

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Melihat perkembangan dalam dunia bisnis pada saat ini perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja pada karyawan yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Setiap instansi, lembaga atau perusahaan merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling berkerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar tercapainya tujuan yang ada didalam perusahaan dengan baik maka perusahaan harus dapat mendorong kinerja para karyawannya jika kinerja karyawan dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat menciptakan disiplin kerja serta kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan komitmen perusahaan karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh instansi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai Karyawan sesuai dengan tujuan instansi. Kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja Karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan hasil kerjanya yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan.

Kinerja adalah tentang seseorang yang melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja juga tentang apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan melalui kemampuan dan keyakinan serta waktu yang diberikan. Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Menurut Mangkunegara dalam Apriani (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja yang baik juga, disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mondy (2008) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan. Menurut pernyataan Sinungan (2007) disiplin dapat mendorong kinerja atau disiplin merupakan faktor penting didalam kemajuan sumber daya manusia didalam perusahaan. Sedangkan menurut Rivai yang dikutip oleh Septiawati (2014) disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial didalam perusahaan yang berlaku.

Selain disiplin kerja karyawan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja didalam perusahaan seorang karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya akan mencapai tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya, walaupun mereka bekerja pada tempat yang sama. Karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang di jalankan, apabila pekerjaan itu dianggap telah memenuhi harapannya. Usaha untuk menciptakan suasana yang memungkinkan munculnya kepuasan dalam diri para karyawan bisa saja tidak berarti sama sekali, jika muncul hal-hal tidak terduga yang di rasakan karyawan mereka merasakan tidak puas. Tercapaiannya suatu tujuan dalam perusahaan yang efektif dan efisien salah satunya jika karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi di pengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, di mana karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Setiap karyawan yang bekerja pasti mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Menurut Kreitner dan Kinicki (2013) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

seseorang. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama dengan karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Mangkunegara (2011) kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran perusahaan perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Selain itu faktor komitmen organisasional mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan, tingginya komitmen akan mempengaruhi tingkat kinerja yang akan semakin meningkat. Menurut Robbins (2008) komitmen pada perusahaan merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang suka maupun tidak suka terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Sedangkan menurut Schermerhon (2012) komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan kepada perusahaan, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi maka berhubungan kuat dengan perusahaan. Sedangkan menurut Utomo (2016). Komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik. Kepuasan kerja

terhadap apa yang karyawan dapatkan dalam perusahaan akan membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan, menurut Robbins dan Judge (2009) Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan perusahaan memiliki komitmen yang baik maka akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada perusahaan lain.

Divisi *Retail Prima FreshMart* adalah salah satu bagian dari PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk yang bergerak dalam bidang pengolahan produk makanan beku dan *retail prima freshmart* yang masih beroperasi dengan baik hingga saat ini. Alasan penulis melakukan penelitian di PT.Charoen Pokphand Internasional karena merupakan perusahaan yang cukup besar di Jakarta, sehingga perusahaan harus mengelola dengan sebaik-baiknya sumber daya manusia serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan pengelolaan sumber daya yang tepat maka karyawan dapat terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan.

Dalam sudut pandang Islam tentang bekerja adalah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi umat manusia. Bekerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur'an seperti dalam Firman Allah, yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتَرِدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيَنْتَظِرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalahkamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahuiakan yang ghaibdan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (Qs. At-Taubah(9):105).

Islam mewajibkan manusia untuk bekerja bukan hanya untuk mendapatkan rizki dan upah yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi dilain sisi bekerja yang dilakukan mengandung makna ibadah sebagai hamba Allah SWT. dilakukan agar menjadi seseorang yang sukses kelak di dunia maupun di akhirat. Oleh sebab itu, setiap umat didunia diwajibkan untuk selalu bekerja. Terlihat jelas yang diuraikan tentang pentingnya bekerja, maka hukum bekerja pun wajib bagi setiap umat yang ada didunia ini.

Sebagaimana dalam ayat Al-Qur'an seperti dalam Firman Allah, yaitu :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."* (Qs. Al-Zumu'ah (62): 10).

Ada saatnya beribadah dan ada saatnya untuk bekerja. Keduanya akan membawa kemaslahatan jika dikerjakan sesuai yang diperintahkan Allah SWT. Allah SWT tidak pernah memerintahkan manusia untuk menghabiskan waktunya beribadah kepadaNya.

Dapat dilihat berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen perusahaanonal mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk"**.

1.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk dalam sudut pandang Islam ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia.

3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasional secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia.
5. Mengetahui pandangan Islam mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Charoen Pokphand Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan diperoleh manfaat bagi perusahaan dan peneliti.

1.4.1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3. Manfaat bagi Universitas Yarsi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Yarsi di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.