

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, hal ini dilihat dari Ketaatan pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan. Kemampuan ini yang menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2010) menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. Wexley dan Yukl dalam As’ad (2010) mengidentifikasi faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Wexley dan Yukl, dalam As’ad (2010) bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.

UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang untuk menjadi objek penelitian merupakan industri kerajinan sovenir fiber berupa gantungan kunci, hiasan dinding, asbak, vas bunga, patung dan lain-lain. UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang. Fenomena yang terjadi pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang adalah penurunan kinerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan,

Karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang bagian produksi yang berjumlah 32 orang, bagian packing 5 orang, bagian gosok 16 orang, bagian

sepet 4 orang, bagian gambar 7 orang orang. Penurunan kinerja karyawan terlihat banyaknya produk yang cacat produksi, berikut data produk cacat

Tabel 1.1  
Data produk cacat bulan Januari- Maret 2021 pada UD. Java Fiber Banjardowo-  
Jombang

Bulan	Jenis Produk	Target	Jumlah yang dihasilkan	Produk rusak	Prosentase kerusakan (%)
Maret	gantungan kunci	5000	4400	110	2.50
	hiasan dinding	330	220	80	36.36
	asbak	3000	2300	150	6.52
	vas bunga	3000	2400	160	6.67
	Patung	150	100	15	15.00
April	gantungan kunci	5000	4500	150	3.33
	hiasan dinding	330	250	56	22.40
	asbak	3000	2400	260	10.83
	vas bunga	3000	2800	230	8.21
	Patung	150	130	47	36.15
Mei	gantungan kunci	5000	4900	90	1.84
	hiasan dinding	330	280	22	7.86
	asbak	3000	2700	108	4.00
	vas bunga	3000	2710	190	7.01
	Patung	150	128	21	16.41
Juni	gantungan kunci	5000	4600	140	3.04
	hiasan dinding	330	220	58	26.36
	asbak	3000	2700	170	6.30
	vas bunga	3000	2600	168	6.46
	Patung	150	130	45	34.62
Juli	gantungan kunci	5000	4500	159	3.53
	hiasan dinding	330	250	45	18.00
	asbak	3000	2700	161	5.96
	vas bunga	3000	2750	127	4.62
	Patung	150	135	37	27.41

Sumber : Dokumentasi produksi, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan selama lima bulan terakhir kuantitas hasil produksi yang tidak stabil dan selalu ada produk yang cacat terutama tertinggi di bulan maret pada produk hiasan dinding yang mencapai 36,36%, bulan April produk patung sebesar 36,15%, bulan Mei produk Patung sebesar 16.41%, bulan Juni produk patung sebesar 34.62%, dan bulan juli produk patung sebesar 27.41% dari hasil cetakan sehingga perlu dilakukan pendempulan yang membutuhkan waktu yang cukup lama hal ini menunjukkan karyaan kurang memiliki tanggungjawab atas hasil kerjanya, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.hal ini menjadi tanggung jawab karyawan yang berpengaruh terhadap target produksi perusahaan. Hasil produksi tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

Penurunan kinerja karywan dipengaruhi disiplin kerja, hal ini berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti yang terlihat dari perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jomban seperti, terlambat waktu masuk kerja. Berikut ini data rekapitulasi absensi di

UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang bulan maret-mei 2021 terdapat 29 orang karyawan yang terlambat, padahal ada bulan tersebut target produksi tinggi. Berikut rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang dapat dilihat pada tabel 1.2 data absensi karyawan.

Tabel 1.2  
Rekapitulasi Keterlambatan karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang  
Bulan Maret – Mei 2021

Bulan	Akumulasi Keterlambatan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat	Persentase
Maret	<15 menit	26	89,8
	15-30 menit	1	3,4
	30-60 menit	1	3,4
	>60 menit	1	3,4
	Jumlah	29	100%
April	<15 menit	27	93.2
	15-30 menit	1	3.4
	30-60 menit	1	3.4
	>60 menit	0	0.0
	Jumlah	29	100%
Mei	<15 menit	28	96.6
	15-30 menit	1	3.4
	30-60 menit	0	0.0
	>60 menit	0	0.0
	Jumlah	29	100%
Juni	<15 menit	27	93.2
	15-30 menit	1	3.4
	30-60 menit	1	3.4
	>60 menit	0	0.0
	Jumlah	29	100%
Juli	<15 menit	26	89,8
	15-30 menit	1	3.4
	30-60 menit	1	3.4
	>60 menit	0	0.0

	Jumlah	29	100%
A Agustus	<15 menit	26	89,8
	15-30 menit	1	3.4
	30-60 menit	1	3.4
	>60 menit	0	0.0
	Jumlah	29	100%

Sumber: Data Absensi UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang Per Maret – Mei 2021

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan selama lima bulan yaitu Maret – Agustus 2021 banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, Karyawan juga tidak mematuhi peraturan perusahaan dan kurang mematuhi pimpinan dengan sering menolak pekerjaan tambahan yang dibebankan perusahaan hal ini mengganggu pada hasil kerja.

Nitisemito (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu berupa kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja sedangkan untuk faktor luar individu yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik dan kepuasan kerja

Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi kepuasan kerja, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyebutkan bahwa karyawan merasakan pekerjaan kurang menarik dan penuh tantangan, gaji yang diterima juga tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Jombang sebesar Rp 2.654.095,88, kurangnya pengawasan dari pemilik sehingga karyawan kurang merasa diperhatikan oleh perusahaan dan kurangnya Kerjasama antar karyawan.

Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran

yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penelitian Widiyawati (2014) membuktikan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ; “Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada 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?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia yang didapat dibangku kuliah .