BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Sebaliknya, tujuan organisasi tidak tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi suatu organisasi, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur seberapa banyak mereka memberikan hasil kerja yang positif kepada organisasi.

PT. Salco merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri alas kaki (*outsole*) yang berdiri sejak tahun 2013. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah menciptakan produk dengan kualitas ekspor. Produk PT. Salco diproduksi dengan menggunakan bahan baku dan teknologi yang diimpor dari negara Taiwan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat suatu permasalahan yakni penurunan kinerja karyawan. Salah satu indikatornya adalah kuantitas kerja yang dilihat dari target produksi. Kinerja karyawan bagian produksi ini setiap bulannya tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat realisasi produksi selalu di bawah target produksi perusahaan sebagaimana di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1. Target Dan Realisasi Produksi PT. Salco Tahun 2019

BULAN	TARGET PRODUKSI	PERMINTAAN PASAR	REALISASI PRODUKSI		REALISASI PASAR		RETUR	
			PSG	%	PSG	%	PSG	%
1	2	3	4	5= 4:2	6= 4-8	7= 6:3	8	9= 8:4
1	110.000	115.000	105.690	96%	93.814	82%	11.876	11%
2	105.000	110.000	102.883	98%	92.915	84%	9.968	10%
3	85.000	90.000	80.521	95%	72.541	81%	7.980	10%
4	110.000	115.000	108.095	98%	97.097	84%	10.998	10%
5	140.000	145.000	121.440	87%	108.445	75%	12.995	11%
6	50.000	60.000	45.859	92%	42.413	71%	3.446	8%
7	145.000	155.000	141.240	97%	127.250	82%	13.990	10%
8	80.000	85.000	78.984	99%	72.461	85%	6.523	8%
9	115.000	120.000	111.348	97%	99.427	83%	11.921	11%
10	110.000	120.000	105.336	96%	95.344	79%	9.992	9%
11	115.000	120.000	110.437	96%	101.348	84%	9.089	8%
12	135.000	140.000	123.350	91%	112.656	80%	10.694	9%
RATA-RATA			102.932	95%	92.976	81%	9.956	10%

Sumber : Bagian PPIC PT. Salco (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi produksi PT. Salco per bulan selama 1 tahun 2019 hanya mampu memenuhi target sebesar 95%;, realisasi produksi rata-rata per bulan pada tahun 2019 hanya mampu memenuhi permintaan pasar sebesar 81%, kualitas produksi tidak dapat memenuhi standar permintaan pasar, terbukti dengan adanya produk *retur* rata-rata per bulan sebesar 10%.

Kinerja yang dilakukan karyawan produksi PT. Salco kurang memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan seringkali karyawan tidak dapat memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga tidak selalu dapat memenuhi permintaan pasar, karena produk yang dihasilkan karyawan masih terdapat kerusakan atau cacat sehingga produk tersebut di *retur* atau dikembalikan oleh *customer*. Disamping itu pengelolaan waktu kerja karyawan PT. Salco masih belum maksimal, sehingga sering terlambat baik saat produksi maupun pengiriman. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi dan permintaan pasar tersebut, diduga karena aspek sumber daya manusianya, dan menurut peneliti yaitu faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapainya. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan

teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi (Ahmad, 2011). Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Disiplin yang tinggi akan menunjukkan bagaimana karyawan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya (Ahmad, 2011). Menurut hasil penelitian Natalia (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Diduga penyebab kinerja karyawan PT. Salco menurun disebabkan oleh disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak disiplin oleh karyawan PT. Salco dalam bekerja seperti, terlambatnya jam masuk kerja. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Salco pada tahun 2019, banyak karyawan yang datang terlambat. Berikut ini rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi PT. Salco :

Tabel 1.2. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. Salco Bagian Produksi Tahun 2019

Bulan	Rekapitulasi Jumlah Karyawan Yang Datang < 15 Menit Sebelum Bel Masuk	Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan (Menit)			
		15-30	30-60	>60	Jumlah
Januari	0	0	0	0	0
Februari	48	1	0	0	1
Maret	48	1	0	0	1
April	49	0	0	0	0
Mei	47	0	1	1	2
Juni	46	2	1	0	3

Lanjutan Tabel 1.2.

Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. Salco Bagian Produksi Tahun 2019

Juli	47	1	1	0	2
Agustus	46	3	0	0	3
September	45	3	1	0	4
Oktober	44	4	1	0	5
November	42	5	2	0	7
Desember	40	6	3	0	9

Sumber : Data absensi PT. Salco Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan banyak karyawan yang telat masuk kerja. Karyawan hanya diberikan toleransi waktu keterlambatan 15 menit oleh perusahaan. Karyawan yang telat di atas 15 menit akan mendapatkan sanksi potongan gaji dan surat peringatan ringan. Jika karyawan telat diatas 30 menit, maka akan mendapatkan sanksi surat peringatan dan harus melalui ijin personalia yang disampaikan melalui satpam yang bertugas untuk bisa masuk atau tidak. Jika personalia mengizinkan masuk, maka karyawan tetap akan mendapatkan sanksi surat peringatan dan potongan gaji. Dan jika personalia tidak mengizinkan masuk, maka karyawan tersebut juga tetap mendapatkan sanksi surat peringatan. Sedangkan karyawan yang telat hampir 60 menit, berdasarkan wawancara peneliti terhadap bagian personalia PT. Salco mengatakan bahwa pada bulan mei sejumlah 1 orang yang telat 60 menit tersebut sudah melakukan konfirmasi ijin kepada manager yang bersangkutan dan manager akan konfirmasi ke bagian personalia mengenai karyawan tersebut datang terlambat karena ada keperluan pribadi, akan tetapi tetap mendapatkan sanksi potongan gaji. Karyawan banyak yang tidak peduli terhadap peraturan perusahaan dan pimpinan perusahaan kadang menolak pekerjaan yang dibebankan perusahaan mengakibatkan mengganggu pada hasil produktivitas kerja.

Di duga selain faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah faktor disiplin, juga dipengaruhi faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Salco. Menurut penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk kinerja yang baik dengan memberikan rasa puas dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Natalia, 2019).

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan

menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas (Mahesa, 2010). Dengan meningkatkan kepuasan karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja juga dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dalam jangka panjang efek yang terjadi adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hasil *interview* yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian produksi PT. Salco menunjukkan bahwa dalam penempatan tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya, mengakibatkan karyawan kurang tertantang dalam pekerjaan, gaji tidak sesuai dengan UMK, bonus dan uang jam lembur masih terasa rendah, pengawasan kurang yang dilakukan pemilik usaha dan kurang kerjasama antar karyawan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Beberapa faktor yang di duga mempengaruhi penurunannya kinerja karyawan antara lain disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salco"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salco ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salco?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Salco.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Salco.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang didapatkan di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran pada PT. Salco di dalam menganalisa suatu masalah dan pengambil keputusan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.