

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan ialah untuk mendapatkan keuntungan (profit oriented). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Karyawan menjadi peranan penting bagi suatu perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan dengan baik. Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal, dengan kinerja perusahaan mempunyai modal untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, bekerja tepat waktu, mematuhi dan melaksanakan apa yang dikatakan oleh atasan, dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Setiap tahun perusahaan akan menetapkan kinerja yang lebih baik dari tahun sebelumnya, sebab jika produksi karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama atau bahkan tidak sesuai dengan target. Menurut Kasmir (2016) beberapa hal yang mempengaruhi kinerja

yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Dari penjelasan diatas tampak bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2017) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi pelaku bisnis dalam rangka mewujudkan tujuan target sebuah usaha. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu usaha bisnis untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan pelaku usaha dalam mencapai tujuannya. Menurut (Keith Davis terjemahan Agus Dharma, 2011) mengungkapkan bahwa Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik lagi.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Menurut (Donald, 2011) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap

perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar, karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan optimal. Jika karyawan termotivasi maka kinerja karyawan tersebut akan tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan rendah dan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan.

Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang dinyatakan bahwa hasil pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Tanpa adanya disiplin dan motivasi, suatu perusahaan akan sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada. Karena pada hakekatnya tujuan dari perusahaan yang berorientasi profit maupun non-profit adalah untuk mencapai dan mempertahankan keberhasilan perusahaan agar tetap bertahan (Sianturi, 2021).

Objek penelitian ini mengambil tempat di CV. Kampoeng Bola Sport yang berlokasi di Jl. Kusuma Bangsa Jombang dengan jumlah karyawan 35 orang. Cv. Kampoeng Bola Sport merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peralatan olahraga, seperti penjualan alat olahraga dan jersey olahraga. Akan tetapi penjualan yang paling cepat untuk perusahaan ini yaitu konveksi jersey olahraga. Dengan harga yang bersaing dan kualitas yang baik, perusahaan ini dapat bersaing dengan brand lokal yang ada di Jawa Timur, khususnya di Jombang. Perusahaan ini mempunyai 3 cabang, yaitu di Jombang, Mojokerto, dan Lamongan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh pemilik CV. Kampoeng Bola

Sport , fenomena yang terjadi adalah rendahnya kinerja yang menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa menghasilkan produksi sesuai target yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan dari sisi disiplin kerja yang kurang ditegaskan oleh pemilik serta kesadaran dari karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya motivasi kerja semangat, dorongan, penghargaan dari perusahaan yang seharusnya diterima karyawan tidak diterapkan sehingga karyawan pada bagian produksi tidak bisa bekerja dengan maksimal. Berikut data hasil produksi CV. Kampoeng Bola Sport Bulan Februari sampai dengan Juni 2022.

Berdasarkan fenomena di lapangan yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan CV. Kampoeng Bola Sport menurun. Fenomena yang terjadi adalah rendahnya kinerja yang menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa menghasilkan produksi sesuai target yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan dari sisi disiplin kerja yang kurang ditegaskan oleh pemilik serta kesadaran dari karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya motivasi kerja semangat, dorongan, penghargaan dari perusahaan yang seharusnya diterima karyawan tidak diterapkan sehingga karyawan pada bagian produksi tidak bisa bekerja dengan maksimal. Berikut data hasil produksi CV. Kampoeng Bola Sport Bulan Februari sampai dengan Juni 2022.

Tabel 1. 1 Target dan realisasi karyawan produksi Jersey

CV. Kampoeng Bola Sport

Bulan	Target	Realisasi	Reject	Tercapai / Tidak Tercapai
Februari	3000	3200	14	Tercapai
Maret	3000	2800	18	Tidak Tercapai
April	3000	2750	10	Tidak Tercapai
Mei	3000	2700	23	Tidak Tercapai
Juni	3000	3100	11	Tercapai

Sumber : CV. Kampoeng Bola Sport 2022(diolah)

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama bulan Februari sampai Juni 2022 hanya bulan Februari dan Juni saja yang terpenuhi target, hal ini menunjukkan bahwa target pada bagian produksi selama bulan Februari sampai Juni 2022

mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang disiplin dalam melakukan pengerjaan tugas target mereka. Penyebab karyawan tidak memenuhi target pada bulan Maret sampai Mei yaitu seringnya pegawai melakukan izin kerja dengan berbagai alasan, dan beberapa fasilitas mesin yang ada di perusahaan mengalami gangguan. Selain itu karyawan masih memikirkan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan, pemilik perusahaan yang selalu mentarget dengan hasil produksi yang tinggi, dan beberapa karyawan masih kurang memiliki tanggung jawab serta komitmen kerja yang masih rendah pada perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurun adalah Disiplin Kerja, dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan dalam bekerja, dari data absensi karyawan CV. Kampoeng Bola Sport diketahui ada karyawan yang datang terlambat sebanyak 18 kali dari 35 karyawan dalam 5 bulan terakhir. Banyaknya karyawan tidak menaati aturan atau jadwal yang telah ditetapkan atau kurang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya membuat karyawan kurang tepat waktu dalam kerja sehingga banyak produksi yang belum dikerjakan tidak sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Selain banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir dengan berbagai alasan membuat karyawan yang datang sesuai jadwal terbengkalai menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal dalam memproduksi jersey. Berikut data tabel absensi kehadiran karyawan CV. Kampoeng Bola Sport Bulan Februari sampai Juni 2022.

Tabel 1. 2 Absensi Kehadiran Karyawan CV. Kampoeng Bola Sport

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hadir	Absen (Tidak Hadir)	Terlambat
Februari	35	24	33	1	1
Maret	35	24	24	8	6
April	35	24	27	6	5
Mei	35	24	26	9	4
Juni	35	24	34	4	5

Sumber : CV. Kampoeng Bola Sport

Berdasarkan tabel di atas, faktor yang mempengaruhi penyebab disiplin kerja rendah pada karyawan CV. Kampoeng Bola Sport karena belum adanya sanksi atau aturan yang lebih khusus dari perusahaan untuk karyawannya, sehingga karyawan mengalami keterlambatan dan ketidakhadiran dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk itu perusahaan memerlukan upaya adanya kedisiplinan bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya serta memberikan sanksi apabila melakukan terlambat kepada karyawan CV. Kampoeng Bola Sport.

Adapun selain faktor disiplin kerja terdapat faktor motivasi kerja, menurunnya kinerja karyawan ini juga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan atau tindakan dari seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu (Afandi, 2018). Rendahnya motivasi kerja pada CV. Kampoeng Bola Sport terlihat dari kondisi kerja yang kurang nyaman, Uang Insentif yang diberikan tidak sesuai, dan kurangnya perhatian pimpinan atas keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chusnah dan Heni Purwanti (2020), peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SGI” berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung oleh penelitian Tini Juartini (2021) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Securindo Packatama Indonesia” dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Kampoeng Bola Sport”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Kampoeng Bola Sport ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Kampoeng Bola Sport ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Kampoeng Bola Sport.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Kampoeng Bola Sport.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan pengetahuan baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia CV. Kampoeng Bola Sport

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat yang dapat digunakan bagi CV. Kampoeng Bola Sport untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan dan sebagai bahan evaluasi terkait kinerja karyawan.