

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha bahan bangunan kayu di Indonesia telah mengalami peningkatan khususnya di Bali. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan inovasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dengan menunjukkan keunggulan yang dimiliki. Salah satunya jenis perusahaan PT. (Perseroan Terbatas), menurut kamus besar bahasa Indonesia (KKBI) PT. merupakan perserikatan dagang atau perusahaan yang mempunyai modal bersama yang dibagi atas saham-saham (tanggung jawab pemegang saham terbatas sampai nilai nominal saham yang dimiliki). Perusahaan yang jenisnya perseroan terbatas salah satunya adalah PT. Adi Karya Graha Mulya.

PT. Adi Karya Graha Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan bahan bangunan yang berada di wilayah Desa Kerobokan, Kecamatan Sawan, Singaraja Bali. Selain itu PT. Adi Karya Graha Mulya merupakan salah satu perusahaan bahan bangunan terbesar di Bali Utara. Jumlah karyawan keseluruhan di perusahaan ini sebanyak 60 orang, khususnya karyawan bagian *Moulding* kayu sebanyak 32 orang. Perusahaan ini beroperasi mulai jam 8 pagi sampai jam 5 sore. Bahan bangunan adalah kebutuhan dasar dalam pembuatan sebuah bangunan. Bangunan menjadi daya tarik tersendiri dari segi estetika dan fungsi. Perkembangan usaha bahan bangunan menjadi salah satu

usaha yang menjanjikan di masa depan. Dalam kehidupan sehari-hari, kayu merupakan bahan bangunan yang sangat sering digunakan untuk tujuan pembangunan. Pada perkembangannya banyak pelaku usaha yang terjun sehingga persaingan semakin ketat. Oleh sebab itu, perusahaan harus mencari cara untuk mampu bertahan dan mampu memberikan kepuasan kepada konsumen.

Kebutuhan masyarakat terhadap bahan bangunan kayu semakin tinggi menyebabkan perusahaan harus siap dalam hal memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen. Penggunaan kayu sebagai bahan konstruksi dan material seperti lantai, kusen pintu, kusen jendela, dan lain sebagainya. Perkembangan usaha bahan bangunan kayu di Indonesia telah mengalami peningkatan khususnya di Bali. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan inovasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dengan menunjukkan keunggulan yang dimiliki. Agar perusahaan mampu terus bersaing, maka harus ditunjang oleh SDM yang handal.

Mengingat peran manusia dalam suatu perusahaan, jika salah memanfaatkan tenaga kerja maka tenaga kerja tersebut dapat menimbulkan masalah dan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2012: 7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai

makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Namun berbanding terbalik dengan yang diharapkan perusahaan PT. Adi Karya Graha Mulya khususnya dibagian *moulding* kayu mengalami kinerja yang rendah. Dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan hasil produksi kayu yang dicapai. Berdasarkan kondisi yang ada di lapangan saat melakukan observasi awal pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya terdapat adanya permasalahan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar grafik 1.1 di bawah ini.



(Sumber: Bagian *Moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya)

Gambar Grafik 1.1  
Data Jumlah Produksi Kayu Periode Januari-November 2019

Pada grafik A.1 menunjukkan jumlah produksi kayu pada bagian *moulding* Kayu di PT. Adi Karya Graha Mulya periode Juni-November mengalami penurunan. Juni-Juli mengalami penurunan sebesar 2,2%, Juli-Agustus mengalami penurunan sebesar 2,2%, Agustus-September mengalami penurunan

sebesar 3,1%, September-Oktober mengalami penurunan sebesar 3,2% dan Oktober-November mengalami penurunan yang paling besar sebesar 5%. Penurunan penjualan disebabkan karena permintaan pasar yang menurun yang yang dapat dilihat pada lampiran 2. Hal tersebut disebabkan karena pengerjaan yang tidak tepat pada waktunya, karyawan yang kurang sigap dalam melakukan pekerjaan, hasil yang kurang memuaskan. Dengan alasan tersebut mengarah pada kinerja karyawan yang rendah. Kinerja yang rendah akan berdampak pada keuntungan perusahaan. Permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan, (2006: 203) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik dan kinerja karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaan maka disiplin dan kinerja karyawan rendah. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Robbins (dalam Wibowo, 2012) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang,

yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sementara itu Wijono (2010: 118) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diharapkan perusahaan memberikan gaji dan juga bonus ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas dan kualitas karyawan. Pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya memberikan gaji sudah sesuai dengan UMR yang diterapkan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan bagian *moulding* kayu di PT. Adi Karya Graha Mulya, memperoleh hasil bahwa karyawan kurang merasa puas dengan gaji yang diberikan. Disebabkan karena karyawan sudah merasa tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, ada beberapa karyawan yang terlihat tidak disiplin dalam bekerja tetapi diberikan gaji yang sama antar karyawan yang disiplin dan tidak disiplin. Sedangkan pemberian gaji semacam ini dapat menyebabkan perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dengan balas jasa yang diberikan menyebabkan hubungan antar karyawan dengan teman sekerjanya tidak terjalin dengan baik. Dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi tidak baik, jadi kerjasama antar tim kurang terjalin dengan baik. Karyawan juga tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kedisiplinan karyawan. Hasibuan (2009: 203) menyatakan bahwa “jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan dan begitu sebaliknya”. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin (2013) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.

Selain kepuasan kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Hasibuan (2012) berpendapat disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya kurang mencerminkan disiplin yang baik, berdasarkan wawancara dengan kepala bagian *moulding* kayu, mendapatkan informasi bahwa ada karyawan yang masih datang terlambat melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Biasanya karyawan hadir pukul 8.00 wita, namun ada saja karyawan yang hadir pukul 08.15 wita. Selain itu karyawan juga mendahului waktu istirahat, merokok pada saat jam kerja, seringkali ada karyawan yang istirahat diluar perusahaan melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Bentuk pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi pada karyawan bagian *moulding* kayu di PT. Adi Karya Graha Mulya adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Tingkat ketidakhadiran karyawan bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya tidak sesuai dengan hari kerja yang telah ditentukan. Perusahaan hanya memberikan toleransi absensi karyawan dalam satu bulan tiga kali izin. Meskipun karyawan yang tidak hadir bekerja dikarenakan cuti, ijin upacara agama, sakit, dan lain sebagainya, hal tersebut akan berdampak buruk pada alur pekerjaan karyawan. Tidak menutup kemungkinan adanya pelimpahan tanggung jawab yang menyebabkan kinerja masing-masing karyawan

tidak maksimal. Tingginya tingkat absensi karyawan tentu akan berdampak pada penurunan produksi kayu dan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Jika tingkat kehadiran karyawan masih tinggi tentu karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan disiplin karyawan sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja melalui perilaku maupun sikap disiplin. Hal ini sejalan dengan Mathis & Jackson (2002: 317) yang berpendapat disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada prilakunya, karena alasan untuk mendisiplinkan adalah meningkatkan kinerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo (2017) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Berdasarkan observasi awal mengenai kepuasan kerja dalam sistem pemberian gaji yang diterapkan PT. Adi Karya Graha Mulya sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Hal ini tentu menyebabkan tingkat produksi kayu mengalami penurunan. Sehingga diperlukan solusi agar karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dipandang perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada bagian *Moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya adalah sebagai berikut.

- (1) Kinerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya tergolong rendah, hal ini terlihat dari tabel A.1 yang dimana mengalami penurunan produksi kayu dari bulan Juli-November 2019.
- (2) Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan antar teman sekerja tidak terjalin dengan baik. Ketidakpuasan karyawan berdampak pada tingkat ketidakhadiran yang tinggi.
- (3) Rendahnya disiplin kerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, kepatuhan terhadap peraturan yang rendah dan ketaatan standar kerja karyawan yang rendah yang mengakibatkan tingkat produksi kayu menurun dan berdampak pada kinerja karyawan.
- (4) Menurunnya semangat kerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya untuk mencapai hasil produksi yang telah ditentukan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan dan dibatasi untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diyakini menjadi permasalahan yang sangat mendasar pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT.



Adi Karya Graha Mulya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya?
- (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha?
- (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya?
- (4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplantif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

- (1) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.
- (2) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.
- (3) Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.
- (4) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.

## 1.6 Manfaat Hasil penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### (1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta dapat mengembangkan lebih luas dalam bidang ilmu ekonomi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Mampu menambah wawasan pengetahuan mahasiswa dan masyarakat luas mengenai ilmu ekonomi .

### (2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengambilan kebijakan mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

