

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan antar kompetitor dengan bidang usaha yang sama maka sebuah perusahaan harus mampu mengembangkan *skill* dan kemampuan para karyawannya. Sumber daya manusia yang berfungsi sebagai tenaga kerja memiliki peran penting dalam memajukan dan mengembangkan sebuah perusahaan, sebab keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh karyawan agar efektif dan efisien serta dapat digunakan secara konsisten. cara yang optimal bagi perusahaan, karyawannya, dan tujuan keseluruhan yang ingin dicapai.

Perusahaan sebagai tempat kegiatan produksi yang memiliki fungsi dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang menghasilkan suatu barang bagi masyarakat dengan tujuan untuk mendapatkan laba. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal utama yang harus diperhatikan, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan profesional. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan profesional maka akan meningkatkan kinerja serta mempengaruhi kemajuan diperusahaan, namun jika sebaliknya apabila

kinerja suatu perusahaan kurang baik maka akan menurunkan kinerja serta mempengaruhi dan menghambat kemajuan perusahaan.

Dalam menciptakan keberhasilan dan tercapainya tujuan, suatu perusahaan melakukan upaya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan beban kerja karyawan berdasarkan keahlian (Hasibuan, 2018) sedangkan menurut Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan sikap kerja karyawan dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan adalah salah satu syarat penentu kinerja dari sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil capaian karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di UD Dwi Jati merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang *furniture* atau mebel yang menghasilkan produk berupa almari, ranjang, sofa set, meja makan set, meja rias dan meja belajar, kusen pintu dan jendela. Dengan jumlah karyawan bagian produksi 32 orang

yang beralamatkan di Ds. Gondang Manis, Kecamatan Bandar Kedungmulyo, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61462. Menurut hasil wawancara dengan pemilik usaha, usaha *furniture* atau mebel ini telah berdiri selama 7 tahun. Hasil *furniture* atau mebel UD Dwi Jati mampu memasarkan produknya ke daerah nganjuk.

Dalam memproduksi hasil *furniture* atau mebel UD Dwi Jati tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD Dwi Jati yaitu Bapak Daud, didapat bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yang fluktuatif, hal ini dapat dibuktikan dari kuantitas dari UD Dwi Jati pada bulan juli-desember 2021 target produksi tidak tercapai dan mengalami naik turun dalam 6 bulan, diduga kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh tingkat disiplin kerja karyawan yang kurang baik. Berikut tabel perbandingan antara target produksi dengan jumlah produk yang dihasilkan pada bulan juli-desember 2021:

Tabel 1.1 Data Target Produksi dan Realisasi Pada UD. Dwi Jati Bulan Juli-Desember 2021

Bulan	Jenis Furniture	Target Produksi per unit	Produk yang dihasilkan	Prosentase (%)
Juli	Almari	12	11	95%
	Ranjang	10	10	
	Sofa Set	9	8	
	Meja Makan Set	10	9	
	Meja Rias	8	8	
	Meja Belajar	7	7	
	Kusen	9	9	
Total		65	62	
Agustus	Almari	12	10	88%

Bulan	Jenis Furniture	Target Produksi per unit	Produk yang dihasilkan	Prosentase (%)
	Ranjang	10	8	
	Sofa Set	9	7	
	Meja Makan Set	10	9	
	Meja Rias	8	8	
	Meja Belajar	7	7	
	Kusen	9	8	
Total		65	57	
September	Almari	12	10	92%
	Ranjang	10	10	
	Sofa Set	9	9	
	Meja Makan Set	10	8	
	Meja Rias	8	8	
	Meja Belajar	7	6	
	Kusen	9	9	
Total		65	60	
Oktober	Almari	13	13	91%
	Ranjang	10	8	
	Sofa Set	9	9	
	Meja Makan Set	10	7	
	Meja Rias	9	9	
	Meja Belajar	8	8	
	Kusen	11	10	
Total		70	64	
November	Almari	13	12	87%
	Ranjang	10	9	
	Sofa Set	9	8	
	Meja Makan Set	10	8	
	Meja Rias	9	7	
	Meja Belajar	8	8	
	Kusen	11	9	
Total		70	61	
Desember	Almari	13	10	83%
	Ranjang	10	8	
	Sofa Set	9	7	
	Meja Makan Set	10	8	
	Meja Rias	9	9	

