

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu bidang usaha yang dapat berkembang dan konsisten dalam perekonomian nasional. UMKM menjadi wadah yang baik bagi penciptaan lapangan pekerjaan yang direncanakan baik oleh pemerintah, swasta dan pelaku usaha perorangan. Berdasarkan kemajuan zaman, pertumbuhan dan pembangunan ekonomi sangat berperan penting dalam meningkatkan pendapatan ekonomi daerah termasuk dalam mensejahterakan rakyat. Kegiatan UMKM merupakan salah satu cara agar produk kreatif daerah dapat dikenal dan memberikan peluang bisnis bagi pelaku usaha di daerah. Dalam hal persaingan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) harus bisa mengembangkan produk yang sudah ada menjadi produk yang luar biasa. Dalam hal ini dengan meningkatkan kualitasnya, atau mempercantik kemasan produknya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa memiliki manajemen sumber daya yang baik, bukan tidak mungkin tujuan perusahaan akan menjadi sia-sia dan sulit untuk bisa dicapai. Manajemen sumber daya manusia penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi karena melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai

pihak yang ada dalam perusahaan. Jika keseimbangan internal telah dimiliki perusahaan, efisiensi serta produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara obyektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subyektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela,2016). Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pandi Efendi (2018) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf

pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasi perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Maka disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 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). Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan

oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tangkap, dan kualitas. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu tahapan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016).

Karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas

dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Selain kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasional pun sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berkembangnya perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional yang merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negative. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady,2013).

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut". Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan. Suma dan Lesha (2013), menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

CV. New Tweety merupakan industri rumahan yang berdiri pada 23 April 2009, yang berada di kota Magetan sebagai salah satu pusat oleh-oleh. Perusahaan ini lebih fokus pada produksi kue kering dan bakpia, dengan memproduksi berbagai macam kue kering seperti kacang hijau, manisan ubi ungu, kue bolu basah, kue bolu kering, kue kacang tanah, kripik pisang dan bluder.

Kondisi sumber daya manusia di CV. New Tweety cukup terampil dalam proses produksi, dikarenakan para karyawan telah melewati masa pelatihan yang cukup lama. Di perusahaan ini pun sudah diterapkan peraturan bahwa tidak boleh datang terlambat serta mengharuskan karyawan mengumpulkan handphone pada saat jam kerja tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut, kebiasaan seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dari segi kepuasan kerja, para karyawan merasa kurang puas dikarenakan tuntutan kerja yang terlalu tinggi dimana New Tweety

menerapkan system borongan yang apabila pesanan belum mencapai target maka karyawan harus menambah jam kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari banyaknya karyawan yang komplain pada perusahaan sebanyak 15 orang. Ketika karyawan harus menambah jam kerja tanpa mendapatkan imbalan maka karyawan akan menunjukkan sikap kerja yang buruk dan tentunya akan mempengaruhi turunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya turnover sebanyak 10 karyawan pada tahun 2022.

Berdasarkan dari paparan diatas, bahwa kinerja yang baik membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin, kepuasan serta karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkat judul mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada CV.New Tweety magetan”.

B. Perumusan Masalah

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan ?
- c. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan ?
- d. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan.
- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan.
- c. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.New Tweety Magetan.

2. Manfaat penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak berikut:

a. Bagi Universitas

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan hasil penelitian dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademika.

b. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait kinerja karyawan di Indonesia khususnya yang menyangkut disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

c. Bagi objek yang diteliti

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan atau organisasi mengenai manakah diantara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan

komitmen organisasional yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan dapat memperoleh pemahaman, dan dapat menjadi salah satu referensi dan sumber pemikiran dan penalaran untuk merumuskan dan mengembangkan masalah-masalah baru dalam bidang manajemen perilaku terkait kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya.

