

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Octarina & Ardana, 2022). Dengan tercapainya tujuan, visi serta misi perusahaan tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan perusahaan (Wokas et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Abdullah, 2017). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Iqbal, 2022).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dengan kurun waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Nabawi, 2019). Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan itu akan sulit tercapai dan hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan (Afandi & Bahri, 2020). Kinerja karyawan dapat diukur dengan memperhatikan beberapa indikator yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen bekerja (Shobirin & Siharis, 2022).

PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak pada bidang pembangunan kapal baru, pemeliharaan dan perbaikan (*docking*) kapal serta non kapal dengan berkantor pusat di Jalan Sindang Laut Jakarta. PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari atau yang kerap disingkat DKB, memiliki 3 (tiga) galangan kapal yang berlokasi di Jakarta yaitu Galangan I, II dan III. DKB juga memiliki cabang yang tersebar di Indonesia yakni Cirebon, Semarang, Palembang, Sabang, Banjarmasin dan Batam. Untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan maka diperlukan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi.

Dalam rangka menjaga kepercayaan dari pelanggan, PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) selalu berusaha melakukan yang terbaik, serta terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai yang mampu dituntut menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Berikut presentasi data penilaian kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero).

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan
Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero)

No	Grade	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan				
		A	B	C	D	E
1	Angka	100-90	89-80	79-70	69-60	<60
2	Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 1.1 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) akan mendapatkan Grade A (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 90-100. Grade B (baik) apabila mendapatkan nilai 80-89, nilai 70-79 akan mendapatkan Grade C (cukup), nilai 60-69 mendapatkan Grade D (dibawah rata-rata), nilai <60 akan mendapatkan Grade E (lemah). Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan langsung sesuai dengan prosedur sistem manajemen kinerja yang berlaku di kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero).

Tabel 1.2 Rekap Penilaian Kinerja Karyawan
Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero)

Tahun	Jumlah Karyawan	Grade (Per Karyawan)					Nilai Rata-Rata	Keterangan
		A	B	C	D	E		
2018	158	3	11	15	33	96	56,84	Buruk
2019	132	5	9	20	14	84	57,65	Buruk
2020	115	9	15	10	13	68	60,78	Kurang
2021	105	12	10	5	22	49	61,22	Kurang
2022	98	32	15	11	16	24	71,53	Cukup

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel 1.2 dapat dilihat adanya fluktuasi kinerja antara tahun 2018 hingga 2022 pada karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero). Kinerja karyawan pada tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami kenaikan dari segi nilai rata-rata evaluasi kinerja karyawan namun tetap dalam *grade* Lemah (E). Pada tahun 2020 dan tahun 2021, kinerja karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dimana nilai rata-rata evaluasi kinerja karyawan naik dari 60,78 menjadi 61,22 sehingga *grade* kinerja karyawan mendapatkan *grade* Dibawah Rata-Rata (D). Dan pada tahun 2022 *grade* kinerja karyawan kembali meningkat menjadi 71,53 mendapatkan *grade* Cukup (C). Maka dapat disimpulkan selama tahun 2018 sampai tahun 2022 penilaian rata-rata kinerja karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) tidak pernah mendapatkan *grade* A.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, semangat kerja dan kompetensi (Wiarnadi et al., 2019). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Patawari et al., 2023). Bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, seperti bangunan tempat

kerja, peralatan kerja, fasilitas kantor dan sarana angkutan. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang bertujuan mendapatkan kepuasan dalam bekerja seperti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan (Nasution & Harahap, 2022). Berikut presentasi data sarana dan prasarana di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero).

Tabel 1.3 Sarana dan Prasarana
Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Tahun (Per Unit)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Meja	200	200	164	155	143
2	Kursi	150	148	145	158	164
3	Komputer	140	125	125	100	100
4	Mesin <i>Print</i>	18	15	15	15	20
5	Mesin Fotokopi	3	3	3	2	2
6	Pendingin Ruang (AC)	15	15	13	17	22

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat ada beberapa unit yang termasuk kedalam kategori lingkungan kerja secara fisik pada Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero). Pada setiap tahun terdapat perbedaan jumlah dari setiap unit tersebut, ada yang mengalami peningkatan dan ada yang tetap. Hal ini disesuaikan dengan keadaan unit tersebut. Berikut ini adalah kondisi unit lingkungan kerja fisik pada Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero):