Bulan	Jenis Furniture	Target Produksi per unit	Produk yang dihasilkan	Prosentase (%)
	Meja Belajar	8	7	
	Kusen	11	9	
Total		70	58	

Sumber: UD. Dwi Jati Bulan Juli-Desember 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kuantitas produksi yang ditunjukkan pada bulan juli-desember 2021 hasil produksi mengalami fluktuatif. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD Dwi Jati yaitu Bapak Daud, bahwa produksi di UD Dwi Jati hasil pekerjaan belum memenuhi target produksi dalam waktu yang sudah ditentukan dan ada hasil produksi yang kurang memenuhi standar terbukti dengan adanya barang *return* yang terjadi karena pemilihan kayu yang kurang cocok, pemotongan kayu yang kurang merata, desain yang kurang sesuai dengan yang telah ditetapkan sehingga karyawan melakukan pengulangan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Produk *Return* Bulan Juli- Desember 2021

Bulan	Produk yang dihasilkan	Produk return	Prosentase (%)
Juli	62	4	6%
Agustus	57	3	5%
September	60	5	8%
Oktober	64	2	3%
November	61	3	5%

Bulan	Produk yang dihasilkan	Produk return	Prosentase (%)
Desember	58	3	5%

Sumber: UD. Dwi Jati Bulan Juli-Desember 2021

Berdasarkan tabel yang telah penulis sajikan ditunjukkan bahwa pada bulan juli-desember 2021 menunjukkan produk *return* yang fluktuatif dan harus dikerjakan kembali. Diduga karyawan menyelesaikan pekerjaannya kurang teliti yang menyebabkan kesalahan seperti pada saat pengecatan yang kurang merata, dan *finishing* serta adanya kayu yang kurang pas seperti pada pembuatan meja, kayu yang digunakan pada kaki-kaki meja kurang pas sehingga saat digunakan kurang rata dengan lantai. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil produksi agar target yang telah ditentukan tercapai dan tidak terjadi produk *return*. Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) adalah kepuasan kerja. Diduga kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan kurang dipenuhi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif mencakup perasaan dan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Afandi, 2018). Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja adalah rasa puas karyawan pada pekerjaannya yang dihasilkan dari usahanya sendiri (*internal*) serta dukungan dari luar dirinya (*eksternal*) atas hasil pekerjaan itu sendiri.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan, kepuasan kerja adalah sebuah rasa senang serta puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Dwi Jati kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi, karyawan merasa kurang adanya pengawasan serta atasan yang kurang memberikan semangat dan dukungan seperti setiap hari agar selalu bekerja dengan tepat waktu dan giat, kurangnya interaksi antara atasan dan karyawan dengan mendengarkan pendapat, ide-ide baru karyawan, mengapresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan, mengkritik atau mengoreksi kesalahan karyawan menggunakan pendekatan pada karyawan sehingga atasan terlibat dalam diskusi untuk menjadi lebih baik yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya, melalui atasan yang kurang memberikan dukungan sehingga karyawan mengulur waktu dalam proses produksi serta karyawan, untuk kompensasi yang diterima masih dibawah UMK kabupaten jombang sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/568/KPTS/013/2019 sebesar Rp 2.654.095,88.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) adalah disiplin kerja. Diduga kurang optimalnya atau penurunan kinerja karyawan dikarenakan sikap disiplin kerja para karyawan yang lemah. Apabila karyawan memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi maka mereka akan bekerja dengan maksimal tanpa perlu adanya pengawasan dari pimpinan. Karyawan juga mematuhi semua peraturan perusahaan tanpa

tekanan. Pada akhirnya, karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan oleh perusahaan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap dari kesadaran diri dan rela untuk mentaati setiap peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan kemauan karyawan yang muncul dari diri karyawan untuk mentaati peraturan yang ada di organisasi (Hasibuan, 2017). Dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja pada organisasi maka akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan mematuhi seluruh peraturan yang ada. Hal tersebut dipekuat menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kemauan seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha terdapat permasalahan terkait kedisiplinan karyawan yang rendah yaitu karyawan sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan, izin dengan keterangan serta keterlambatan dengan berbagai alasan seperti terdapat urusan pribadi mendadak, ban bocor atau kempes, bensin habis, dan lain sebagainya. Berikut ini data absensi karyawan UD Dwi Jati dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan UD. Dwi Jati Bagian Produksi Bulan Juli-Desember 2021

