

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor disiplin kerja dalam suatu perusahaan diperlukan, karena jika hasil output yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dan tepat waktu maka akan berpengaruh dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan. Secara umum disiplin kerja merupakan alat penunjang yang digunakan oleh pimpinan perusahaan dalam upaya untuk mengatur perilaku karyawan agar tingkat kesadaran terhadap peraturan yang berlaku menjadi lebih terarah dan terkendali dalam bekerja, selain itu dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi karyawan yang sering kali merasa acuh terhadap setiap peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, hal ini sangat jelas dibutuhkan oleh perusahaan karena dapat memicu kinerja karyawan secara langsung dan akan membuat pekerjaan yang dihasilkan seefektif mungkin.

Faktor motivasi kerja dalam suatu perusahaan juga diperlukan, karena jika karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaannya maka hal ini akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang dihasilkan, seperti apa yang dikerjakan sudah tergerak sendiri tanpa diberikan perintah oleh atasan dalam bidang pekerjaannya. Motivasi kerja ini dapat diartikan sebagai suatu keinginan dan dorongan secara langsung yang timbul dalam diri sendiri untuk melakukan serangkaian kegiatan tertentu. Peran motivasi dapat dijadikan alat untuk membuat para karyawan dalam hal kinerjanya menjadi lebih giat, selain itu motivasi sendiri juga berdampak pada karyawan itu sendiri, dimana jika

karyawan merasa dirinya termotivasi dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi sendiri selain berguna untuk perusahaan juga sangat berguna bagi kayawannya secara langsung, bilamana dalam motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan maka akan berdampak pada perusahaan yang juga dapat memenuhi kebutuhan yang dihasilkan oleh kinerja kayawannya.

Faktor kepuasan kerja dalam suatu perusahaan diperlukan juga, seperti adanya fasilitas yang mendukung dilingkungan kerja yaitu adanya mushola dan tempat istirahat. Hal ini karena selain karyawan memiliki disiplin dan motivasi dalam bekerja. Secara umum kepuasan memiliki arti bahwa timbulnya rasa suka dalam diri seseorang yang dapat memicu rasa kesenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan memerlukan pemenuhan kepuasan kerja untuk memicu kinerjanya, pemberian fasilitas ditempat kerja adalah salah satu hal yang dapat dilakukan, selain itu jika karyawan merasa puas dalam segala aspek seperti pemenuhan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dilingkungan kerja akan berdampak pada rasa senang oleh karyawan. Pemenuhan kebutuhan inilah yang akan membuat rasa puas karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang dalam bekerja, maka hal ini juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Kepuasan kerja merupakan penunjang juga bagi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin dalam setiap pekerjaan dibidang masing – masing, maka dari inilah faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berimplikasi terhadap kinerja karyawan diperusahaan.

Secara umum kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur dengan beberapa aspek yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Pencapaian ini dimaksudkan oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya didalam sebuah perusahaan. Penilaian kinerja bagi karyawan dapat dijadikan ukuran bagi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawannya yang tadinya kurang efektif dapat menjadi seefektif mungkin agar output yang dihasilkan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan.

PT. Tani Gemilang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pupuk organik. Perusahaan ini termasuk dalam kategori perusahaan perseroan terbatas. Dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja di berbagai bidang sesuai dengan keahlian masing – masing. Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan yang sesuai dibutuhkan agar produksi perusahaan dapat optimal. Disiplin kerja diperusahaan ini masih relatif sama yaitu disiplin terhadap efektifitas waktu kedatangan dan pulang kerja serta absensi yang sering terjadi. Motivasi kerja diperusahaan ini yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan masih seperti adanya rasa aman dan nyaman didalam bekerja. Kepuasan kerja diperusahaan ini juga masih kurang adanya pemenuhan fasilitas untuk karyawan bagian produksi, dalam hal ini faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan secara langsung yang akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pentingnya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tani Gemilang Blitar”

B. Permasalahan

Tingkat kedisiplinan karyawan pada perusahaan PT. Tani Gemilang mengalami kendala dalam ketepatan waktu kehadiran karyawan yang melakukan pekerjaan dibagian produksi. Kurang disiplin kerja inilah yang diduga mengakibatkan proses produksi yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi lambat dalam menghasilkan output. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan PT. Tani Gemilang membuat semangat kerja karyawannya menjadi kurang. Pemenuhan kepuasan kerja juga kurang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja yang dimaksud adalah adanya fasilitas yang mendukung lingkungan kerja karyawan, seperti mushola, tempat istirahat, dan tidak adanya tingkat kebisingan suara ditempat kerja bagian produksi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah yang digunakan adalah sebagai berikut :

Bagaimana implikasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tani Gemilang Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui implikasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tani Gemilang Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Diharapkan pada akhirnya penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai acuan dan referensi awal untuk penelitian selanjutnya terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Bagi perusahaan, sebagai alternatif pemecahan masalah dalam kinerja karyawan dibagian produksi.