

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk memperoleh keuntungan dan bertahan dalam dunia bisnis. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk bisa inovatif. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Pelaku kegiatan manajemen dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang mendapat perhatian perusahaan. Karyawan

yang kinerja baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika karyawan yang kinerjanya kurang baik maka menunjukkan hasil kerja yang rendah.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Mangkunegara (2006:69) berpendapat mengenai pengukuran kinerja yang meliputi kualitas yaitu mutu yang dihasilkan, kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dalam sebuah perusahaan baik kepuasan kerja maupun disiplin kerja keduanya merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan. serta tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja didalamnya. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti turunya kinerja karyawan dan ketidakhadiran karyawan.

Kepuasan kerja menurut Rivai (2013:856) menyatakan bahwa kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala

kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Rivai (2008:213) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan menurut Luthans (2006:234), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penelitian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan, 2007:193). Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan jeroan ayam yang berada di desa Cangkring Malang Kabupaten Jombang dengan jumlah 41 karyawan bagian produksi. Fenomena yang terjadi di UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang yaitu penurunan kinerja karyawan. Penurunan tersebut terlihat dari masih adanya hasil produksi yang tidak sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan, yaitu pada hasil produksi yang masih belum terselesaikan.

Hal ini di karenakan kepuasan yang diberikan kepada karyawan cenderung kurang dan karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, bahkan terkadang karyawan harus lembur karena pekerjaan tidak cukup dilakukan dalam jam kerja normal dan hanya mendapat sedikit upah tambahan untuk lembur, Karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat di lihat pada tabel 1.1 yang mengalami penurunan hasil produksi baik pada produksi ceker ayam, usus ayam, dan hati ayam.

**Tabel 1.1**

Data produksi bulan Januari-Maret 2020 pada UD. Barokah Inti Sejahterah

Bulan	Jenis produksi	Target	Jumlah yang dihasilkan
Januari	Ceker ayam	1.000kg	997kg
	Usus ayam	600kg	595kg
	Hati ayam	1.800kg	1.798kg
Februari	Ceker ayam	1.000kg	996kg
	Usus ayam	600kg	594kg
	Hati ayam	1.800kg	1.795kg
Maret	Ceker ayam	1.000kg	996kg
	Usus ayam	600kg	597kg
	Hati ayam	1.800kg	1.785kg

*Sumber : UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang 2020*

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan selama tiga bulan terakhir kuantitas hasil produksi yang mengalami penurunan, hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang menurun. Hal tersebut terjadi diduga karena dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaan mereka, hal ini terlihat dari karyawan yang harus lembur karena pekerjaan tidak cukup dilakukan dalam jam kerja normal dan hanya mendapat sedikit upah tambahan untuk lembur.

Kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Siagian (2009:95) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yohana Bela Fitriana (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasibuan (2002:194) berpendapat bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang berkaitan dengan disiplin kerja, karyawan masih sering terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap jumlah produksi yang dihasilkan karena keterlambatan dan tidak masuknya karyawan akan mempengaruhi waktu kerja dan mengakibatkan target tidak tercapai tepat waktu. Selain itu karyawan juga masih sering melanggar peraturan yang telah dibuat.

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan pada UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang pada bulan Januari-Maret 2020

**Tabel 1.2**

Data Ketidakhadiran Karyawan Produksi Pada UD. Barokah Inti Sejahtera Bulan Januari-Maret 2020

No	Bulan	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Jumlah karyawan
1	Januari	5	41
2	Februari	6	41
3	Maret	6	41

*Sumber : UD. Barokah Inti Sejahtera 2020*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap bulannya masih banyak karyawan UD. Barokah Ini Sejahtera Jombang yang tidak hadir. Kondisi tersebut harus lebih diperhatikan lagi karena dapat mengakibatkan terbengkalainya pekerjaan dan

memperlambat perusahaan dalam mencapai target produksi atau target produksi tidak dapat dicapai dengan tapt waktu.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Rasyida Amadan (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja kayawan UD. Sekar Tani Madiun menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Barokah Inti Sejahtera”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

**Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Barokah Inti Sejahtera

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD.  
Barokah Inti Sejahtera

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai hasil pertimbangan UD.Barokah Inti Sejahtera dalam mengambil keputusan terkait dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.