

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi dan persaingan yang ketat saat ini membuat organisasi sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar setiap individu mampu bersaing dan meningkatkan organisasi harus tetap berinovasi. Setiap organisasi tentunya menghadapi tantangan dan peluang yang tidak sama, bergantung strategi yang di terapkan organisasi dalam mengatur dan mengelolanya. Keberhasilan organisasi sangat di tentukan oleh kinerja sumber daya manusia.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut membutuhkan segala sumber daya yang harus dioptimalkan. Menurut Ismail (2010) sumber daya manusia merupakan elemen utama lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu dapat mengendalikan yang lain. Dengan seiring perkembangan perusahaan tentunya akan menghadapi berbagai permasalahan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya permasalahan adalah penurunan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber

daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memberdayakan karyawannya sehingga mencapai karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM (Sumber Daya Manusia). Periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Menurut Wibowo (2013, hal.7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2016) yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. Dari penjelasan diatas tampak bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi. Seperti halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang dinyatakan hasil bahwa Pengaruh Motivasi

Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif dan Signifikan.

Menurut Wibowo (2013,hal.96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi menurut Sutrisno (2011:109) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dari pendapat diatas didefinisikan bahwa motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya, kemudian kinerja karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti , Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) dinyatakan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan di tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap , tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Rivai, 2011) disiplin

kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hari Mulyadi dan Nina Marlina (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT.ADETEX Cabang Banjaran Kab. Bandung , bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan LKP ( Lembaga Kursus Pelatihan ) Modes Ida merupakan Perusahaan swasta yang bergerak di bidang konveksi yang berdiri tahun 2008, yang berlokasi di Desa.Bandung Dsn.Tanggung Kec.Diwek Kab.Jombang Jawa Timur. Produk produk di LKP Modes Ida menerima beberapa pesanan seperti : Seragam Sekolah, Seragam Olahraga, Seragam Dram Band, Seragam TPQ, Piyama, Kerudung.

Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti dapatkan kinerja karyawan di LKP Modes Ida diduga dipengaruhi faktor motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Ida pemilik LKP Modes Ida bahwa Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kualitas hasil produksi yang kurang baik yang tidak sesuai dengan standart yang ditentukan oleh organisasi dan tanggung jawab yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaanya, sehingga banyak produk yang rusak hal ini juga didukung oleh data hasil produksi di LKP Modes Ida.

Tabel 1.1

Data hasil produksi di LKP Modes Ida  
selama bulan Januari - Mei 2021

<b>Bulan</b>	<b>Target Rencana Produksi</b>	<b>Hasil Produksi</b>	<b>Presentasi Hasil Produksi</b>	<b>Jumlah Kerusakan</b>	<b>Presentasi Jumlah Kerusakan</b>
Januari	3587 Pcs	3537	98,6 %	50	1,4 %
Februari	3220 Pcs	3170	98,4 %	50	1,5 %
Maret	3019 Pcs	2954	97,8 %	55	1,8 %
April	3019 Pcs	2969	98,3 %	50	1,6 %
Mei	3019 Pcs	2963	98,1 %	56	1,8 %

*sumber LKP Modes Ida*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan LKP Modes Ida mengalami penurunan sejak Februari 2021 hingga Mei 2021. Penurunan hasil produksi terjadi pada 4 bulan terakhir, dimana target yang harus dicapai rata rata sekitar 3000 pcs, akan tetapi pada 4 bulan terakhir dikatakan sulit untuk mencapai target tersebut. Sedangkan untuk produk yang rusak akan di berikan sebagai bonus kepada konsumen, misalnya untuk ukuran seragam yang kekecilan dan kerudung yang ukurannya petnya terlalu kecil. Penurunan kinerja karyawan dilihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan oleh perusahaan, dan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu, dan kualitas hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan kualitas perusahaan.

Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan pada karyawan produksi LKP Modes

Ida yaitu, kurangnya dorongan semangat kerja karyawan yang di berikan oleh pimpinan, serta kurangnya bonus yang diterima karyawan jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, kurangnya kreativitas untuk membuat kombinasi kombinasi yang di tentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu maka kinerja karyawan semakin menurun sehingga perusahaan sulit untuk mencapai target yang ditentukan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurun adalah disiplin kerja. Adapun bukti data yang di dapatkan yang menunjukkan bahwa karyawan produksi di LKP Modes Ida yang tidak mematuhi aturan yang sudah diterapkan dalam sebuah organisasi, tidak menyelesaikan pekerjaan selama batas waktu yang telah ditentukan yaitu

*Table 1.2*

Data Absensi di LKP Modes Ida  
Selama bulan Januari - Mei 2021

<b>Jumlah Orang</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari efektif/ bulan</b>	<b>Alfa</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase</b>
30	Januari	24	9	3	2	14	1,9 %
30	Februari	24	7	4	1	12	1,6 %
30	Maret	24	10	2	4	16	2,2 %
30	April	24	14	5	6	25	3,4 %
30	Mei	24	17	7	9	33	4,5 %

*sumber LKP Modes Ida*

Berdasarkan tabel 1.2 untuk jam kerja di LKP Modes Ida pada hari Senin – Sabtu mulai dari 08.00 – 16.00, dari data yang peneliti didapatkan diatas menunjukkan bahwa karyawan LKP Modes Ida kurangnya disiplin mulai dari

Februari 2021 – Mei 202. Dalam hal ini kurangnya disiplin karyawan seperti, karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, karyawan tidak masuk kerja dapat dilihat dari hasil rekapan absen data karyawan produksi LKP Modes Ida. Adapun sanksi – sanksi unuk karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan dari perusahaan hanya berupa peringatan dari atasan secara langsung kepada bawahan, apabila sanksi di rasa masih longgar maka atasan akan melakukan pengurangan gaji. Dalam sebuah organisasi pimpinan sudah berusaha untuk mengatasi kedisiplinan cukup berat dan ketat namun hal hal tersebut masih ada beberapa karyawan kurang sadarnya mematuhi aturan yang diterapkan.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di LKP Modes Ida Jombang**”

### **1.2 Rumusan Masalah:**

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di LKP Modes Ida?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di LKP Modes Ida?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan referensi dan tamabhan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya juga untuk mengembangkan ilmu yang telah di dapatkan darri bangku kuliah, khususnya mengenai kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai tambahan informasi, masukan, evaluasi bagi LKP Modes Ida dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.