

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia yang tangguh sangat dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi globalisasi ekonomi, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung operasional perusahaan, semakin baik sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai targetnya. Standar mutu tinggi dalam perusahaan sangat diperlukan karena akan menjadi peluang perusahaan untuk maju lebih besar (Mahadika, C, 2018).

Perusahaan yang bergerak di bidang industri bulu mata banyak di jumpai di daerah Kabupaten Purbalingga, salah satunya PT Royal Korindah yang merupakan salah satu perusahaan penghasil bulu mata palsu terbesar di Kabupaten Purbalingga. Pada tahun 1968, perusahaan tersebut dimulai sebagai operasi satu orang untuk membuat dan memberikan bulu mata yang dipesan sesuai pesanan ke salon kecantikan setempat, usaha ini terus berkembang menjadi produsen bulu mata palsu terkemuka di Dunia. Bulu mata palsu sangat digemari oleh kalangan wanita, karena bentuknya yang indah dan dapat membuat tampilan wajah seseorang menjadi lebih mempesona, serta tidak bosan untuk dipandang.

Perusahaan mendapat banyak pesanan bulu mata palsu dari berbagai kalangan, sehingga memerlukan tenaga kerja yang berkompeten supaya

memenuhi pesanan yang di inginkan oleh pelanggan, sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya untuk mampu menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan semangat kinerja karyawannya. Seorang karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai, karena keberhasilan suatu perusahaan ditandai oleh kinerja karyawannya.

Menurut Robbins dalam Putriana (2018) Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan yaitu dengan sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Produktivitas karyawan yang tinggi, merupakan salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan, yang kemudian akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Robbins (2006) dalam Wirya et al (2020) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil Penelitian Terdahulu banyak dilakukan diantaranya oleh (Eko Prasetyo dkk (2016) dan Wirya et all (2020)) menunjukkan kepuasan kerja **berpengaruh positif Signifikan** terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan menurut Hesty (2018) menunjukkan kepuasan kerja memiliki **pengaruh negatif tetapi signifikan** terhadap kinerja.

Disamping itu, keterlibatan kerja karyawan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja merupakan usaha membangun yang menyentuh hampir seluruh aspek sumber daya manusia, apabila tidak ditangani secara tepat maka karyawan gagal untuk sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2010) dalam Susilowati (2020) keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Hasil penelitian terdahulu (Sapta (2018) dan Alfajri (2019)) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan menurut Mahadika (2018)) menunjukkan bahwa Keterlibatan karyawan **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan disiplin kerja sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Faktor kedisiplinan menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin

merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Menurut Fathoni dalam Likdanawati (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh (Priyono, dkk (2016), Pangarso, dkk (2016), Liyas dkk (2017), Setiawan, dkk (2017) dan Fathia, dkk (2018)) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki **pengaruh yang signifikan positif** terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan menurut Likdanawati (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara singkat yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pegawai bagian sumber daya manusia, diketahui bahwa disiplin kerja di PT. ROYAL KORINDAH bagian produksi memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena tingkat kerja sama dan partisipasi kerja yang kurang baik dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Selain itu, data pendukung

lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, yang disajikan pada tabel di bawah ini :

BAG	JML. AKHIR			ABSENSI				DISPENSASI				
	Pa	Pi	JML	A	SKD	IDT	JML	IR	CT	CH	DL	JML
ADM. UMUM PRODUKSI	1	12	13	-	-	3	3	-	8	-	-	8
PREPROSES	9	101	110	5	36	83	124	4	57	20	-	81
SAKURA	28	241	269	18	96	244	358	13	76	80	-	169
ANGGREK	27	246	273	52	116	306	474	11	58	60	-	129
ROSELA	30	198	228	5	64	208	277	16	43	100	-	159
CEMPAKA	28	230	258	10	69	258	337	18	85	180	-	283
PANGGANG	12	6	18	1	3	22	26	-	8	-	-	8
OVEN, CELEP	33	10	43	-	2	29	31	-	13	-	-	13
FLUFFY	7	-	7	-	3	1	4	-	7	-	-	7
TOTAL PRODUKSI	175	1.044	1.219	91	389	1.154	1.634	62	348	440	-	850

Sumber : PT ROYAL KORINDAH, Desember 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat disiplin kerja karyawan pada PT ROYAL KORINDAH termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, seperti karyawan yang sering alpa tanpa ada alasan yang kuat, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BUKIT SANOMAS. Penelitian ini adalah jenis penelitian

pengembangan. Dengan penambahan dua variabel yaitu variabel keterlibatan kerja dan variabel Disiplin Kerja.

Peneliti menambahkan variabel keterlibatan kerja dan disiplin kerja dikarenakan dari beberapa penelitian terdahulu keterlibatan kerja dan disiplin merupakan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat banyak riset gap. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dan mengangkat judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ROYAL KORINDAH di PURBALINGGA.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah Purbalingga?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas maka penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian pada PT ROYAL KORINDAH. Penelitian ini dibatasi pada variabel (X_1) kepuasan, variabel (X_2) keterlibatan, variabel (X_3) disiplin. Variabel (Y) adalah kinerja karyawan PT Royal Korindah.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Royal Korindah di Purbalingga. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat :

a. Bagi pimpinan perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi pimpinan perusahaan yaitu hasil penelitian sebagai salah satu pertimbangan dalam mengambil kebijakan dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi karyawan

Memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai disiplin kerja yang baik serta keterlibatan kerja yang harus dimiliki oleh karyawan agar mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

c. Bagi Universitas

Untuk dapat menambah referensi ilmiah serta memperkaya ilmu pengetahuan yang kaitannya dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

d. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat menambah wawasan serta pembelajaran dalam menganalisis beberapa variabel seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi unit rosela pada PT. Royal Korindah dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

e. Bagi peneliti lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.