

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang penting. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia merupakan aset organisasi yang penting dan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti sikap karyawan dalam hal ini adalah disiplin karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Arifin (2014) membuktikan bahwa Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tri Keeson.

Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, hal ini dilihat dari Ketaatan pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan. Kemampuan ini yang menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2010) menyatakan

bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. Wexley dan Yukl dalam As’ad (2010) mengidentifikasi faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Wexley dan Yukl, dalam As’ad (2010) bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.

UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang untuk menjadi objek penelitian merupakan industri kerajinan sovenir fiber berupa gantungan kunci, hiasan dinding, asbak, vas bunga, patung dan lain-lain. UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang. Fenomena yang terjadi pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang adalah penurunan kinerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan,

Karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang bagian produksi yang berjumlah 32 orang, bagian packing 5 orang, bagian gosok 16 orang, bagian sepet 4 orang, bagian gambar 7 orang orang. Penurunan kinerja karyawan terlihat banyaknya produk yang cacat produksi, berikut data produk cacat

Tabel 1.1
Data produk cacat bulan Juni- Agustus 2017 pada UD. Java Fiber Banjardowo-
Jombang

Bulan	Jenis Produk	Target	Jumlah yang dihasilkan	Yang terlihat rusak	Prosentase kerusakan (%)
Juni	gantungan kunci	50	40	10	25.0
	hiasan dinding	30	22	8	36.4
	asbak	30	23	7	30.4
	vas bunga	30	24	6	25.0
	Patung	15	10	5	50.0
Juli	gantungan kunci	50	45	5	11.1
	hiasan dinding	30	25	5	20.0
	asbak	30	24	6	25.0
	vas bunga	30	28	2	7.1
	Patung	20	13	7	53.8
Agustus	gantungan kunci	60	51	9	17.6
	hiasan dinding	30	28	2	7.1
	asbak	30	30	-	0.0
	vas bunga	40	31	9	29.0
	Patung	20	18	2	11.1

Sumber : Dokumentasi produksi, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan selama tiga bulan terakhir kuantitas hasil produksi yang tidak stabil dan selalu ada produk yang cacat dari hasil cetakan sehingga perlu dilakukan pendempulan yang membutuhkan waktu yang cukup lama, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan. hal ini menjadi tanggung jawab karyawan yang berpengaruh terhadap target produksi perusahaan. Hasil produksi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

Hasil observasi awal, data diketahui dari pihak pemilik, penurunan kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja, hal ini terlihat dari perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jomban seperti, terlambat waktu masuk kerja. Berikut ini data rekapitulasi absensi di UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang bulan Agustus 2017 terdapat 29 orang karyawan yang terlambat, padahal ada bulan tersebut target produksi tinggi. Berikut rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang dapat dilihat pada tabel 1.2 data absensi karyawan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterlambatan karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang
Bulan September 2017

No.	Akumulasi Keterlambatan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat	Persentase (%)
1	<15 menit	26	89,8
2	15-30 menit	1	3,4
3	30-60 menit	1	3,4
4	>60 menit	1	3,4
Jumlah		29	100 %

Sumber: Data Absensi UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang Per September 2017

Berdasarkan table 2.1 menunjukkan banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, Karyawan juga tidak mematuhi peraturan perusahaan dan pimpinan sering menolak pekerjaan tambahan yang dibebankan perusahaan hal ini mengganggu pada hasil kerja.

Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi kepuasan kerja, masih ada penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya, sehingga karyawan kurang tertantang dalam melakukan pekerjaan, Gaji yang diterima juga tidak sesuai dengan UMK, bonus yang diberikan karyawan yang berkinerja baik dirasa masih rendah dan uang jam lembur dirasa masih rendah, kurangnya pengawasan secara rutin oleh pemilik usaha dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Robbins (2006) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penelitian Widiyawati (2014) membuktikan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ; “Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang “

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia yang didapat dibangku kuliah .