

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis tidak dapat lagi dihindarkan dimulai dari inovasi produk yang memperhatikan konsumennya hingga persaingan antar perusahaan merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari. Untuk dapat bersaing, perusahaan tentunya harus mampu mengolah dan mengatur semua sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar mampu bertahan dan terus berkembang.

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya, oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Manajemen SDM merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo, 2015). Dengan perkembangan manajemen yang semakin profesional, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengembangkan kualitas yang dimilikinya sehingga dapat berkinerja secara optimal.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai

kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2012). Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (Suparyadi, 2015).

Permasalahan yang kerap terjadi didalam kinerja umumnya datang dari apa yang dihasilkan oleh karyawan, faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja (Nuryatin, 2020). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan Pangarso & Susanti, (2016). Karyawan yang disiplin akan cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi tersebut cenderung bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011).

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan sebagai kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nuryatin (2020) menemukan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja yang mengarah pada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, *supervise*, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial dalam perusahaan, dan perlakuan atasan (As'ad, 2015). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2014).

CV. Eureka Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang industri yang memproduksi berbagai produk untuk pertanian seperti pestisida dengan kata lain *agrochemical* atau produk kimia yang

digunakan dalam pertanian. CV. Eureka Indonesia berada di Jl. Pande No.46, Banjartengah, Junrejo, Kec. Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur 65321.

Dalam mencapai tujuan perusahaan CV. Eureka Indonesia, tentunya harus mempunyai karyawan yang benar-benar mau berkerja keras, serius dalam berkerja, mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan, mempunyai keahlian, penuh semangat dan juga mampu memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Target Produksi dan realisasi CV. Eureka Indonesia Tahun 2018-2021

Tahun	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Keterangan	Pencapaian (%)	Selisih (%)
2018	15.000	15.000	Tercapai	100 %	-
2019	15.000	15.000	Tercapai	100 %	-
2020	15.000	14.700	Tidak Tercapai	98 %	2%
2021	15.000	14.550	Tidak Tercapai	97 %	3%

Sumber: CV. Eureka Indonesia 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 bisa dilihat bahwa pada tahun 2018-2019 CV. Eureka Indonesia memenuhi target produksinya, Namun pada tahun 2020 dan 2021 produksi mengalami penurunan sebesar 98% dan 97%. Selisih antara hasil produksi dengan target produksi menjadi salah satu bukti bahwa kinerja karyawan pada CV. Eureka Indonesia ini terbilang belum maksimal.

Tabel 1. 2 Tabel Absensi Karyawan CV. Eureka Indonesia Tahun 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi		
			Hadir	Izin	Tanpa Keterangan
Januari	25	31	29	1	1
Februari	23	31	30	1	-
Maret	25	31	31	-	-
April	25	31	31	-	-
Mei	21	31	29	1	1
Juni	24	31	28	3	-
Juli	26	31	29	-	2
Agustus	24	31	31	-	-
September	26	31	28	1	2
Oktober	25	31	30	-	1
November	26	31	31	-	-
Desember	20	31	29	1	1

Sumber CV. Eureka Indonesia 2021

Berdasarkan Tabel 1.2. diketahui bahwa adanya inkonsistensi absen pada karyawan CV. Eureka Indonesia. Data absensi dari Januari hingga Desember diketahui hanya pada bulan Maret, April, Agustus dan November yang memiliki kehadiran karyawan secara penuh. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang masih kurang disiplin dalam kehadiran kerja. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam Perusahaan yang mampu berpengaruh kepada berlangsungnya keberhasilan Perusahaan itu sendiri.

Data tabel di atas juga didukung dengan hasil wawancara bersama Pak Ludi selaku pemilik perusahaan bahwa “para karyawan sering tidak bekerja pada hari kerja seperti karyawan yang tidak masuk tanpa izin, karyawan yang diberikan dispensasi waktu namun tidak kembali bekerja, dikarenakan para karyawan sering mementingkan kepentingan atau acara

pribadinya dibandingkan pekerjaannya.” Hal ini menunjukkan masih minimnya kepuasan bekerja yang dimiliki karyawan CV. Eureka Indonesia karena belum mampu memprioritaskan pekerjaannya. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan 7 karyawan sebagai narasumber menyatakan bahwasanya gaji yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan mereka. Namun disisi lain karyawan juga kurang merasa puas karena tidak adanya jenjang karir atau promosi pada bagian produksi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuryatin (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Astron Optindo Industries” hasil penelitiannya adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhdap kinerja karyawan, hasil ini pula didukung oleh penelitian lain milik Nugrahaningsih & Julaela (2017) Pamungkas (2017), dan (Wijaya & Agustin, 2019).

Penelitian yang membahas mengenai Disiplin terhadap kinerja dengan hasil penelitian yang menyatakan positif dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta” yang diteliti oleh Wijayanti & Winarno (2020) Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja

Pada Karyawan Indomobil Nissan Datsun Solobaru” menemukan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi celah penelitian karena terdapat inkonsistensi hasil dari beberapa penelitian sehingga memunculkan research gap penellitian. Berikut ringkasan *research gap* penelitian:

Tabel 1. 3 Ringkasan *Research Gap*

No.	Nama Peneliti	Variabel	Hasil
1	(Nuryatin, 2020); Nugrahaningsih & Julaela (2017); Pamungkas (2017); Wijayanti & Winarno (2020); Wijaya & Agustin (2019)	Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	Berpengaruh signifikan
2	(Filliantoni et al., 2019)		Tidak berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 1.3 ringkasan *research gap* penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan masih terdapat inkonsistensi, oleh karena itu dibutuhkan variabel mediasi untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Dalam penelitian ini, variabel yang dijadikan variabel mediasi adalah kepuasan kerja, pemilihan variabel mediasi didasarkan atas beberapa penelitian terdahulu

Disiplin kerja merupakan salah satu penentu kepuasan kerja, karena dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik, karyawan dituntut untuk meningkatkan ketelitian dalam bekerja sehingga akan meminimalisasi kesalahan. Minimnya kesalahan kerja, akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan. Jadi semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan Perusahaan, maka dengan sendirinya akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi pula (Filliantoni et al., 2019)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan CV. Eureka Indonesia”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana kinerja karyawan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan CV. Eureka Indonesia di Kota Batu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan tentang kinerja karyawan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada CV. Eureka Indonesia di Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Maka manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana penerapan ilmu pengetahuan yang berada pada bangku kuliah dan dapat menjadi kajian materi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan berupa informasi mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan CV. Eureka Indonesia. Sehingga dengan adanya informasi ini perusahaan dapat mengambil keputusan untuk mengatasi masalah tersebut.