

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia di dalamnya, karena manusia merupakan faktor utama dan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan efektif dan sulit mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik dan berpotensi tinggi juga akan menciptakan produktivitas tenaga kerja yang berkualitas dan efisien. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu mengembangkan atau mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni bagaimana mengelola hubungan dan peran kerja agar efektif dan efisien, sehingga membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020: 10). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merencanakan, mengatur, mengoordinasikan, menerapkan dan memandu akuisisi, pengembangan, produksi layanan, integrasi, pemeliharaan, dan diferensiasi tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pengelolaan dan penyalahgunaan sumber daya yang ada pada individu, pengelolaan dan penyalahgunaan ini dikembangkan secara optimal dalam kehidupan kerja untuk

mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau aktivitas manusia dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah karena setiap karyawan mempunyai pemikiran, status, dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan standar untuk mengevaluasi sumber daya manusia, salah satunya melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan selesainya pekerjaan dan hasil yang dicapai melalui pekerjaan itu (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan dianggap berdampak karena mengukur seberapa besar hasil kerja positif yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang dicapai oleh setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Kasmir, 2019: 182). Jika seorang karyawan mencapai apa yang diinginkan perusahaan, maka dikatakan kinerjanya baik. Misalnya mengukur kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai intruksi atasan dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai harapan dan tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia tentu akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional dimana seorang pekerja atau

karyawan merasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika memandang pekerjaannya (Wijayanto & Hermanto, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang pekerja termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan menilai suatu pekerjaan sebagai penghargaan ketika mewujudkan suatu nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2018).

Setiap orang memandang pekerjaannya secara berbeda, dan setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja masing-masing, sehingga kepuasan kerja kembali lagi pada diri setiap orang. Kepuasan kerja akan meningkat apabila karyawan merasakan adanya rasa tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal guna mencapai tujuan akhir organisasi (Widiyanto & Setyawasih, 2019). Perusahaan juga diharuskan fokus terhadap kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa kurang dihargai, atau tidak mampu mencapai potensi maksimalnya, secara otomatis karyawan tidak akan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karena tanpa disiplin kerja maka setiap kegiatan yang dilakukan akan membuahkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai harapan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis (Nitismito, 2016: 6). Salah satu upaya untuk mengatasi alasan tindakan disipliner untuk mencapai pengembangan organisasi adalah dengan memotivasi pegawai agar mampu mendisiplinkan

dirinya dalam bekerja baik secara individu atau kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mentaati peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Disiplin sangatlah penting bagi kehidupan manusia terutama bagi mereka yang bekerja di suatu perusahaan. Disiplin bertujuan untuk membentuk perilaku yang lebih baik. Selain itu, disiplin juga bertujuan agar pegawai dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. Apabila tidak disiplin, karyawan harus siap menghadapi konsekuensi yang diberikan atasannya. Sebab kedisiplinan merupakan salah satu bentuk untuk memastikan bahwa karyawan menaati peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

CV Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan perusahaan pemotongan ayam yang menghasilkan berbagai macam produk olahan ayam berkualitas seperti ayam utuh (karkas), ayam parting (dada, sayap, paha) dan ayam fillet (tanpa tulang). Produk dari CV Sukahati Pratama digunakan oleh beberapa perusahaan makanan cepat saji seperti KFC, McDonald's, CFC, dan perusahaan lain seperti PT. Frozen Food Pahala, PT.Champ, Oichibento, Ichibento dll. Distribusi pemasaran CV Sukahati Pratama tidak hanya mencangkup Pulau Jawa namun juga meluas hingga keluar Pulau Jawa. ([sukahati.indonetwork.co.id](http://sukahati.indonetwork.co.id)).

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan maka setiap karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya harus memberikan kinerja yang baik agar konsumen puas, namun dalam prakteknya terkadang muncul permasalahan

yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis melalui wawancara dengan bapak Riki selaku staf HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, beliau menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah, misalnya banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, banyak pegawai yang terlambat masuk kerja, dan banyak karyawan dibagian produksi yang terbiasa tidak mengenakan seragam perusahaan dan peralatan keselamatan.

Berdasarkan pengamatan, penulis juga menemukan permasalahan lain pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yaitu banyaknya pegawai yang tidak profesional dan pegawai yang mengundurkan diri, dalam hal ini ditemukan beberapa permasalahan salah satunya adalah masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Riki selaku staff HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya ditemukan beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja diperusahaan lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya ditemukan berbagai alasan yang menyebabkan karyawan tidak puas dengan perusahaannya, keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, oleh karena itu perlu dilakukannya penelitian terkait hal tersebut diatas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepuasan kerja karyawan bagian operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan bagian operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian operator produksi di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya untuk:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa

perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja. Selain sebagai masukan juga bisa menjadi tolak ukur atau pertimbangan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia kedepannya agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang lebih baik dan unggul.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Sambong Jaya, (depan GARDU INDUK PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya 46181

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih bulan terhitung dimulai dari bulan oktober 2023 sampai dengan bulan, sebagaimana sesuai dengan jadwal terlampir.