

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia salah satu faktor utama yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu kinerja karyawan. perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam operasional bisnis, suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, maka pemimpin dituntut untuk selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain sumber daya manusia, yang merupakan hal penting bagi perusahaan adalah kinerja yang merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan (Sajangbati, 2013). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan

membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi perusahaan, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Nisyak 2016). Penelitian sebelumnya telah dilakukan Zahara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu motivasi, tingkat stres, kondisi pekerjaan, dan sistem kompensasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara dan Hidayat, 2017). Menurut Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa 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 disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014). Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016).

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014).

CV. Bali *Coco Fiber* merupakan salah satu pabrik serat sabut kelapa yang berada di Penyingingan/Jembrana Bali. Yang kita ketahui Bali merupakan penghasil kelapa terbanyak di daerah Jembrana dan Tabanan yang menghasilkan produk setengah jadi yang diambil dari suplayer dan di proses, setelah diproses produk dikirim ke luar kota untuk di periksa dan langsung di ekspor ke luar negeri (Cina). Serat sabut kepala di pake sebagai bahan dasar seperti sofa, kasur, spon dan kerajinan lainnya. Bali *Coco Fiber* memiliki 3 cabang yaitu di Baluk, Penyingingan dan di Tabanan memiliki 48 karyawan dan berdiri sejak tahun 2015. Serat sabut kelapa sangat menguntungkan bagi masyarakat sekitar terutama di desa Penyingingan sehingga dapat dikelola untuk dihasilkan sebagai kerajinan lainnya dan meningkatkan nilai ekonomis yang rendah hingga menjadi ekonomi yang tinggi.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan CV. Bali *Coco Fiber* adalah kuantitas kerja dan tanggung jawab karyawan yang belum maksimal yang disebabkan oleh karyawan yang sering meminta ijin di jam kerja kepada atasan, Hal ini mempengaruhi hasil produksi yang sudah ditargetkan oleh perusahaan tersebut. Diduga faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan sebagaimana yang ditemukan pada perusahaan CV. Bali *Coco Fiber* yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan masih cenderung datang terlambat. Pada umumnya alasan

keterlambatan tersebut disebabkan oleh terlambat bangun, rasa malas dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan masih banyak melanggar peraturan. Permasalahan selanjutnya juga terjadi di kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang untuk mendapatkan promosi dari perusahaan. Pemimpin dinilai masih perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dari aspek promosi dan pemberian upah mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan promosi yang sesuai dengan kinerja karyawannya agar kepuasan kerja karyawannya dapat meningkat, serta mampu meningkatkan rasa kepedulian karyawannya untuk mau membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas meskipun tugas tersebut diluar dari *job description* (uraian pekerjaan) yang telah diberikan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Bali Coco Fiber dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Coco Fiber”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- (1) Kinerja karyawan CV. Bali Coco Fiber belum mencapai standar yang diharapkan.
- (2) Rendahnya disiplin kerja karyawan CV. Bali Coco Fiber.
- (3) Rendahnya kepuasan kerja karyawan CV. Bali Coco Fiber belum.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada CV. Bali Coco Fiber, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- (1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber?
- (2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber?
- (3) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

- (1) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber.
- (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber.
- (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Coco Fiber.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

(1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan Ilmu Manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi CV. Bali Coco Fiber dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.

