

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan memengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, (Effendy & Fitria, 2020: 265) Karyawan adalah aset penting bagi pertumbuhan perusahaan mana pun karena perusahaan tetap mempertahankan kemampuan, energi, dan kreativitas yang

dibutuhkan untuk mencapai potensinya. Temukan pekerjaan yang efektif bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dukungan pribadi .

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019: 108) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu 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.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua orang. (Arda, 2017: 45) Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018 19). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

PT Winsen Kencana Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2003, dimana perusahaan ini bergerak dibidang spesialis jasa pemasangan aluminium ACP (aluminium composite panel), kusen aluminium , kaca mati, canopi, kaca railling, plafon gypsum dan dinding partisi gypsum yang berada di komplek batam center indah blok c no.7-8 di kota Batam dan jumlah karyawan tetap di perusahaan tersebut ada 130 karyawan tetap. Berikut data karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Manager</i>	1
2	<i>Supervisor</i>	4
3	<i>Accounting</i>	5
4	<i>Purchasing</i>	5
5	Admin	3
6	Admin Gudang	2
7	Tukang	52
8	<i>Helper</i>	55
9	Supir	3
Jumlah		130

Sumber: PT Winsen Kencana Perkasa, 2020

Dari table 1.1 sebelumnya bias dilihat bahwa jumlah karywan PT Winsen Kencan Perkasa, seluruhnya berjumlah sebanyak 130 orang (karyawan). Dengan rincian yaitu dari bagian *Manager* sebanyak 1 orang, dan dari bagian *Supervisor* sebanyak 4 orang, dan dari bagian *Accounting* sebanyak 5 orang, dan dari bagian *Purchasing* sebanyak 5 orang, dan dari bagian Admin sebanyak 3 orang, dan dari

bagian Admin Gudang sebanyak 2 orang, dan dari bagian Tukang sebanyak 52 orang, dan dari bagian *helper* sebanyak 55 orang, dan yang terakhir di bagian Supir berjumlah 2 orang.

Karyawan sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi pada PT Winsen Kencana Perkasa dalam Enam bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Berikut ini adalah data absensi para karyawan dari bulan Maret 2020 s/d Agustus 2020 pada PT Winsen Kencana Perkasa.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa periode Maret –Agustus 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan (%)
		< 10 menit	>10 menit		
Maret	130	34	7	41	31,53%
April	130	35	10	45	34,61%
Mei	130	40	8	48	36,92%
Juni	130	42	12	54	41,53%
Juli	130	45	12	57	43,84%
Agustus	130	49	17	66	50,76%

Sumber: Laporan internal keterlambatan kerja PT Winsen Kencana Perkasa

Dari tabel 1.2 persentase data absensi karyawan pada bulan maret sebesar 31,53% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 41 orang, dan pada bulan april dengan persentase keterlambatan sebesar 34,61%, meningkat 3,08% dari bulan maret dan total karyawan yang terlambat sebanyak 45 orang, dan pada bulan mei dengan persentase keterlambatan sebesar 36,92%, meningkat 2,31% dari bulan april dan total karyawan yang terlambat sebanyak 48 orang, dan pada bulan juni dengan

persentase keterlambatan sebesar 41,53%, meningkat 4,61% dari bulan mei dan total karyawan yang terlambat sebanyak 54 orang, dan pada bulan juli dengan persentase keterlambatan sebesar 43,84%, meningkat 2,31% dari bulan juni dan total karyawan yang terlambat sebanyak 57 orang, dan terakhir bulan agustus dengan persentase keterlambatan sebesar 50,76%, meningkat 6.92% dari bulan juli dan total karyawan yang terlambat sebanyak 66 orang.

Berdasarkan kasus diatas dapat dilihat semakin tinggi persentase keterlambatan akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja pada PT Winsen Kencana Perkasa. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Winsen kencana perkasa masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan April 2020 sampai Mei 2020 terjadinya jumlah keterlambatan karyawan yang lumayan setara dan Juni 2020 sampai Juli 2020 terjadinya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang meningkat secara drastis. Hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja yang dimana jumlah keterlambatan karyawan 57 dengan persentase 43,84% menjadi 66 dengan persentase 50,76% yang menyebabkan peningkatan cukup tinggi hal ini harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang terjadi di PT Winsen Kencana Perkasa dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja. Waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul jam 08:00 WIB, sedangkan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa masih ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi

jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang terjadi di PT Winsen Kencana Perkasa tidak adanya job description sehingga seorang karyawan melakukan semua pekerjaan yang di perintah oleh atasannya yang menurut atasannya bisa di andalkan sehingga karyawan itu sendiri akan merasa tidak puas dan pekerjaan yang tergolong sulit terkadang supervisor tidak turut membantu, karyawan juga terkadang tidak bekerja dengan serius saat menangani masalah yang membutuhkan keseriusan sehingga membuat pekerjaan rekannya terhambat. Sering terjadi salah paham antara satu karyawan dengan karyawan lainya menyebabkan karyawan tidak fokus berkerja.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa Ini tidak terlalu buruk, karena manajer memiliki pengawasan ketat ketika membuat hasil kerja yang baik, tetapi karena jumlah pengawas yang terbatas, kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dan bagian dari waktu kerja untuk bersantai, mengobrol dengan rekan kerja, sehingga tidak bisa capai target yang telah di tentukan. Berikut data produksi kusen PT Winsen Kencana Perkasa dari September 2019 s/d Agustus 2020.

Tabel 1. 3 Data Produksi Kusen PT Winsen Kencana Perkasa

NO	Tahun	Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2019	September	390	375	96,15%
2	2019	Oktober	390	369	94,61%
3	2019	November	390	364	93,33%
4	2019	Desember	390	350	89,74%
5	2020	Januari	390	343	87,94%
6	2020	Febuari	410	336	81,95%
7	2020	Maret	410	335	81,70%
8	2020	April	410	320	78,04%
9	2020	Mei	410	295	71,95%
10	2020	Juni	410	290	70,73%
11	2020	Juli	410	300	73,17%
12	2020	Agusuts	410	290	70,73%

Sumber: PT Winsen Kencana Perkasa 2020

Dari tabel 1.3 di atas dapat kita lihat bahwa produksi kusen setiap bulannya mengalami penurunan dalam pencapaian target. Pada bulan september 2019 pencapaian produksi kusen sebesar 96,15%, dan pada bulan oktober 2019 terjadi penurunan sebesar 1,54%, dan pada bulan november 2019 terjadi penurunan sebesar 1,28%, dan pada bulan desember 2019 terjadi penurunan sebesar 3,59%, dan pada bulan januari 2020 terjadi penurunan sebesar 1,80%, dan pada bulan febuari 2020 terjadi penurunan sebesar 5,99%, dan pada bulan maret 2020 terjadi penurunan sebesar 0,25%, dan pada bulan april 2020 terjadi penuruan sebesar 3,66% , dan pada bulan mei 2020 terjadi penurunan cukup banyak sebesar 6,09%, dan pada bulan juni 2020 terjadi peurunan sebesar 1,22%, dan pada bulan juli terjadi peningkatan sebesar 2,44%, dan terakhir bulan agustus 2020 terjadi penuruan sebesar 2,44%. Perusahaan dalam meningkatkan target produksi seperti meningkatkan disiplin kerja dan

kepuasan kerja kepada karyawan secara teratur agar pencapaian target produksi dapat di tingkatkan lagi.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINSEN KENCANA PERKASA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menetapkan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Keterlambatan kerja.
2. Karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
3. Tidak adanya *job description* di perusahaan.
4. Pekerjaan tidak terlaksanakan secara maksimal karena karyawan tidak serius dalam menangani masalah.
5. Produksi perusahaan menurun setiap bulannya dilihat dari table 1.3 data produksi kusen PT Winsen Kencan Perkasa
6. Terbatasnya pengawas para karyawan.
7. Kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing.

1.3. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, perlu untuk membatasi masalahnya. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan PT Winsen Kencana Perkasa.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Winsen Kencana Perkasa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, masalah tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa?
2. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa?
3. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Sebuah studi dibentuk karena tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa

2. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa
3. Untuk Mengetahui Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat seperti dapat menambah wawasan, pola pikir dan pengetahuan di berbagai kalangan yang ada baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada PT Winsen Kencana Perkasa dan kepada penulis khususnya. Adapun manfaat hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi atau informasi serta ilmu pengetahuan khususnya untuk jurusan Manajemen Bisnis, khususnya pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.

1.6.2. Manfaat praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi PT Winsen Kencana Perkasa, sebagai sarana untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
2. Bagi peneliti, sebagai syarat untuk menyelesaikan sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan kajian mahasiswa Universitas Putera Batam, khususnya mahasiswa program studi manajemen.