Tabel 1.4 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi 2022	
		Baik	Rusak
1	Meja	114	29
2	Kursi	110	54
3	Komputer	82	18
4	Mesin <i>Print</i>	15	5
5	Mesin Fotokopi	1	1
6	Pendingin Ruang (AC)	20	2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa masih banyak terdapat jumlah sarana dan prasarana dalam kondisi rusak pada tahun 2022. Kategori rusak disini bukan hanya tidak dapat digunakan, melainkan keadaan rusak yang masih dapat digunakan karyawan tetapi tidak bisa membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kondisi rusak lainnya memang tidak bisa digunakan lagi dan layak untuk diganti. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan khususnya pimpinan karena jika dibiarkan akan mengganggu kelancaran pekerjaan karyawan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai maka karyawan dapat memberikan hasil kerja secara optimal kepada perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya. Namun sebaliknya, jika sarana dan prasarana yang tersedia tidak memadai maka kinerja karyawan akan kurang optimal.

Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Maulidiyah & Wakil, 2022). Karyawan akan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari hasil kerjanya maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi mengakibatkan penolakan dari karyawan seperti ketidakpatuhan pada peraturan perusahaan dan *deadline* kerja, keterlambatan untuk datang bekerja dan tujuan perusahaan yang tidak mencapai target (Safitri & Listyawati, 2022). Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah memberi kontribusi kepada perusahaan dengan maksud agar mereka dapat memberi kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan (Warouw et al., 2020).

Kompensasi yang diberikan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terdiri dari penghasilan tetap yang berdasarkan pangkat dan golongan yaitu gaji pokok, tunjangan umum terdiri dari; tunjangan kesehatan dan tunjangan transportasi. Selain dari gaji dan tunjangan umum ada pula tunjangan jabatan untuk menduduki jabatan struktural, tunjangan kualifikasi untuk karyawan yang memiliki sertifikasi tertentu serta tunjangan risiko, sedangkan penghasilan tidak tetap yaitu lembur dan premi hadir. Selain penghasilan yang diatas kesehatan karyawan dan keluarga juga ditanggung

perusahaan melalui asuransi atau kerjasama dengan rumah sakit. Untuk penghasilan tetap yang diterima karyawan besarannya berdasarkan golongan, ruang golongan dan sub ruang golongan tidak melihat mengenai bobot pekerjaan, kemampuan dan hasil kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pengamatan realita dilapangan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang ditempuh kurang memadai atau kurang memuaskan. Untuk golongan terkecil adalah I/A1 dengan besaran kompensasi Rp3.144.600,- dan golongan tertinggi yaitu VIII/B1 dengan besaran Rp8.039.600,-. Kenaikan pangkat secara reguler ada setiap tahun dan dalam 4 (empat) tahun akan ada kenaikan golongan. Dari peraturan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih dianggap kurang dan belum menyesuaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jakarta tahun 2022 yang sebesar Rp4.641.854 tertuang dalam Keputusan Gubernur nomor 1517 tahun 2021. Hal tersebut menarik perhatian Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara dan memberikan teguran kepada PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap gaji karyawan yang masih dibawah UMP.

Tabel 1.5 Kompensasi Karyawan
Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero)

Golongan	Ruang Golongan	Kompensasi Karyawan (Per Rupiah)				
		2018	2019	2020	2021	2022
II	D	4.444.600	4.489.600	4.534.600	4.579.600	4.624.600
	C	4.219.600	4.264.600	4.309.600	4.354.600	4.399.600
	B	3.994.600	4.039.600	4.084.600	4.129.600	4.174.600
	A	4.784.600	3.824.600	3.864.600	3.904.600	3.949.600
I	C	3.584.600	3.624.600	3.664.600	3.704.600	3.744.600
	B	3.384.600	3.424.600	3.464.600	3.504.600	3.554.600
	A	3.184.600	3.224.600	3.264.600	3.304.600	3.344.600

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan masih ada yang dibawah UMP Jakarta. Hal ini disebabkan golongan dan ruang golongan yang diberikan perusahaan berbeda-beda. Karyawan yang gajinya masih berada dibawah UMP maka perusahaan memberlakukan Peraturan Direksi dengan penambahan jumlah gaji yang diberikan. Namun fakta yang terjadi dilapangan, gaji yang diterima karyawan diatas UMP dan dibawah UMP masih dikeluhkan karyawan, mulai dari permasalahan lebih besar pengeluaran daripada gaji yang didapat karena mempunyai tanggungan yang besar, seperti gaji yang sudah dipotong hutang. Selain gaji yang didapat, karyawan juga mengeluhkan tunjangan yang didapat, dikarenakan pembayaran yang sering terlambat atau dibayarkan pada bulan selanjutnya.

