
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, pertumbuhan bisnis yang pesat mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai cara demi berkompetensi dengan pesaing. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa faktor antara lain seperti sikap karyawan dalam hal ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan karyawan yang memiliki kedisiplinan, maupun ketaatan karyawan pada aturan dan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai kedisiplinan dan kepuasan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Rendahnya kedisiplinan disebabkan kurang tegas perusahaan dalam memberikan sanksi kepada karyawan serta kepuasan kerja tersebut disebabkan oleh tinggi rendahnya upah yang diterima yang diberikan perusahaan terasa tidak cukup karena tidak sesuai dengan UMK dan kurangnya pengawasan rutin yang dilakukan perusahaan serta kurang

kerja sama antar karyawan untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas tenaga kerja yaitu melalui pelatihan tenaga kerja dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang prestasi.

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Secara umum disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi maupun para karyawan.

Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja menurut Robbins (2006), dengan disiplin karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Wexley dan Yukl (2010) menyatakan bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, tanpa ada kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang untuk menjadikan objek penelitian merupakan industri kerajinan sovener berupa gantungan kunci, hiasan dinding, vas bunga, tempat tisu, asbak, dan lain-lain. Salah satu yang terjadi pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang adalah penurunan

kinerja UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Karyawan UD. Fiber Java Banjardowo-Jombang bagian produksi berjumlah 40 orang, bagian packing 5 orang, bagian gosok 20 orang, bagian sepet 5 orang, bagian gambar 10 orang. Penurunan kinerja terlihat pada hasil produksi UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang. Berikut data produksi UD. Fiber Banjardowo-Jombang pada bulan Mei-juli 2018 :

Tabel 1.1
Data produksi bulan Mei- Juli 2018 pada UD. Java Fiber
Banjardowo-Jombang

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

Sumber dokumen produksi. 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat selama tiga bulan terakhir kuantitas hasil produksi yang tidak stabil dan ada produk yang cacat dari hasil sehingga perlu dilakukan pengecatan dan pendempulan yang membutuhkan waktu yang lama, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, hasil kinerja karyawan yang mengakibatkan menurun saat proses pembuatan fiber adanya kurang ketelitian dalam pekerja, dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan menunjukkan tidak efisien karena banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini menjadi tanggung jawab karyawan yang mempengaruhi terhadap target produksi perusahaan.

Hasil observasi awal, data terlihat dari penurunan kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo- Jombang seperti, terlambatnya jam masuk kerja. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan di UD. Java Fiber Banjardowo- Jombang bulan Juli 2018 terdapat 40 orang karyawan terlambat, berikut ini rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi UD. Java Fiber Banjardowo- Jombang pada tabel 1.2 data absensi karyawan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi keterlambatan Karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang
Bulan Juli 2018

| No | Akumulasi keterlambatan | Jumlah karyawan yang datang telat | Presentase (%) |
|--------|-------------------------|-----------------------------------|----------------|
| 1 | <15 menit | 34 | 85 |
| 2 | 15-30 menit | 2 | 5 |
| 3 | 30-60 menit | 2 | 5 |
| 4 | >60 menit | 2 | 5 |
| Jumlah | | 40 | 100% |

Sumber : Data Absensi UD. Java Fiber Banjardowo- Jombang Per juli 2018

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan banyak karyawan yang telat masuk kerja. Karyawan banyak yang tidak peduli terhadap peraturan perusahaan dan pimpinan perusahaan kadang menolak pekerjaan yang dibebankan perusahaan mengakibatkan mengganggu pada hasil produktivitas kerja.

Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi kepuasan kerja, 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. Sementara itu penelitian Ririn (2016) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 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?

1.2 Tujuan Penelitian

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

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 - Sebagai tambahan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang didapatkan di bangku kuliah.
- b. Manfaat Praktis
 - Sebagai sumbangan pemikiran pada UD. Java Fiber Banjardowo- Jombang di dalam menganalisa suatu masalah dan pengambil keputusan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.