

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menghadapi perkembangan teknologi dan informasi, meskipun tersedia modal yang memadai namun jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Untuk itu, karyawan harus mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan sangat berpengaruh dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat membantu memotivasi setiap individu dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus bisa memahami motivasi setiap individu agar bisa melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, agar bisa memberikan sikap disiplin oleh suatu pekerjaan yang harus dilakukannya.

Penelitian yang dilakukan Hendry (2017) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan

juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Karyawan merupakan pemegang peran penting dalam segala aktivitas dalam perusahaan disuatu bagian yang sudah didapatkan. Setiap karyawan yang bekerja harus mempunyai kemampuan agar bisa memperoleh penghasilan. Adapun juga karyawan bisa menghasilkan target yang sudah ditentukan, karena salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Selain juga dari pengalaman kinerja karyawan yang setiap perusahaan harus mempunyai tanggung jawab agar karyawan tidak seenaknya sendiri melanggar tata tertib perusahaan yang ada.

Kinerja karyawan ini dilihat dari indikatornya terdapat kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama antar karyawan. Hal ini terdapat masalah dalam kinerjanya yang tidak mencangkup kuantitasnya terdapat karyawan tidak memenuhi target yang sudah diberikan, maka karyawan harus mengejar target yang sudah ditentukan oleh perusahaan jika jumlah yang sudah ditentukan 7.500 pasang sepatu. Batas waktu

yang sudah diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaan harus dikerjakan karena jika tidak dikerjakan barang akan menumpuk, maka itu karyawan harus mempunyai tanggung jawab dalam kerja sama antar karyawan agar barang yang diselesaikan cepat selesai. Kinerja menunjukkan pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Pabundu (2006), kinerja yaitu semua hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan ini berdiri pada 24 Januari 2000 sampai sekarang perusahaan ini semakin berkembang pesat, dan merupakan sesuatu perusahaan penghasil jasa jahit sepatu yang ada di Temuwulan Jombang. Semakin banyak pesaing yang serupa dalam bidang pembuatan sepatu membuat perusahaan ini bertekad untuk terus meningkatkan kinerjanya demi menjaga produk yang berkualitas.

Fenomena yang terjadi pada UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan terutama dalam kinerjanya dapat dilihat dari penyelesaian dari pekerjaannya secara tepat waktu untuk menentukan target perusahaan, hal itu karyawan harus mempunyai semangat bekerja agar bisa mencapai hasil yang sesuai. Di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan mempekerjakan karyawan mulai jam 07.00 sampai jam 15.00, jika lembur dan ada

bahan yang untuk dikerjakan sekarang bisa sampai jam 17.00. Maka kinerja karyawan dapat dilihat dari target produksi barang datang untuk segera diselesaikannya agar cepat pengirimannya dan tidak ada barang yang menumpuk, pencapaian hasil produksi karyawan ini bekerja dengan cara terbaik dan dapat bekerja sama agar menghasilkan sesuatu barang sepasang sepatu, dalam ketepatan waktu untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di perusahaan, bahwa belum terjadi optimal dalam suatu kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja karena kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan karyawan. Kenyataan yang ada pada UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan mengalami hasil yang belum optimal dalam kinerja karyawan seperti yang terlihat pada bulan Januari-April 2020:

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Produksi UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Januari-April 2020

No.	Bulan	Target Produksi (pcs)	Pencapaian Hasil Produksi (pcs)	Presentase	Barang Produksi Reject	Presentase
1.	Januari	7.500	6.480	86,4%	20 pcs	0,31%
2.	Februari	7.500	6.375	85%	25 pcs	0,32%
3.	Maret	7.500	5.578	74,37%	22 pcs	0,34%
4.	April	7.500	5.472	72,96%	28 pcs	0,51%

Sumber : UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian produksi sepatu tidak tercapainya dalam target perusahaan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan. Hal ini mengakibatkan tidak optimalnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target produksi yang tidak

tercapai dan tidak tepat waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena hasil yang dikerjakan belum optimal, bisa jadi barang yang dikerjakan tadi salah dalam proses penjahitan, dengan kata lain tidak terpenuhinya kualitas pekerjaan.

Hasil yang belum optimal ini diduga disebabkan faktor motivasi dan disiplin. Pada dasarnya menurut informasi yang diterima Manager SDM, kinerja karyawan belum optimal karena diduga karyawan kurang memiliki motivasi kerja dilihat dari rendah semangat kerja dan tingkat kedisiplinannya tidak memenuhi aturan akan tanggung jawabnya.