Faktor ketiga yang diindikasi dapat menurunkan kinerja adalah disiplin kerja (Rahayu & Dahlia, 2023). Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melewati proses dari rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban dan mempunyai kesadaran untuk melaksanakan hal tersebut. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik bahkan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan, kedisiplinan yang tinggi, serta memiliki kemampuan profesional sangat mungkin memiliki prestasi dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Kemudian kedisiplinan kerja di perusahaan biasanya dikenal dengan integritas, yang mana seorang karyawan menjalani tuntutan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan aturan ataupun prosedur yang ada di perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga mereka memiliki kesadaran bahwa tidak diperkenankan melakukan pemborosan waktu dan energi (Apriyansyah et al., 2023).

Tabel 1.6 Data Karyawan Datang Terlambat
Periode Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat >4 kali
Januari	19	3	26
Februari	15	5	21
Maret	18	8	27
April	17	6	24
Mei	21	3	23
Juni	16	4	25
Juli	14	4	21
Agustus	12	9	22
September	13	10	26
Oktober	16	7	23
November	15	5	25
Desember	14	6	20
Rata-Rata	16 orang	6 orang	26 orang

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan didalam kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) pada bulan Januari-Desember 2022 cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat 2-3 kali sebanyak 16 orang, rata-rata karyawan terlambat 4 kali sebanyak 6 orang dan 23 orang karyawan terlambat > 4 kali dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambat terendah terjadi pada bulan Juli dan tertinggi pada bulan Maret 2022, karena karyawan dibebankan dengan melampirkan laporan akhir tahun yang menyebabkan beban kerja mereka bertambah dan menyebabkan kelelahan yang lebih dibandingkan dengan hari biasanya pada bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut menyebabkan keesokan harinya banyak karyawan dapat terlambat ke kantor.

Faktor lain yang mendukung terjadinya peningkatan kinerja adalah penggunaan teknologi informasi, hal ini sejalan dengan pendapat (Sagala,

2022). Teknologi informasi merupakan jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis yang berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi dalam aktivitas bisnis sehari-hari dengan cepat. Dalam penerapannya, teknologi informasi harus juga didukung dengan kompetensi karyawan yang kompeten dalam penggunaannya agar teknologi informasi dapat berjalan secara optimal. Dikarenakan dalam pengoperasiannya teknologi informasi digunakan oleh sumber daya manusia, perusahaan harus lebih memperhatikan kompetensi karyawan dalam menggunakan teknologi informasi tersebut (Atho'illah, 2018).

Permasalahan teknologi informasi yang terjadi di kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) adalah hampir kebanyakannya sekitar 70% keseluruhan karyawan berusia 45-56 tahun sehingga kurang dapat beradaptasi dengan pembaharuan teknologi informasi yang cepat. Namun karyawan yang berusia 45-56 tahun mampu bekerja di lapangan tetapi tidak mudah beradaptasi dengan kecanggihan teknologi. Bahkan absensi di perusahaan kini melakukan *screening* menggunakan *handphone* pribadi masing-masing karyawan. Untuk itu perusahaan dituntut harus lebih memperhatikan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi dengan memberikan informasi penggunaan berulang kali, sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya yang menjadi faktor penting bagi kinerja adalah kepuasan kerja. Perusahaan mengupayakan untuk kepuasan kerja karyawan dengan berbagai cara dan upaya, karena baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak bagi kinerja perusahaan (Prasetyo, 2022). Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang harus hadapi (Sapar, 2022). Karyawan yang dapat menikmati kepuasan dalam pekerjaannya, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atau upah yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut (Marbun & Jufrizen, 2022).

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis melakukan sebuah riset tentang hubungan antar variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Penemuan *research gap* digunakan untuk memperkuat bahwa masih terjadi kesimpangsiuran dan tidak kepastian hasil dari penelitian terdahulu tentang variabel yang serupa. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) dengan judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara” yang menjabarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya (Suryajiwangga, 2017) menyatakan bahwa hasil pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Hafizh & Hartono, 2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga saran untuk perusahaan adalah memberikan aturan yang tidak memberatkan karyawan untuk tetap disiplin terhadap peraturan yang ada di perusahaan, supaya karyawan lebih bersemangat dan kinerja akan lebih baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Audirachman, 2022) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka sehingga mendapatkan kepuasan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Adanya *research gap* (inkonsistensi) hasil dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, menjadikan urgensi dan perbedaan dalam melakukan penelitian. Kontribusi

penelitian ini diberikan untuk memberikan gambaran terkait variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan teknologi informasi khususnya pada kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero). Atas dasar hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Adanya ketidakkonsistenan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka peneliti ingin meneliti ulang terkait variabel tersebut di atas, yang pada akhirnya hasil penelitian ini memiliki implikasi yang nantinya akan berkontribusi pada pengambilan keputusan terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia di kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero).

