2016) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan”. Sedangkan menurut Kholil, Marzolina, dan Taufiqurrahman (2014) berpendapat bahwa “kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description* nya”.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja, dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda

pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Menurut Puryana (2016) menjelaskan jika “tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para anggota yang tidak produktif. Prosedur-prosedur pengaduan di satu pihak dikembangkan untuk melindungi para anggota terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi”. Sedangkan menurut Arda (2017) berpendapat bahwa “disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Dalam beberapa kajian yang telah dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan oleh Liawandy, *dkk.*, (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nafal Tiara Abadi Pekanbaru” disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi reward atas penghargaan hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran.

Kajian terdahulu dari penelitian Liawandy, *dkk.*, (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nafal Tiara Abadi Pekanbaru” menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nafal Tiara Abadi.

Adapun hubungan tentang lingkungan kerja menurut Budianto (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil dan akan menghasilkan dampak terhadap jalannya operasional instansi tersebut. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan baik langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas pada instansi tersebut.

Dalam beberapa kajian yang telah dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan persoalan bahwa lingkungan kerja mempunyai

pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Kholil, *dkk.*, (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”, yang menyatakan bahwa “perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi”. Sehingga dapat membuat para karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

Sedangkan kajian terdahulu dari penelitian saudara Budianto, *dkk.*, (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta, yang berpendapat bahwa “hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT perusahaan gas Negara (Persero) Tbk SBU distribusi wilayah I Jakarta.”

Koperasi memiliki sedikit perbedaan dibandingkan usaha lain seperti PT, CV, Firma atau Yayasan. Dimana koperasi lebih terlihat jelas dari sisi kekeluargaan dan gotong royong untuk saling membantu anggotanya demi kesejahteraan bersama sesuai dengan prinsip dasar koperasi. Koperasi merupakan organisasi yang berbadan hukum. Pembangunan koperasi di Indonesia merupakan bagian dari usaha dibangun dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat untuk menciptakan usaha dan pelayanan dalam menciptakan azas kekeluargaan.

Ketika seluruh dunia termasuk Indonesia dilanda dengan wabah *Corona Virus Disease 2019* atau lebih dikenal dengan sebutan Covid-19, telah terjadi perubahan yang dirasakan oleh seluruh masyarakat di Indonesia dalam kehidupan sehari-harinya. Beberapa upaya bentuk himbuan dari pemerintah sejak wabah corona ini adalah memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan serta menghindari kerumunan adalah upaya pemerintah dalam mencegah penularan virus corona ini. Dengan adanya himbuan tersebut memberikan dampak yang cukup signifikan pada berbagai sektor dalam semua kehidupan lapisan masyarakat.

Wabah corona telah mampu mengubah tatanan dan cara kehidupan kita dalam sehari-hari. Saat sulitnya memprediksi kapan pandemi ini akan berakhir, Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya harus menyediakan waktunya untuk beradaptasi dengan wabah Covid-19. Salah satu solusi kebijakan untuk mendorong pemulihan kegiatan bekerja disini ialah dengan pemberlakuan WFH atau *Work From Home* sementara untuk menyesuaikan perubahan kondisi dan perilaku masyarakat di masa pandemi saat ini.

Puskopal Kodiklatal Surabaya adalah Pusat Koperasi Angkatan Laut yang terletak di Jl. Morokrengan Surabaya. Koperasi TNI AL adalah koperasi fungsional yang merupakan organisasi ekonomi di dalam tubuh TNI AL yang beranggotakan baik militer, PNS, maupun Perwira TNI AL, yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian. Dalam Pasal 4 terdapat Induk Koperasi TNI AL (Inkopal) yaitu suatu badan ekstra struktural ditingkat Mabes TNI AL, sedangkan Pasal 12 dijelaskan tentang adanya Ketua Umum Inkopal disingkat Ketum Inkopal, adalah Pati TNI AL yang bertugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan pimpinan terhadap Inkopal serta berkedudukan selaku Perwira Staf Khusus Kasal dalam bidang perkoperasian di lingkungan TNI AL.

Salah satu bentuk kelemahan yang terdapat dalam pengukuran kinerja mengakibatkan perlunya pengukuran yang menyeluruh, yaitu pengukuran kinerja yang tidak hanya mengukur kinerja keuangan saja, akan tetapi juga mampu menggambarkan sumber daya manusia yang diintegrasikan melalui perencanaan baik organisasi maupun usaha. Konsep pengukuran kinerja yang menyeluruh memberikan manfaat yang lebih yang bisa dijadikan sebagai acuan dalam kinerja di Pusat Koperasi Angkatan Laut yang lebih akurat, efektif, dan efisien.

Kedisiplinan dan lingkungan kerja sangat erat kaitannya di Puskopal yang notabennya di lingkungan Angkatan Laut, contohnya seperti karyawan yang mengikuti apel pagi. Jika disiplin kerja seperti mengikuti aturan perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung seperti nyamannya seseorang dan fasilitas penunjang yang baik. Maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Sehingga jika kinerja karyawan meningkat akan menghasilkan *value* koperasi yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti kajian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya”**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam batasan masalah peneliti bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya. Untuk menganalisa guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi di STIAMAK Barunawati Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya?
3. Apakah kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Koperasi Angkatan Laut Surabaya.

2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh yang signifikan kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Koperasi Angkatan Laut Kodiklatal Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dan berguna sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu dapat memberikan saran bagi pengurus Puskopal untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kedisiplinan dan lingkungan kerja di Puskopal, sehingga pengurus dapat menentukan kebijakan yang tepat guna menunjang keberhasilan bagi instansi tersebut.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan serta wawasan yang luas bagi siapa saja yang membacanya, dan bisa dijadikan sebagai acuan pendukung untuk pertimbangan informasi dalam pembuatan jurnal atau karya ilmiah lainnya.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis diharapkan mampu mendapatkan pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang dapat mengetahui arti pentingnya penerapan teori yang telah diperoleh selama kuliah dalam praktek perusahaan yang terjadi sesungguhnya.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini terdiri atas teori-teori yang mendukung penelitian. Teori-teori tersebut diperoleh dari beberapa sumber referensi yang terkait dengan pembahasan penelitian dan didukung dengan hasil penelitian terdahulu.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Serta meliputi gambaran cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat analisis yang telah ditetapkan.

4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang analisis dari hasil observasi, pengumpulan, dan pengolahan data sehingga hasil data yang diperoleh akan dipaparkan dan dianalisis kemudian diinterpretasikan sesuai dengan teori dan metode yang digunakan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan saran diberikan atas dasar penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.