

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut M.T,E Hariandja (2002) 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.

Sumber daya manusia yang ideal terlihat dari kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang mendapat perhatian perusahaan. Karyawan dengan kinerja baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika karyawan yang kinerjanya kurang baik maka menunjukkan hasil kerja yang rendah. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-183) yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika semakin tinggi nilai kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini di dukung dari penelitian terdahulu, Mutia Arda (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan maka kinerja karyawan juga akan terlaksana dengan baik pula, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin karyawan disiplin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini di dukung dari penelitian

terdahulu, Bambang Giyarto (2018) dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** menjelaskan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium**

CV. Mega Lestari Plasindo yang beralamatkan di jalan Gatot Subroto No.58 Jelakombo, Kec. Jombang, Kab. Jombang adalah perusahaan yang mengolah biji plastik menjadi karung glangsing. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002. CV. Mega Lestari Plasindo dalam beberapa bulan terakhir ini mengalami penurunan kinerja, adapun informasi yang peneliti dapatkan dari Bapak Pendik selaku General Manager CV. Mega Lestari Plasindo bahwa kinerja karyawan selama beberapa bulan terakhir pada tahun 2021 bagian produksi di CV. Mega Lestari Plasindo belum memenuhi target atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini adalah hasil capai produksi yang peneliti peroleh dari CV. Mega Lestari Plasindo :

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi di CV. Mega Lestari Plasindo**

| <b>No</b> | <b>Bulan</b> | <b>Total Rencana Produksi</b> | <b>Total Hasil Produksi</b> | <b>Presentase Produk %</b> |
|-----------|--------------|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1         | Februari     | 478.400/lembar                | 409.032/lembar              | 85,5%                      |
| 2         | Maret        | 496.800/lembar                | 447.120/lembar              | 90%                        |
| 3         | April        | 460.000/lembar                | 416.300/lembar              | 90,5 %                     |
| 4         | Mei          | 496.800/lembar                | 437.184/lembar              | 88 %                       |
|           | <b>Total</b> | <b>1.932.000 /lembar</b>      | <b>1.709.636/lembar</b>     |                            |

*Sumber : data CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, 2021*

Berdasarkan data Tabel diatas bahwa data produksi pada tahun 2021 mengalami fluktuasi produksi yang semuanya belum mencapai target. Dapat dilihat sejak bulan Februari hingga bulan Mei mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan dari data di atas yang di peroleh dari manajemen perusahaan, karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan yang di harapkan perusahaan. Mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan mesin dalam obyek penelitian ini adalah dengan melihat dari hasil yang di potong dan jahit, apakah sudah memenuhi target atau belum.

**Tabel 1.2**  
**Data produk rusak CV. Mega Lestari Plasindo**

| <b>Bulan</b> | <b>Total Hasil Produksi</b> | <b>Produk Rusak</b>  | <b>Presentase Produk Rusak</b> |
|--------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|
| Februari     | 409.032 lembar              | 20.451 lembar        | 5 %                            |
| Maret        | 447.120 lembar              | 22.356 lembar        | 5 %                            |
| April        | 416.300 lembar              | 16.652 lembar        | 4 %                            |
| Mei          | 437.184 lembar              | 26.231 lembar        | 6 %                            |
| <b>Total</b> | <b>1.709.636 lembar</b>     | <b>85.690 lembar</b> |                                |

*Sumber : data CV. Mega Lestari Plasindo 2021*

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa selain dari hasil produksi yang tidak mencapai target juga banyak barang rusak yang dihasilkan karyawan, barang rusak dalam perusahaan tetap bisa dijual tapi dengan di daur ulang terlebih dahulu. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari Bapak Pendik selaku personalia CV. Mega Lestari Plasindo bahwa Terjadinya barang rusak dikarenakan kualitas kerja karyawan yang menurun sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga tidak maksimal. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan penyebab kurang maksimalnya karyawan mencapai target produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian produksi CV. Mega Lestari Plasindo menunjukkan kurangnya apresiasi yang diberikan

perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik membuat karyawan merasa kurang dihargai atas apa yang diberikan untuk perusahaan yang mengakibatkan karyawan tidak puas atas pekerjaannya, gaji yang masih dibawah UMK, dan kurang kerjasamanya antar karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun selain kepuasan kerja adalah faktor disiplin kerja. Berikut adalah daftar hadir karyawan produksi CV. Mega Lestari Plansindo :



## Gambar 2.1 Absensi Karyawan Produksi

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak disiplin oleh karyawan CV. Mega Lestari Plasindo dalam bekerja seperti, terlambatnya jam masuk kerja. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan CV. Mega Lestari Plasindo pada tahun 2021, banyak karyawan yang datang terlambat. Berikut ini rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi CV. Mega Lestari Plasindo :

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan CV. Mega Lestari Plasindo  
Bagian Produksi Tahun 2021**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah karyawan</b> | <b>Rekapitulasi karyawan yang datang tepat waktu</b> | <b>Rekapitulasi karyawan yang datang terlambat <math>\geq</math> 15 menit dari peraturan</b> |
|--------------|------------------------|--|--|
| Februari     | 42                     | 40   | 2  |
| Maret        | 42                     | 39   | 3  |
| April        | 42                     | 38   | 4  |
| Mei          | 42                     | 36   | 6  |

*Sumber : Data absensi CV. Mega Lestari Plasindo Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan banyak karyawan yang telat masuk kerja. Karyawan harus tiba di tempat kerja tepat waktu, 10 menit sebelum jam kerja dimulai sudah berada didalam tempat kerja. Apabila ada karyawan yang datang terlambat maka karyawan tersebut tidak di izinkan untuk masuk kerja atau disuruh untuk pulang kembali. Apabila tidak masuk kerja maka memberitahukan secara tertulis pada supervisor yang mana jika dalam waktu 2 hari tidak masuk kerja dalam 1 periode (1 kali gaji). Selain karena keterlambatan datang kerja, karyawan juga banyak yang tidak peduli terhadap peraturan perusahaan seperti sebelum jam pulang karyawan sudah bersiap untuk pulang padahal belum waktunya pulang dan produksi belum mencapai target. Karyawan yang tidak menaati aturan

lainnya seperti tidak cekatan dalam bekerja sehingga pekerjaannya lama dan menghasilkan produksi yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dua faktor tersebut adalah faktor penting mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo. Adapun alasan peneliti memilih CV. Mega Lestari Plasindo sebagai obyek penelitian adalah karena perusahaan tersebut bisa bertahan dengan mengelola bisnisnya disaat masa pandemi seperti ini dan perusahaan tersebut mempunyai kontribusi yang besar bagi masyarakat sekitar dengan mempekerjakan karyawan lokal, seperti memberikan lowongan pekerjaan dimasa pandemi.

Selain itu perusahaan mampu mengontrol dan mengelola dampak lingkungan yang dihasilkan dari kegiatan operasional perusahaan dengan memelihara kelestarian lingkungan yaitu menggunakan kembali barang cacat / rusak sebagai bahan campuran dalam memproduksi karung plastik baru dengan memperhatikan kualitas yang dihasilkan. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi CV. Mega Lestari Plasindo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**



1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Lestari Plasindo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **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 evaluasi CV Mega Lestari Plasindo dalam mengambil keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.