Setiap kemampuan karyawan ini harus dikembangkan agar bisa memperoleh penghasilan yang didapatkan. Tumbuhnya motivasi akan bisa membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya. Pada dasarnya yang diterima dari Manager SDM, motivasi kerja karyawan belum optimal karena diduga karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan ini dilihat dari indikatornya untuk mencapai dorongan suatu tujuan, semangat kerja dan tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan langsung di lapangan bahwa motivasi yang rendah, karena tidak adanya dorongan dari atasan berupa tidak diberikan arahan sebelum melakukan pekerjaan, kurangnya rasa semangat yang dimiliki karyawan sehingga hasil diharapkan perusahaan tidak optimal.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan yang bekerja, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan barang yang berkualitas. Jika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan belum optimal. Peneliti Rozalia (2015) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi bagi karyawan di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan agar karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor produksi (mesin, bahan baku, modal). Tujuan perusahaan agar bisa dicapai jika para karyawan bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Maka dari itu karyawan harus mempunyai perilaku agar giat bekerja dan bisa menaati aturan perusahaan untuk disiplin dengan baik.

Setiap pekerja pada bagian produksi dituntut untuk bekerja lebih produktif karena bagian produksi merupakan alat penggerak yang ada di perusahaan atau pusat dari pembuatan produk yang dihasilkan oleh UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan, jika produk yang dihasilkan belum optimal dalam suatu target perusahaan maka yang dituntut lebih utama adalah karyawan bagian produksi. Para karyawan bagian produksi jasa jahit, pengecekan, dibagian mall membantu proses jahit, dan dibagian mall penempelan pada kompenan ini untuk bisa mencapai target. Dan disana sudah disediakan mesin jahit bagi karyawan yang bekerja. Salah satu faktor dari kurangnya pencapaian target adalah disiplin kerja dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja dan masuk kerja.

Tabel 1.2 Daftar Tidak Hadiran Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Januari-April 2020

Bulan	Jumlah Hari Orang Kerja (HOK)	Dengan Keterangan		Tanpa Keterangan	
		Jumlah	%Hadir	Jumlah	%Hadir
Januari	858	104	12,12%	26	3,030%
February	726	88	12,12%	88	3,030%
Maret	693	42	6,06%	63	9,09%
April	627	57	9,09%	38	6,06%

Sumber : UD Wirasena Inti Nusa 2020

Berdasarkan informasi dari tabel 1.2 dapat diketahui jumlah absensi semakin banyak yang tanpa keterangan dengan alasan yang tidak jelas pada setiap bulannya. Sebagian besar karyawan dalam jumlah Hari Orang Kerja (HOK) kebanyakan masih melanggar peraturan yang sudah ada. Tidak ada semangat bekerja adapun juga tidak ada tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya. Karyawan juga harus menaati peraturan yang di UD Wirasena Inti Nusa. Adapun tingkat disiplin belum optimal ini karena diduga karyawan tidak memiliki tanggung jawab dalam masuk jam kerja. Jadi karena, kinerja karyawan belum optimal dalam disiplin disebabkan sumber daya manusianya yang tidak optimal dalam mencapai target.

Kinerja karyawan belum optimal karena sumber daya manusia karyawan kurang adanya disiplin. Karena itu, disiplin yang ada di UD Wirasena Inti Nusa Temulawan ini diduga disiplin yang rendah disebabkan karena adanya karyawan kerja dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Salah satu indikator disiplin kinerja karyawan rendah karena tidak adanya kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja adapun juga ketaatan pada standart kerja. Berdasarkan informasi yang telah diterima dari Manager SDM, karena tidak adanya kehadiran

karyawan yang masuk dan pulang kerja dengan seenaknya sendiri adapun juga tidak memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diterima oleh atasan, dan juga tidak bisa berhati-hati dalam memulai pekerjaan. Adapun menurut hasil pengamatan di lapangan bahwa disiplin tinggi dilihat dari kehadiran karyawan berangkat dan pulang dengan tepat waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, namun tidak diataati oleh karyawan dengan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan juga bisa dilihat kurangnya kerja sama antara rekan kerja sehingga hasil yang dikerjakan tidak optimal.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Sutrisno (2016), mengatakan disiplin kerja adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap aturan atau ketetapan perusahaan. Tujuan perusahaan ini hanya dapat dicapai jika para karyawan kondisi atau sikap harus memiliki tanggung jawab pada aturan yang sudah ditentukan. Dengan adanya disiplin karyawan harus bisa mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, Heriyanto (2016). Peneliti Marayasa (2019) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari wawancara ke karyawan bahwa pemberian motivasi kerja pada karyawan yang tinggi untuk bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini mengakibatkan karyawan puas untuk aturan yang sudah diberlakukan di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan sehingga dibuatnya aturan ataupun sistem motivasi dan sistem disiplin yang harus ditaati, agar bisa meningkatkan kinerjanya.

Sehingga, belum optimal kinerja pada perusahaan di pengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam diri masing-masing individu. Seseuai dengan peneliti Hendry (2017) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan pada CV Musty Jaya yang menjelaskan bahwa, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Musty Jaya.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah berdampak pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temulawan?

2. Apakah berdampak pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temulawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi penelitian terkait motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan perusahaan.