

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting pada manajemen modern dan era revolusi industri 4.0 yaitu sebagai penggerak untuk melaksanakan rencana yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan dari suatu perusahaan. Selain itu sumber daya manusia sangat penting bagi suatu negara, karena maju atau tidaknya suatu negara tergantung pada sumber daya manusia yang ada di negara tersebut. Apabila suatu negara mempunyai sumber daya yang berkualitas maka negara tersebut dapat bersaing dengan negara lain dan sebaliknya kalau negara tersebut tidak mempunyai sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka negara tersebut akan sulit bersaing dengan negara lain. Sinungan (2009) sumber daya manusia adalah modal paling dasar dalam pembangunan nasional. Andri Saputra (2018) berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

UD. KARYA JATI merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dalam pembuatan Furniture/ Mabel, yang berlokasi di Jombang Jawa Timur – Indonesia, yang memproduksi bermacam jenis produk Furniture/ Mebel, seperti: Almari, Rak TV, Meja Rias, Rak Serba Guna, Meja Komputer, dll, yang berasal dari

bahan baku utama Particle Board. Penelitian ini memfokuskan pada bagian produksi. Berdasarkan survey pada bagian produksi terdapat masalah mengenai penurunan prestasi kerja karyawan hal ini terbukti dari hasil produksi yang tidak sesuai target.

Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Martoyo (dalam Susanti 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya.

Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan. Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah suatu kesadaran diri dan ketaatan seorang terhadap suatu peraturan atau tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Ketika seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi sudah dipastikan bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik. Oleh karena itu setiap karyawan wajib mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Siagian (2014) motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai

tujuan dari perusahaan. Bangun (2012) motivasi berasal dari kata motif yang artinya adalah dorongan, dengan demikian motivasi merupakan salah satu hal yang penting karena dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Moorhead (2013) motivasi merupakan suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri sendiri agar mau bekerja keras untuk melakukan pekerjaan agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi prestasi seseorang dan merupakan faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Fenomena yang terjadi di UD Karya Jati adalah prestasi kerja menurun yang dapat dilihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target, banyak hasil produksi yang tidak memenuhi standar perusahaan, setelah jam istirahat selesai karyawan masih bersantai-santai dan tidak segera menyelesaikan pekerjaan. Banyaknya pesaing dalam bidang pembuatan mabel tersebut UD Karya Jati terus melakukan perbaikan dengan cara meningkatkan prestasi kerja.

Mangkunegara (2017) Prestasi kerja yang rendah dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerja sama dan Inisiatif. Fenomena prestasi kerja di UD Karya Jati karyawan tidak dapat mencapai target pembuatan mabel yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu masih banyaknya mabel yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur. Karyawan juga kurang dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam

membuat mabel sehingga pada waktu memproduksi mabel terdapat kesalahan karena karyawan tersebut tidak memiliki komunikasi yang baik dalam mengerjakan tugas. Karyawan di UD Karya Jati juga kurang mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas, ketika ada yang mengawasi mereka rajin untuk memproduksi mabel dan ketika tidak ada yang mengawasi mereka kurang rajin dalam memproduksi mabel. Prestasi kerja karyawan bagian produksi UD Karya Jati menurun diduga karena disiplin kerja yang rendah dan kurangnya motivasi.

Tabel 1.1  
Target dan realisasi produksi UD Karya Jati tahun 2019

Periode	Target	Realisasi	Keterangan
Januari	40.000	40.000	Tercapai
Februari	40.000	40.000	Tercapai
Maret	40.000	40.000	Tercapai
April	40.000	38.954	Tidak Tercapai
Mei	40.000	37.462	Tidak Tercapai
Juni	40.000	35.920	Tidak Tercapai

Sumber : UD Karya Jati

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019 karyawan UD Karya Jati dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tetapi pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2019 karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja yang sesuai dengan UD Karya Jati adalah Kesiediaan, Kepatuhan terhadap pimpinan, Presensi kehadiran, dan Ketelitian. UD Karya Jati karyawan sering sekali tidak taat pada peraturan salah

satu contohnya adalah karyawan datang terlambat. Karyawan UD Karya Jati juga tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sering sekali karyawan kurang teliti dalam bekerja sehingga masih terdapat produk yang cacat.

Tabel 1.2  
Absensi karyawan bagian produksi UD Karya Jati tahun 2019

<b>Periode</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah karyawan yang tidak hadir</b>
Januari	125	4
Februari	125	0
Maret	125	5
April	125	9
Mei	125	12
Juni	125	11

Sumber : UD Karya Jati

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Februari semua karyawan produksi hadir untuk bekerja tidak ada yang membolos. Dan pada pada bulan Juni karyawan paling banyak yang tidak hadir untuk bekerja. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan kenapa prosentase absensi karyawan UD Karya Jati tidak mencapai 100% semua itu diakibatkan karena karyawan ada yang telat datang kerja dan ada karyawan yang membolos kerja.

Siagian (2014) adapun indikator dari motivasi yang pertama adalah daya pendorong, dimana bahwa karyawan UD Karya Jati kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan. Hal tersebut dibuktikan dengan ketika salah satu karyawannya yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan karyawan tersebut

tidak mendapatkan reward dalam bentuk apapun. Yang kedua kemauan, disini karyawan kurang bisa mengembangkan bakat dan kemampuannya sehingga jumlah mabel yang diperoleh rendah. Ketiga adalah tanggung jawab, dengan tidak bisanya karyawan UD Karya Jati memenuhi target penyelesaian jahitan itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak dapat bertanggung jawab terhadap apa yang telah pimpinan intruksikan. Keempat kewajiban, dimana karyawan di UD Karya Jati tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dan kelima adalah membentuk keahlian, dimana karyawan di UD Karya Jati kurang mampu dalam membuat mabel karena kurang bisa mengasah keahlian dalam membiat mabel.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada disebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja yang rendah diduga dapat menyebabkan prestasi kerja menurun. Dan motivasi kerja yang rendah diduga dapat menyebabkan prestasi kerja menurun. Oleh karena itu disini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan produksi UD Karya Jati?
- 1.2.2 Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan produksi UD Karya Jati?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan produksi UD Karya Jati
- 1.3.2 Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan produksi UD Karya Jati

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan baru.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai sumber informasi bagi perusahaan sehingga dapat menjadi alternatif dalam mengatasi masalah prestasi kerja pada karyawan produksi UD Karya Jati.