

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era sekarang ini yang sudah masuk ke zaman globalisasi ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk di prediksi, menjadikan setiap perusahaan untuk berlomba menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia. Hal ini karena semakin banyaknya kebutuhan masyarakat dan semakin banyaknya pilihan yang ada dipasaran untuk menarik minat masyarakat, masing – masing perusahaan saling memperkuat keunggulan masing – masing.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bermoral yang baik maka perusahaan itu akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang bisa bersaing adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan zaman.

Latansa Ponorogo merupakan *Departemen Store* yang di kembangkan oleh Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo yang tidak hanya bertujuan memperoleh keuntungan, akan tetapi untuk sarana dakwah bahwasannya pondok pesantren bisa hidup mandiri. Latansa *Departemen Store* Ponorogo ini memiliki 4 unit usaha dalam satu gedung yaitu diantaranya Apotek Latansa, Latansa toko peralatan olahraga dan

musik, *Food Court* Latansa dan toko buku Latansa. Latansa Ponorogo sendiri menerapkan sistem syariat islam kepada karyawannya yang dimana sebelum memulai aktifitas, seluruh karyawan dibiasakan untuk sholat dhuha, belajar mengaji dan juga mengkaji hadist – hadist dan Al-Quran.

Tabel 1.1

Pencapaian Hasil Kerja Karyawan Latansa Ponorogo 2016 - 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang tidak memenuhi SOP	Karyawan yang memenuhi SOP	Karyawan yang berprestasi
2016	47	40	7	4
2017	40	30	10	3

Sumber : Data Latansa Departemen Store Ponorogo

Berdasarkan data pencapaian hasil karyawan dalam 2 tahun terakhir yaitu pada tahun 2016 sampai dengan 2017, karyawan Latansa Ponorogo memiliki tingkat prestasi kerja yang belum maksimal. Berdasarkan wawancara dengan koordinator Latansa Ponorogo, hanya beberapa karyawan saja yang hasil kerjanya telah melebihi standar perusahaan dan mengalami peningkatan. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan reward berupa uang dan piagam penghargaan atas semua kerja keras, keteladanan dan juga disiplin yang telah mereka lakukan selama bekerja. Hal ini dilakukan untuk mengapresiasi kerja keras mereka dan juga diharapkan dapat memotivasi karyawan yang lain

untuk berprestasi dan bersaing dalam hal kebaikan dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu target atau tujuan, oleh karena itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah.

Memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerjakaryawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya.

Fathoni Abbdurahmat (2009 : 172) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang sudah mempunyai kepuasan kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan

tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaannya. Kepuasan kerja pada karyawan Latansa Ponorogo mengalami penurunan karena terdapat karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini dilihat dari data perputaran karyawan yang mengalami kenaikan.

Tabel 1.2

Perputaran Karyawan Latansa Ponorogo 2016 – 2017

Tahun	Jumlah karyawan pada awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan pada akhir tahun
2016	53	6	47
2017	47	7	40

Sumber : Data Latansa Departemen Store Ponorogo

Komunikasi pada Latansa Ponorogo dirasa kurang efektif, karena masih ada karyawan yang belum bisa menerima informasi dengan cepat. Berdasarkan wawancara dengan koordinator Latansa Ponorogo, disaat tiga bulan sekali karyawan di perintahkan untuk *stock opname* atau menghitung persediaan barang, tapi tidak semua karyawan mengerti dan paham akan instruksi tersebut, akibatnya banyak barang yang salah catat yang berdampak pada laporan perusahaan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013 : 146) komunikasi merupakan suatu metode dimana pengirim pesan dapat menyampaikan pesannya kepada penerima pesan. Kedua pihak yaitu pengirim dan penerima pesan dapat memahami isi pesan maupun

informasi yang dibicarakan sehingga tidak terjadi *miss communication* antara dua pihak tersebut.

Komunikasi yang baik dan efektif antara atasan dan bawahan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, dengan komunikasi karyawan dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam kepada atasan, bawahan ataupun sesama karyawan. Tidak bisa disangkal bahwa komunikasi sangatlah penting dalam suatu perusahaan, mengingat dalam suatu perusahaan memiliki banyak karyawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda dan bekerja untuk tujuan yang sama.

Menurut Hasibuan dalam Farida Umi (2016 : 42) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada Latansa Ponorogo masih ada beberapa peraturan yang masih dilanggar oleh karyawannya, yaitu diantaranya terlambat datang dan tidak mengikuti breafing, tidak masuk kerja tanpa keterangan atau pemberitahuan sebelumnya, bermain handphone saat bekerja dan tidak mengikuti sholat berjama'ah ketika adzan berkumandang. Disiplin kerja pada perusahaan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar untuk dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin tidak terbentuk dalam

sekejab, tetapi dibutuhkan pembinaan dan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin.

Tabel 1.3

**Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Latansa
Ponorogo Februari– April 2018**

No.	Pelanggaran Disiplin Kerja	Februari	Maret	April
1.	Terlambat datang dan tidak mengikuti breafing	1	-	2
2.	Bermain handphone saat bekerja	-	3	1
3.	Tidak mengikuti sholat berjama'ah saat adzan berkumandang	2	2	-
4.	Tidak masuk kerja tanpa izin	-	1	2
TOTAL		3	6	5

Sumber : Data Latansa Departemen Store Ponorogo

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Latansa Jalan Soekarno Hatta Ponorogo”**

1.2. Perumusan Masalah

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo?
- d. Apakah kepuasan kerja, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh kepuasan kerja, komunikasi, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Jalan Soekarno Hatta.”

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo.
- b. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo.
- c. Mengathui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo.
- d. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Latansa Ponorogo.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam meneliti variabel yang diteliti.

2. Bagi Universitas

“Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan tentang pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wacana yang positif bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan, sumber informasi dan bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya.

