

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan suatu penggerak sumber daya yang mendukung suatu aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi perusahaan. sebagaimana diketahui dalam suatu organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut, Hasibuan (2000:147).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalanya kegiatan sebuah organisasi. bahkan naik turunya perusahaan perlu diperhatikan, guna mengontrol kualitas kinerja karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktifitas. kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari (dilatih). Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan). Sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance

(kinerja). Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya.

Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tuganya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat, oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya karena disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mau mentaati segala peraturan dan norma-norma yang berlaku. karena semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dapat dicapai. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena semakin baik disiplin akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya, tetapi karyawan harus diberikan imbalan jasa yang pantas, dibina, didorong, dibimbing, dan diberikan pengarahan yang baik.

Hartatik (2014). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin.

Mangkunegara (2013) ada dua faktor disiplin kerja yaitu, disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan disiplin korektif yaitu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan-peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkatkan kinerja yang baik. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan dan akan berdampak timbulnya sikap dan perilaku negative, seperti malas-masalasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah dan kepuasan karyawan yang masih belum maksimal, walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan yang nyaman mungkin namun tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan masih relative kecil.

Seperti kasus yang terjadi pada karyawan Produksi UD Industri Krupuk puli ‘‘H.Sholeh selama tahun 2019, yang mana perusahaan ini merupakan badan usaha yang bergerak dibidang industri krupuk. Didirikan pada tahun 1990 oleh H. ‘‘Sholeh’’ Pendiri sekaligus pemilik dari perusahaan Industri krupuk puli yang telah memproduksi berbagai macam rasa. Produksi UD industri krupuk puli H. Sholeh

dipengaruhi oleh beberapa faktor produksi, diantaranya bahan baku dan bahan penolong. Produksi UD Industri Krupuk puli “H. Sholeh” memiliki 35 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian.

Karyawan Produksi UD Industri Krupuk puli H. Sholeh saat ini memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Seperti terlihat pada tabel produksi 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Produksi UD Industri Krupuk Puli H.”Sholeh” Tahun 2019

Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentae(%) Pencapaian
Januari	1.250 ton	1.280 ton	102,4%
Februari	1.250 ton	1.265 ton	101,2%
Maret	1.250 ton	1.255 ton	100,4%
April	1.250 ton	1.095 ton	87,6%
Mei	1.250 ton	1.170 ton	93,6%
Juni	1.250 ton	1.210 ton	96,8%
Juli	1.250 ton	1.260 ton	100,2%
Agustus	1.250 ton	1.265 ton	101,2%
September	1.250 ton	1.255 ton	100,4%
Oktober	1.250 ton	990 ton	79,2%
November	1.250 ton	1.010 ton	80,8%
Desember	1.250 ton	980 ton	78,4%
Jumlah	15.000 ton	14.035 ton	1.122,2%

Sumber : Produksi Industri Krupuk Puli H. “Sholeh”

Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata realisasi yang dihasilkan karyawan Produksi UD Industri Krupuk Puli “H. Sholeh” dari bulan Januari sampai Desember berfluktuasi setiap bulannya dan beberapa bulan terakhir belum

mencapai target yang ditetapkan, terutama dapat dilihat pada bulan Oktober-Desember 2019. Produksi UD Industri Krupuk Puli ‘‘H. Sholeh yang dihasilkan jauh dari target yang telah ditentukan. Contohnya di bulan Desember realisasi yang di capai hanya 78,4%, dan 21,6% realiasi yang belum tercapai. Dari target yang sudah ditentukan sebesar 1.250. Ton produksi per bulan.

Pada fenomena ini menunjukkan bahwa target produksi UD Industri Krupuk Puli H. Sholeh yang tidak tercapai di indikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum didisiplin dalam bekerja.. Terutama dapat dilihat pada jam kerja yang sudah ditentukan mulai dari jam 07:00 dengan toleransi keterlambatan sampai jam 08:00, namun masih banyak karyawan yang datang terlambat dikarenakan berbagai macam alasan seperti: Mencari makan ternak, memandikan herwan ternak, membantu keluarga pergi keladang dan lain-lain.dan juga menghadapi tingkat ketidak hadiran yang tinggi karena berbagai macam alasan. antara lain izin, sakit, dan alpha atau tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Data diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dalam pengerjaanya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan atau kurang dari yang diharapkan.hal ini ditunjukkan dengan data tingkat absensi pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi
UD Industri Krupuk Puli ‘H. Sholeh’
Januari-Desember 2019**

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Alpa	Ijin	Terlambat
Januari	35	2	2	1	3
Februari	35	-	3	2	3
Maret	35	1	4	3	5
April	35	2	5	5	6
Mei	35	1	6	3	7
Juni	35	3	4	4	9
Juli	35	2	3	1	3
Agustus	35	1	4	2	4
September	35	-	4	2	3
Oktober	35	3	5	5	6
November	35	2	6	3	7
Desember	35	3	7	5	10
Total Pertahun		21	53	36	66

Sumber: Produksi UD Industri Krupuk Puli ‘ H. Sholeh’

Berdasarkan tabel 1.2 data diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan produksi UD Industri Krupuk Puli H. Sholeh cukup tinggi, dalam setahun sekitar 53 karyawan, dan tingkat keterlambatan karyawan juga meningkat dalam setahun sekitar 66 karyawan yang terhitung dari batas toleransi keterlambatan yang sudah tentukan. Tingkat keterlambatan paling tinggi pada bulan desember yaitu sebanyak 10 karyawan, dan ketidak hadiran karyawan tanpa keterangan paling tinggi pada bulan Desember sekitar 7 karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan tersebut masih kurang optimal, masih terdapat beberapa terutama dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini di indikasikan bahwa masih kurangnya disiplin kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hamali (2016) Disiplin adalah sikap hormat terhadap sikap dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan di dalam organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian mengaitkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang di miliki karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mardana (2015) memberikan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Batam. Hasil penelitian Mardana (2015) didukung oleh penelitian Katiandagho (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sikap disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan bagaimana karyawan mampu mengikuti aturan-aturan perusahaan, tugas tepat waktu dan tidak menghambat bidang pekerjaan yang lain. Dengan adanya kedisiplinan pada karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Indikasi lain penyebab tidak tercapainya target produksi disebabkan karyawan merasa tidak puas karena rekan kerja yang kurang menyenangkan dan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan target produksi yang diberikan kepada karyawan. Sehingga hal ini menyebabkan target produksi tidak tercapai. Menurut Rosita & Yuniati (2014). Kepuasan kerja (job Satisfaction) sebagai kondisi

situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Beberapa peneliti mengaitkan kinerja karyawan dengan kepuasan yang dimiliki karyawan. Hasil studi empiris (Khan et al, 2012) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Balouch (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, loyalitas karyawan dan perputaran kerja karyawan (Turnover). Karyawan yang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya tentunya memiliki loyalitas terhadap perusahaan, ia akan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

Dengan adanya situasi tersebut maka permasalahan ini layak diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam meningkatkan kinerja sehingga akan memenuhi target yang diinginkan perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD Industri Krupuk Puli H. Sholeh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Produksi UD Industri Krupuk Puli H. "Sholeh"
2. Apakah variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Produksi UD Industri Krupuk Puli H. "Sholeh"

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat diambil tujuan dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Industri Krupuk Puli H. Sholeh"
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi UD Industri Krupuk Puli H. "Sholeh"

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator disiplin

kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh oleh peneliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, serta dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai pembanding peneliti lain sebagai wujud darma bhakti kepada perguruan tinggi UPN “ Veteran” Jawa Timur khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen.