

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Definisi tersebut menyarankan perlunya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya atau sumberdaya manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, SDM selalu dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. (Amalia Islamiati, 2017). Seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik sudah tentu akan memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberi hasil yang terbaik untuk perusahaannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga apa yang diharapkan perusahaan bisa berjalan sesuai tujuan perusahaan. Kasmir (2017 h 189) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh faktor-faktor diatas dapat mempengaruhi kinerja. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan (Putri *et al* 2015). Kepuasan kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal

ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya (Indrawati 2013). Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan (Arifin 2011).

PT. Nihon Plast Indonesia merupakan salah satu perusahaan otomotif yang bergerak di bidang pembuatan *spare part* kendaraan bermotor roda empat khususnya produksi *steering wheels* dan *air bag*. PT Nihon Plast Indonesia merupakan anak cabang dari Nihon Plast Co.,Ltd yang berpusat di Jepang, sehingga dalam hal teknologi, sistem serta kualitas produk dikendalikan penuh oleh Nihon Plast Jepang.

PT Nihon Plast Indonesia memiliki filosofi tujuan, yaitu untuk menghasilkan produk-produk unggulan dalam bidang otomotif disertai dengan kemajuan teknologi yang dimiliki Jepang. Melalui filosofi tujuan tersebut PT Nihon Plast Indonesia berusaha memenuhi kebutuhan baik konsumen lokal (Indonesia) maupun kebutuhan ekspor.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan dilakukan penilaian kinerja karyawan perusahaan akan memperoleh informasi sejauh mana hasil kerja yang dicapai karyawan selama waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada periode mei sampai juni peneliti melakukan pengamatan di PT Nihon Plast Indonesia , melalui diskusi dengan beberapa pegawai. Hasil awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam disiplin kerja dimana masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, saat jam kerja sedang berlangsung ada saja pegawai yang tidak berada ditempatnya dan ketika jam istirahat sudah

habis masih ada masih ada pegawai yang tidak tepat waktu masuk ke ruang kerjanya. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena dengan disiplin yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Disisi lain kepuasan kerja sangatlah penting sebab pegawai dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja mereka tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Kedua faktor diatas yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja diduga menjadi masalah dalam PT Nihon Plast Indonesia dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan sehingga dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Beberapa variabel seperti disebutkan sebelumnya dapat juga berpengaruh terhadap kinerja di PT Nihon Plast Indonesia .Penelitian ini lebih menitikberatkan kepada kedua variabel tersebut terutama karena hasil pengamatan awal yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjadi kendala dalam kinerja pegawai dan perusahaan. Oleh karena itu, peniltian ini berjudul;” PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIHON PLAST INDONESIA”

1.2 Rumusan Masalah

Uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia?

3. Apakah ada pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT Nihon Plast Indonesia dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja serta pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti perlu membatasi batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan mengenai penulisan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdapat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdapat desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu & tempat penelitian, populasi & sampel, metode pengumpulan data, uji asumsi klasik dan uji regresi.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, saran-saran untuk penelitian selanjutnya dan dilengkapi dengan daftar pustaka.

