

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya keterlibatan unsur manusia. Tujuan dari perusahaan ialah mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku dan menjalankan peran atau tugasnya dalam suatu organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan.

Oleh sebab itu untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan perlu menggerakkan serta memantau kinerja karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki karyawan. Pada sumber daya manusia yang unggul dan yang berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu perusahaan, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah

kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kinerja adalah aksi. Yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang

mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja Karyawan menurut Moeheriono (2010), kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika. Menurut Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Indikator dari kinerja karyawan ialah Kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Faktor yang mempengaruhi dari kepuasan kerja karyawan adalah factor individu karyawan itu sendiri, gaji dan fasilitas tempat pekerjaan, rekan kerja dan sosial, kondisi kerja. Dan Indikator dari kepuasan kerja ialah menyenangi pekerjaannya, mencintai pekejaannya, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2016) Disiplin Kerja yaitu : Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu Bedjo Siswanto yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2016), menyatakan disiplin kerja sebagai berikut : “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Objek penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada PT. Mediatech Centra Filter adalah perusahaan pada produksi berbagai macam design dan tipe filter untuk kebutuhan industry. PT. Mediatech Centra Filter berdiri sejak tahun 1990 hingga saat ini. Teknologi pabrikasi dan bahan baku dari filter beraneka

ragam tipe filter yang merupakan transfer dari principal kami di eropa, korea, dan juga china sebagai produsen filter media. Pada PT MEDIATECH CENTRA FILTER SURABAYA memiliki 40 karyawan produksi.

Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, yang mana juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Namun permasalahan yang dihadapi pada suatu perusahaan yaitu bagaimana cara mengelola karyawan agar dapat menampilkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan tugas pada karyawan produksi pada perusahaan PT. Mediatech Centra dimana hasil kinerja dapat dilihat dari kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Fenomena yang terjadi pada karyawan produksi tersebut pada PT. Mediatech Centra adalah menurunnya kinerja karyawan pada bagian Produksi. Menurunnya kinerja karyawan ini sangat berdampak pada perusahaan yang dikarenakan akan menghambat produksi filter pada perusahaan. Dan tidak tercapainya target produksi perusahaan. Berikut ini adalah data pencapaian target dari kinerja karyawan produksi pada PT. Mediatech Centra Filter pada tahun 2018-2020 beserta target yang diberikan perusahaan dan table absensi karyawan produksi PT. Mediatech Centra Filter. Pada penelitian Ini memiliki Fenomena pada perusahaan seperti target produksi filter tidak sesuai dengan apa yang perusahaan targetkan perbulannya. Dengan target 6000(enam

ribu)pcs perbulan Produk filter atau 72.000 pc pertahun Produk Filter. Namun karyawan hanya mampu mengerjakannya sebagai berikut :

Tabel 1.1 TABEL PENCAPAIAN TARGET PRODUKSI KARYAWAN PRODUKSI FILTER

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi produksi (Pcs)	Presentase Produksi
2018	72.000	66.400	0,92%
2019	72.000	66.500	0,923%
2020	72.000	62.600	0,87%

Berdasarkan data pada tabel 1.1 merupakan fenomena yang terjadi pada 3 tahun terakhir yang menunjukkan tidak tercapainya target produksi filter.

Indikasi Disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan tidak berjalan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang diterapkan karena masih banyak karyawan yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan kurangnya kedisiplinan karyawan tentang ketepatan waktu jam kerja juga berdampak pada kinerja karyawan, seperti adanya karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, setelah waktu istirahat selesai karyawan tidak langsung kembali untuk bekerja, dan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Absensi karyawan merupakan salah satu faktor untuk melihat baik dan buruknya kinerja dari karyawan. Berikut ini disajikan tabel tentang tingkat absensi karyawan produksi :

Table 1.2 Kehadiran Karyawan Produksi PT. MEDIATECH CENTRA FILTER

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Sakit	Total Izin	Total Alasan	Total Terlambat	Total
2018	40	45	51	74	35	205
2019	40	74	51	75	28	228
2020	40	59	45	98	33	235

Data Dari Perusahaan PT. Mediatech Centra Filter bagian produksi.

Tabel 1.2 Dari data diatas terdapat sikap karyawan yang di identifikasi merupakan perilaku yang mencerminkan rendahnya kedisiplinan dalam bekerja. Dengan beragam alasan dari yang izin sakit, izin ada acara bahkan banyak yang tidak adanya izin yang jelas dan adanya terlambat saat masuk berkerja pas waktu pagi hari.

Dan pada table tersebut terlihat bahwa karyawan banyak yang tidak masuk bekerja dengan adanya keterangan atau alasan yang jelas pada 3 tahun terakhir.

Jam kerja karyawan yaitu Pada jam kerja yang dimulai pada pukul 08.00 WIB dan berakhir pada pukul 16.00 WIB dengan jam istirahat pukul 12.00-13.00 WIB. Tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat pada saat masuk bekerja maupun pada setelah jam istirahat dan ada juga beberapa karyawan yang

meninggalkan kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Dan disiplin kerja karyawan belum efektif yang bisa dilihat dari table tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan yang Diindikasi oleh kurangnya adanya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mediatech Centra Filter. dan apabila tidak diatasi dengan segera dapat menurunkan kinerja perusahaan, maka dari itu perlunya penanganan yang cepat dan tepat. Dan Indikator dari kepuasan kerja ialah dari adanya kompensasi atau gaji pokok yang belum mencukupi bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mediatech Centra Filter”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Produksi PT. Mediatech Centra Filter?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Produksi PT. Mediatech Centra Filter?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mediatech Centra Filter.

2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mediatech Centra Filter.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan sebagai bekal dalam menyerap ilmu-ilmu yang telah diperoleh pada bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Dan peneliti dapat mempelajari variable yang terkait dengan penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dari permasalahan yang terjadi pada perusahaan juga kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Mediatech Centra Filter.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam melalui penelitian ini dan bermanfaat untuk masa yang akan datang.