Bulan	Keterangan					Prosentase (%)
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Terlambat	Total	
Juli	2	3	6	6	11	34%
Agustus	4	2	7	3	13	41%
September	3	4	5	6	12	38%
Oktober	3	2	5	4	10	31%
November	2	2	7	7	11	34%
Desember	5	3	8	6	16	50%

Sumber: UD. Dwi Jati Bulan Juli-Desember 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan rendah. Dari hasil observasi dan wawancara dengan pemilik UD. Dwi Jati Bapak Daud, terdapat beberapa karyawan yang kurang mentaati aturan seperti tidak hadir tanpa alasan dan datang terlambat dengan berbagai alasan serta tidak menggunakan atribut kerja seperti sarung tangan, masker, sepatu serta atribut lainnya agar terlindung dari kecelakaan kerja pada saat proses produksi serta karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya membuat karyawan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan terjadinya penghambatan proses produksi dan ketidaksesuaian antara target dan hasil yang dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan lemah.

Dalam UD Dwi Jati memiliki peraturan dalam hal absensi, ketidakhadiran karyawan dalam alasan apapun hanya diberikan maksimal 7 kali pada setiap karyawan dalam 1 tahun, untuk keterlambatan maksimal 15 menit jika ada keperluan mendesak wajib menghubungi atasan, hal tersebut memang sudah ditetapkan oleh pemilik yang bertujuan agar proses produksi berjalan dengan lancar sehingga mencapai target produksi. Pada bulan juli-desember 2021 terdapat banyak karyawan yang tidak hadir dapat dikatakan rata-rata disiplin kerja karyawan pada UD. Dwi Jati termasuk pada golongan disiplin kerja yang kurang baik. Keterlambatan karyawan ditunjukkan dengan jam kerja yang dimulai jam 08.00 WIB tetapi ada beberapa karyawan yang datang 08.30 WIB. Dan pada jam istirahat jam 12.00 WIB – 13.00 WIB masih ada yang memulai bekerja jam 13.15 WIB dengan jam pulang 16.00 WIB.

Ketidakhadiran karyawan didominasi oleh karyawan yang alfa dan izin serta lemahnya keinginan untuk bekerja secara tepat waktu dan mentaati peraturan. Dengan adanya karyawan yang masih terlambat kerja dan menunda pekerjaan pada saat memasuki jam kerja menyebabkan karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu menyebabkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya menurun yang membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sehingga akan berdampak buruk pada kuantitas produk yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan perlu mengadakan evaluasi dilihat dari

tingkat absensi yang cenderung menurun dengan memberikan peringatan yang cukup keras, jika peringatan tidak membuat karyawan menyadari sikap disiplin kerjanya maka akan dikenakan sanksi bahkan dapat dikeluarkan dari pekerjaan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang diteliti (Setiawan, 2022) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lain halnya dengan penelitian (Susanto, 2022) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Anggraini (2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi lain halnya dengan penelitian Mahendra (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hasil yang berbeda dan kurang konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan dan disiplin kerja yang tinggi maka memiliki kinerja yang baik, sebaliknya apabila kepuasan dan disiplin kerja yang rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Kinerja karyawan yang rendah pasti terdapat faktor lain yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja dari dalam karyawan, sehingga perlu adanya evaluasi disiplin kerja yang dijadikan variabel mediasi pada penelitian ini.

Berdasarkan data dan informasi yang penulis kumpulkan penulis menduga bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang rendah karena kurang terpenuhinya harapan karyawan dan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja. Dari uraian latar belakang diatas penulis terdorong menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, karena jika disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UD Dwi Jati Bagian Produksi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi?
4. Apakah kepuasan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Dwi Jati bagian produksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang tidak hanya bagi penulis, melainkan juga untuk seluruh pihak yang terlibat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat dijadikan bahan referensi dan penerapan dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memperluas wawasan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

mediasi pada UD Dwi Jati. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berpikir dalam hal penyelesaian masalah agar berguna di masa depan.

2. Bagi UD Dwi Jati

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan membantu sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya pada masalah yang sama yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.