

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan manufaktur adalah suatu cabang industri yang mengoperasikan peralatan, mesin dan tenaga kerja dalam suatu proses untuk mengolah bahan baku, suku cadang, dan komponen lain untuk diproduksi menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual. Dalam proses pekerjaannya, perusahaan ini memiliki ciri khas yakni mengubah suatu bahan mentah menjadi sebuah barang jadi yang mempunyai nilai jual. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat perusahaan manufaktur dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan manufaktur tak lepas dari peran beberapa faktor yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu faktor yang mempunyai peran penting di dalam keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang akan menjalankan seluruh aktivitas perencanaan perusahaan dan yang mampu menjalankan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kontribusi secara optimal.

Terwujudnya tujuan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh tersedianya berbagai fasilitas perusahaan. Tetapi lebih dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan perusahaan menjaga dan

meningkatkan kinerja karyawan adalah tujuan perusahaan akan tercapai. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibs and Ivancevich, 2010). Moeheriono (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Studi, kajian maupun penelitian terkait dengan kinerja karyawan dalam menunjang kinerja perusahaan telah banyak dilakukan baik oleh para mahasiswa S1 dan pasca sarjana maupun oleh peneliti lain di luar kampus. Aspek yang menjadi tinjauanpun beragam, baik yang terkait dengan dampak kinerja karyawan terhadap berbagai aspek kehidupan perusahaan maupun tentang sebab-sebab atau faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dalam berbagai kasus, perusahaan selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan supaya optimal dan dampaknya tentu diharapkan akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasaran, baik di tingkat lokal, nasional atau bahkan global. Oleh karena itu studi tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan telah banya dilakukan oleh para mahasiswa, khususnya pada strata 1 dan secara konseptual ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya, Kasmir (2016) mengemukakan

bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2001) berpendapat bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan oleh para ahli adalah motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Hani Handoko (2008) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Singodimedjo dalam bukunya Sutrisno (2017) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Latainer dalam Soediono mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusann, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa disiplin dapat diartikan sikap ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tertulis.

Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan memperoleh hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik dan tidak akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain disiplin kerja juga terdapat motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mathis & Jackson (2006) mengatakan, bahwa motivasi merupakan kemauan di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Robbins (2008) berpendapat bahwa motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan supaya terarah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan dan menyelesaikannya dengan baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi yang dimiliki seseorang dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Sebagaimana yang peneliti kutip tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli telah banyak digunakan sebagai rujukan penelitian oleh para peneliti baik tingkat sarjana, magister maupun doktoral. Antara lain Nining Syafitriningsih (2017) telah melakukan penelitian untuk penyelesaian studi Strata satunya di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia”, bahkan masih banyak lagi sarjana strata satu yang melakukan penelitian serupa.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini, peneliti ingin memfokuskan penelitiannya pada perusahaan manufaktur dan menganalisis hasil penelitian yang terdahulu tentang kinerja karyawan perusahaan manufaktur, salah satu diantaranya yaitu:

1. Nining Syafitriningsih (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Inkabiz Indonesia”. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

2. Dwi Nanda Suci Rahayu (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood International”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
3. Rika Widayaningtyas (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Macanan Jaya Cemerlang”. Universitas Negeri Yogyakarta
4. Veronica Euphracia M Goda (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan tetap PT. Andes Agro Investama Kalimantan Barat”. Universitas Sanata Dharma
5. Sari Marlina (2017) dengan judul “Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Concord Industri Karawang di Desa Cimahi Kecamatan Klari Kabupaten Karawang”.

Dari hasil 5 penelitian diatas tentang disiplin kerja dan motivasi kerja menghasilkan tingkat signifikansi yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan. Dari ke 5 penelitian tersebut 3 penelitian menghasilkan signifikansi terhadap kinerja karyawan dan 2 penelitian lainnya menghasilkan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dari enam penelitian tersebut menghasilkan penelitian yang berbeda-beda padahal variabel dan teori yang digunakan dalam penelitian tersebut sama.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi fokus bahasan penelitian ini adalah kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur dan faktor yang mempengaruhinya, terutama faktor disiplin dan motivasi pada perusahaan manufaktur. Maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“Study Kepustakaan Tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam perumusan masalah, peneliti menyatakan inti permasalahan yang ingin diulas adalah kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja dan motivasi pada perusahaan manufaktur.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan inti permasalahan yang telah dijelaskan diatas dapat diturunkan menjadi pertanyaan sebagai berikut:

1. Se jauh mana dampak Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur?
2. Se jauh mana dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui se jauh mana dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur
2. Untuk mengetahui se jauh mana dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur