

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era sekarang ini, persaingan dalam bidang industri semakin ketat. Hal tersebut mengakibatkan suatu perusahaan harus mampu bersaing secara kompetitif, serta mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan tinggi dalam bekerja haruslah dimiliki oleh setiap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dalam kegiatan organisasi ataupun perusahaan, hal tersebut dikarenakan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya peranan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi itu sendiri. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik bila tidak ada keterlibatan manusia di dalamnya.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, maka suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpotensi, berpengetahuan, dan mempunyai ketrampilan yang tinggi untuk mengelola perusahaan secara optimal. Organisasi akan mencapai tujuannya apabila dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Semakin baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan sumber daya

manusia rendah atau tidak baik, maka akan sulit dalam mencapai tujuan organisasi dan hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan organisasi.

Setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tentu saja dituntut untuk memberikan kontribusi positif yang dapat ditunjukkan melalui kinerja yang baik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dari para karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya

UD. Jaya Makmur yang menjadi objek penelitian merupakan usaha mikro kecil dan menengah yang bergerak dalam bidang pembuatan perlengkapan rumah tangga seperti jepit baju, saringan teh, dan perasan santan dengan bahan dasar biji plastik. Fenomena yang terjadi pada UD. Jaya Makmur adalah penurunan kinerja karyawan. Penurunan tersebut terlihat dari masih adanya hasil produksi yang tidak sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan, yaitu pada hasil produksi yang masih terdapat sisa-sisa bahan dan hasil produksi yang tidak berhasil dicetak sesuai dengan bentuk yang semestinya. Karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini terlihat pada tiga bulan terakhir yang mengalami penurunan hasil produksi baik pada produk jepit baju, saringan teh, dan perasan santan. Dan rasa tanggung jawab juga inisiatif karyawan

rendah yang terlihat dari karyawan yang tidak segera membersihkan alat produksi usai pekerjaan berlangsung.

**Tabel 1.1**  
**Data penurunan kuantitas bulan Januari-Maret 2020 pada UD. Jaya Makmur**

<b>Bulan</b>	<b>Jenis Produk</b>	<b>Target (unit)</b>	<b>Jumlah yang Dihasilkan (unit)</b>
Januari	Jepit Baju	32.000	30.400
	Saringan teh	5.600	5.400
	Perasan Santan	5.200	5.000
Februari	Jepit Baju	32.000	28.800
	Saringan teh	5.600	5.200
	Perasan Santan	5.200	4.800
Maret	Jepit Baju	32.000	27.200
	Saringan the	5.600	5.000
	Perasan Santan	5.200	4.400

*Sumber: UD.Jaya Makmur Jombang (2020)*

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan selama 3 bulan terakhir kuantitas hasil produksi mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi diduga karena dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja karyawan. Setiap karyawan tentu saja memiliki kemampuan yang berbeda antara satu sama lain. Begitu pula dengan karyawan produksi yang ada pada UD. Jaya Makmur. Kemampuan kerja sangatlah penting karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan agar bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya kemampuan kerja juga semakin penting karena pimpinan memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan perusahaan yang di inginkan.

Wijono (2012) kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adanya dukungan dari perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangatlah penting mengingat lingkungan perusahaan baik secara internal maupun eksternal akan mengalami perubahan. Seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam kegiatan sehari-hari yang menjadi tanggung jawabnya. Robbins (2012), kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kemampuan kerja mutlak harus dimiliki semua karyawan, karena jika tidak maka untuk mencapai suatu tujuan perusahaan akan terasa berat. Pada dasarnya juga setiap karyawan telah memiliki kemampuan yang dibawa sejak dari lahir. Kemampuan kerja ini biasanya dapat berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain.

Adapun penurunan kinerja yang diduga disebabkan oleh kemampuan kerja terlihat dari pengetahuan karyawan masih rendah yang mana terdapat beberapa karyawan yang masih belum dapat meracik warna untuk produk jepit baju, saringan teh, dan perasan sari sehingga mengakibatkan warna dari hasil produk menjadi kurang baik, pelatihan untuk mengoperasikan alat produksi yang diberikan karyawan belum maksimal, karyawan yang tidak mampu mengatur jalannya mesin produksi dengan baik sehingga hasilnya juga menjadi kurang

maksimal dan karyawan yang belum sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Selain kemampuan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tinggi pula rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, juga besarnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Adapun ketidak disiplinnya karyawan terlihat dari karyawan yang datang terlambat dengan rentang waktu 5 hingga 30 menit. Karyawan yang enggan untuk membersihkan dan mengecek mesin saat produksi dan juga setelah produksi berlangsung, karyawan yang tidak memakai alat pelindung kerja seperti sarung tangan dan masih terlihat hubungan yang tidak baik diantara beberapa karyawan seperti saling menyalahkan diantara rekan kerja yang berbeda shift dalam hal membersihkan alat produksi sehingga menimbulkan rasa yang tidak nyaman pada saat bekerja.

Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan pada UD. Jaya Makmur Jombang pada bulan Januari-Maret 2020:

**Tabel 1.2**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan Produksi Pada UD. Jaya Makmur**  
**Bulan Januari-Maret 2020**

No	Bulan	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Jumlah Karyawan
1	Januari	4	36
2	Februari	7	36
3	Maret	8	36

*Sumber: UD. Jaya Makmur Jombang (2020)*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa semakin bertambahnya karyawan yang tidak hadir pada setiap bulannya di UD. Jaya Makmur. Pada bulan Januari terdapat 4 karyawan yang tidak hadir, hal ini termasuk dalam kategori rendah. Pada bulan Februari terdapat 7 karyawan yang tidak hadir dan pada bulan maret terdapat 8 orang karyawan yang tidak hadir. Dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir maka dapat mempengaruhi hasil produksi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Romansyah Arindra Adhana (2016) tentang pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai panti sosial asuhan anak tunas bangsa Pati menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada UD. Jaya Makmur Jombang".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan UD. Jaya Makmur dalam mengambil keputusan terkait dengan kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.