Dengan demikian berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Identifikasi pengaruh lingkungan kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan.
2. Identifikasi pengaruh kompensasi pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan.
3. Identifikasi pengaruh disiplin kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan.
4. Identifikasi pengaruh teknologi informasi pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan.
5. Identifikasi pengaruh lingkungan kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kepuasan kerja.

6. Identifikasi pengaruh kompensasi pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kepuasan kerja.
7. Identifikasi pengaruh disiplin kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kepuasan kerja.
8. Identifikasi pengaruh teknologi informasi pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kepuasan kerja.
9. Identifikasi pengaruh kepuasan kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan.
10. Identifikasi pengaruh lingkungan kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
11. Identifikasi pengaruh kompensasi pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
12. Identifikasi pengaruh disiplin kerja pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
13. Identifikasi pengaruh teknologi informasi pada karyawan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka ditetapkan batasan masalah tersebut agar peneliti dapat fokus pada masalah yang ada dan memperdalam pembahasan tanpa menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero).

2. Variabel yang diteliti adalah terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, teknologi informasi dan kinerja karyawan yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
8. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?
11. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?
12. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?
13. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
8. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
11. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
12. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.
13. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi pada kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) sehingga nantinya dapat diketahui variabel apa saja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan khususnya.

1.6.3 Manfaat Regulator

Manfaat regulator ini sebagai pertimbangan kedepannya untuk pemangku kebijakan pada kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) sebagai pertimbangan untuk membuat peraturan kerja agar kinerja karyawan tetap maksimal.

1.7 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari lima bab yang saling berhubungan dan disusun secara terperinci dan sistematis. Gambaran dari masing-masing bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Berisi tentang fenomena yang menjadi latar belakang masalah pada kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari yang terjadi pergantian tahun yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Perumusan data masalah ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai acuan dalam penelitian ini. Tujuan dan kegunaan penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya pada Bagian Sumber Daya Manusia, Kantor Pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero). Pada bagian terakhir dari bab ini yaitu sistem penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam tesis.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Peneliti menuliskan tentang dasar teori mengenai variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan teknologi informasi serta kepuasan kerja yang digunakan sebagai acuan untuk menjawab masalah yang diangkat dalam tesis ini. Peneliti juga menuliskan tabel tentang penelitian terdahulu yang menguraikan sekilas persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Kerangka pemikiran dibuat secara empiris untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti, sehingga diperoleh sebanyak 13 (tiga belas) hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) dengan jumlah 98 responden yang digunakan dalam pengambilan sampel jenuh. Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Hasil dari penyebaran kuesioner diuji reliabilitas menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3, sehingga valid dapat dipertanggungjawabkan secara akuntabilitas.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner *online* kepada 98 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero). Karakteristik responden dijabarkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Untuk deskripsi variabel yaitu: kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, teknologi informasi dan kepuasan kerja dinilai berdasarkan nilai interval 1 - 6.

Analisis model penelitian ini menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan hasil uji *Convergent Validity* menggunakan nilai *loading factor* diperoleh hasil $> 0,50$ sehingga data penelitian ini adalah *valid*, dengan kata lain indikator reflektif dengan skor variabel latennya memiliki korelasi yang baik. Untuk nilai *Discriminant Validity* dari *Cross Loadings* setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah lebih besar dibanding nilai *cross loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel laten memenuhi *discriminant validity* yang baik. Hasil uji validitas *convergent validity* menggunakan AVE disajikan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa angka yang dihasilkan lebih besar dari 0,50 maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas variabel pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai konstruk $> 0,60$. Hasil uji nilai R-Square Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,796 atau 79,6%. Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung apabila nilai *p-value* (X) terhadap (Y) sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dapat diartikan berpengaruh positif dan signifikan.

Bab V Penutup. Pada bab ini akan dituliskan kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (6) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (7) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (8) Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (9) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (10) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (11) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (12) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (13) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.