**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam setiap perusahaan yang tidak bisa dipisahkan dari semua manjemen lainnya dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dapat dicapai dari hasil kinerja dari pegawai dalam menjalankan sesuai dengan fungsi di suatu organisasi. Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik.

Kinerja adalah sesuatu yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas hasil kerja. Menurut (Basri, 2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Menurut (Robbins, 2006) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi koperasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi kerja yang baik salah satunya adanya karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan secara optimal. Untuk mencapai tingkat konsentrasi dalam bekerja seseorang perlu memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Menurut (Hasibuan, 2005) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib ( Anoraga, 2006 ).

 Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa ada pengawasan. Karyawan juga mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dengan kesadaran yang tinggi dan tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya setiap karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan target yang telah di tentukan suatu perusahaan.Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan, sehingga dapat membantu malancarkan kinerja karyawan seperti hasil penelitian terdahulu dari (Reza, 2010) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari (Marsoit, 2017) menyatakan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki dalam (Mangkunegara,2000) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan pengawasan mutu. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Menurut (Robbins 2008) Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah pernyataan : “Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktifitas menghasilkan kepuasan”. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktifitas semakin meningkat.Menurut (Ahmad Ibrahim 2008) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

PT Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang merupakan sebuah industri yang memproduksi air minum dalam kemasan di Tembelang Jombang Jawa Timur. Maaqo ini diproses untuk menghasilkan air minum yang segar dan lebih higinis dari sumber mata air Artesis (air yang keluar tanpa di bor ataupun di pompa) yang menggunakan teknologi multimedia *filter, reverse osmosis, ultraviolet dan ozon*, sehingga menghasilkan air minum yang tinggi akan oksigen yang sangat di butuhkan oleh tubuh manusia (Maaqo, 2018). Produksi air minum dalam kemasan di PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang melewati beberapa tahap penyaringan dan desinfeksi sehingga air yang dihasilkan bebas dari potensi bahaya fisik, kimia, maupun biologi (Maaqo, 2018).

 Fenomena yang terjadi di PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang masalah penurunan kinerja karyawan terlihat dari kemampuan karyawan dalam bulan Januari-Maret 2018 tidak mencapai target pencarian konsumen yang telah di tentukan oleh perusahaan, tidak dapat memenuhi kebutuhan pesanan pelanggan,kurang mampu menyelesaikan complain dari pelanggan, hal tersebut di dapat dari hasil wawancara dengan manajer penjualan dan distribusi PT MAAQO.

Penurunan kinerja karyawan penjualan dan distribusi juga disebabkan adanya perilaku kurang disiplin, seperti karyawan masuk kerja terlambat namun tidak ada punishment dari PT Maaqo dan karyawan cenderung bekerja semaunya sendiri tanpa memperhatikan rekan kerja yang lain karena sama-sama dikejar target. Apabila tindakan seperti itu terus dibiarkan, maka peraturan disiplin dari perusahaan hanya jadi hiasan dan ini merupakan ancaman yang tidak boleh dianggap ringan dalam perusahaan.Table 1.1 Absensi karyawan Bagian Penjualan dan Distribusi PT Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang.

Tabel 1.1.

Tabel Absensi Karyawan bagian Penjualan dan Distribusi dalam tiga bulan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan  | Jumlah Karyawan | Datang terlambat (karyawan) | Tepat waktu (karyawan) | Prosentase (tepat waktu) |
| **Januari 2018** | **40** | **36** | **4** | **10** |
| **Februari 2018** | **40** | **37** | **3** | **7,5** |
| **Maret 2018** | **40** | **26** | **14** | **35** |
| **Rata-rata** | **40** | **30** | **7** | **17,5** |

Sumber :(Maaqo, 2018)

 Keterlambatan karyawan masuk kerja dalam 3 bulan terakhir relative tinggi, karyawan yang terlambat juga tidak dikenai sanksi oleh perusahaan, sehingga karyawan meremehkan peraturan

 Selain disiplin kerja, kinerja yang turun disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan terutama bagian Penjualan dan distribusidi PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang, yang rendah. Beberapa karyawan juga mengatakan ketidakpuasannya terhadap pekerjaannya seperti penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisor seperti sikap dan karakter atasan yang sering mengatas namakan jabatan dalam memerintah bawahannya untuk bekerja. Selain itu, kepuasan terhadap rekan kerja rendah dimana karyawan tidak bisa saling melengkapi dan terkesan mengunggulkan dirinya sendiri.

 Dengan adanya permasalahan diatas maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan akan dapat mempermudah pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan.

 Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
	1. **Batasan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas dan untuk mendapatkan fokus pembahasan dalam penelitian ini disamping adanya keterbatasan waktu, biaya serta tenaga perlu dilakukan pembatasan masalah, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diselesaikan hanya pada Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Keja terhadap Kinerja Karyawan.

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan menjelaskan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. **Manfaat Penelitian**
4. Manfaat Teoritis
5. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terkait pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja berkaitan dengan Kinerja karyawan.
6. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.
7. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dan pertimbangan bagi PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang dalam menerapkan dan melaksanakan kedisiplinan dan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya.