

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ada didalam sebuah perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dalam sebuah perusahaan jika manajemen mampu meningkatkan upaya maka dapat mengembangkan hasil yang baik dalam unsur-unsur manajemen tersebut. Menurut Hasibuan 2016 manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal utama pada perusahaan, dalam perusahaan sektor publik maupun perusahaan sektor privat. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang saling berkaitan dengan kegiatan organisasi yang ada di dalam perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia ialah sebagai rancangan proses pembangunan dan pengembangan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu.

Di dalam perusahaan seharusnya menggunakan sumber daya manusia sebagai fasilitas yang harus dipergunakan dengan baik dan digunakan secara teliti sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Pada setiap perusahaan akan bergantung pada sumber daya yang ada, karena dalam sebuah kegiatan organisasi membutuhkan sumber daya yang baik untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan juga didukung dengan sumber daya manusia yang cukup dan baik. Sumber daya manusia yang baik akan berperan penting dalam menunjang kesuksesan sebuah organisasi, dalam hal itu sebuah organisasi dapat berkembang lebih baik untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Dalam memenuhi tujuan perusahaan yang maju juga harus memperhatikan proses kegiatan organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan menginginkan karyawan yang gigih dalam kegiatan organisasi untuk memberikan prestasi pada pekerjaan karyawannya. Untuk kinerja karyawan yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah dirancang oleh perusahaan. Menurut Simamora (2007) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari pendapat diatas dapat di kesimpulan bahwa kinerja karyawan di dapat dari hasil pekerjaan yang

telah di kerjakan yang sesuai dengan SOP (Standart Operasional Perusahaan).

Menurut Robbins (2007) kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Dari penjelasan diatas bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dapat menghasilkan output untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik maka dapat meningkatkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dan menurut Wibowo (2014) bahwa kinerja karyawan dalam organisasi merupakan target hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang diharapkan oleh atasan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Apabila seseorang karyawan dapat menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja, apabila melebihi yang diharapkan maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan meningkat atau berprestasi baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi maka kualitas perusahaan juga semakin tinggi. Jadi, untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja serta kedisiplinan karyawan.

Menurut Purwanto (2012) semangat kerja adalah semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan semangat kerja, bahwa karyawan mempunyai sikap secara emosional untuk melakukan pekerjaannya dan dalam pekerjaan tersebut mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan tujuan dalam organisasi dan perusahaan. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan giat maka dapat menghasilkan produk yang maksimal.

Menurut Davis (2011) semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kemampuan karyawan dapat meningkat karena karyawan bekerja secara lebih giat sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kemampuan karyawan turun dapat dilihat dari semangat kerja karyawan yang juga turun. Jadi kemampuan karyawan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut untuk mencapai target serta tujuan dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, menurut Rivai (2010) disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Dengan saling berkomunikasi antara manajer dan karyawan akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan karyawan juga disiplin terhadap norma yang berlaku yang ada dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam disiplin kerja juga kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dan disiplin kerja juga pengendalian diri karyawan untuk melaksanakan secara teratur sehingga dapat meningkatkan kesungguhan dalam kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan dengan memberikan penghargaan atau prestasi kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hal ini harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan sehingga menjadi panutan bagi karyawan yang lainnya. Dalam pemberian penghargaan atau prestasi berupaya agar karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas peneliti tertarik dalam perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang terletak di Kunjang Kediri. Altis Production merupakan home industry yang memproduksi berbagai jenis baju, celana dan seragam sekolah. Untuk bagian pekerjaan terdapat 3 bagian yaitu bagian pemotong bahan atau kain, bagain menjahit, dan bagian finishing serta packing. Pada home industry Altis Production ini dimiliki oleh Bapak Ali

Mustain, untuk keseluruhan total karyawan pada Altis Production mempunyai 36 karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Home Industry Altis Production peneliti menemukan sebuah fenomena yang terkait dengan Kinerja karyawan. Dalam kinerja karyawan Altis Production mengalami fluktuasi (naik turun). Berikut data hasil produksi Altis Production tahun 2021.

Tabel 1. 1 Data Produksi Altis Production Dalam Satuan (Pcs)

Pada Bulan Januari – Juni 2022

Januari						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	11.800	3.933	11.400	3.800	97%
Jahit	25	11.800	472	11.400	456	97%
Finishing	8	11.800	1475	11.400	1.425	97%

Februari						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.100	4.367	12.000	4.000	92%
Jahit	25	13.100	524	12.000	480	92%
Finishing	8	13.100	1.637	12.000	1.500	92%

Maret						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.400	4.467	12.400	4.133	93%
Jahit	25	13.400	536	12.400	496	93%
Finishing	8	13.400	1.675	12.400	1.550	93%

April						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.600	4.533	12.300	4.100	90%
Jahit	25	13.600	544	12.300	492	90%
Finishing	8	13.600	1.700	12.300	1.537	90%

Mei						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	14.900	4.967	13.600	4.533	91%
Jahit	25	14.900	596	13.600	544	91%
Finishing	8	14.900	1.862	13.600	1700	91%

Juni						
Bagian	Jumlah Karyawan	Target		Realisasi		Pencapaian Persentase
		Target Perbagian	Target Perorang	Realisasi Perbagian	Realisasi Perorang	
Potong	3	13.500	4.500	12.350	4.117	91%
Jahit	25	13.500	450	12.350	494	91%
Finishing	8	13.500	1.688	12.350	1.544	91%

Sumber: Altis Production, diolah 2022

Berdasarkan data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam enam bulan karyawan Altis Production mengalami fluktuatif atau naik turun. Dapat dijelaskan bahwa mulai bulan Januari sampai Juni realisasi produksi tidak dapat mencapai target. Dengan banyaknya karyawan home industry Altis Production pencapaian persentase produk yang hampir memenuhi target terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 97%. Sedangkan pencapaian persentase paling rendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 90%. Dalam penjelasan tersebut menunjukkan bahwa home industry Altis Production pada enam bulan mengalami ketidakstabilan dalam proses produksi. Sehingga menyebabkan fluktuatif dalam perusahaan dan terjadi karena kinerja karyawan yang menurun.

Tabel 1. 2 Data Produk Reject Altis Production

Bulan	Reject	Persentase Reject
Januari	85	1%
Februari	114	1%
Maret	186	2%
April	191	2%
Mei	204	1%
Juni	120	1%

Sumber: Altis Production, diolah 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa persentase reject paling banyak terjadi pada bulan Maret dan April yaitu sebesar 2%. Dengan adanya produk yang reject dikarenakan kualitas dari hasil produksi kurang maksimal atau kurang sesuai dengan standart perusahaan. Untuk produk yang mengalami reject perusahaan dapat mengganti dengan produk yang baru. Tetapi jika

kerusakan produk tidak terlalu rusak dan dapat di proses ulang maka perusahaan tidak akan mengganti dengan produk yang baru. Dengan adanya hal tersebut, karyawan tidak dapat mencapai target produksi dikarenakan karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan yang berakibat terjadinya kerusakan pada proses produksi sehingga ini berdampak pada realisasi produk yang dihasilkan.

Selanjutnya factor yang diduga menyebabkan kinerja karyawan mengalami fluktuasi adalah semangat kerja. Dengan adanya karyawan Altis Production yang datang terlambat maka dapat menunda beberapa pekerjaan. Yang seharusnya selesai pada satu hari tidak dapat terselesaikan pada hari itu. Kemudian karyawan yang datang terlambat atau bahkan tidak masuk tanpa izin juga merupakan sikap karyawan yang mencerminkan bahwa tidak adanya semangat kerja dan menjadikan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Terakhir, selain kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi dan kurangnya semangat kerja, pada perusahaan Altis Production juga mengalami kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan. Dari data absensi karyawan Altis Production dapat diketahui terdapat karyawan yang tidak hadir dan terlambat sebanyak 13 karyawan dari 36 karyawan dalam 6 bulan terakhir, dengan banyaknya karyawan tidak mentaati peraturan atau jadwal yang telah ditetapkan atau kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan membuat karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja sehingga banyak produksi yang belum dikerjakan dan tidak sesuai dengan

target dalam perusahaan. Berikut data tabel absensi kehadiran karyawan

Altis production Kediri tahun 2018:

Tabel 1. 3 Absensi Kehadharan Karyawan

Altis Production

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hadir	Tidak Hadir	Terlambat	Presentase
Januari	36	30	32	2	2	0,1 %
Februari	36	30	30	3	3	0,1 %
Maret	36	30	31	1	4	0,2 %
April	36	30	33	2	1	0,03 %
Mei	36	30	32	2	2	0,06 %
Juni	36	30	32	3	1	0,1 %

Sumber data: Altis Production, diolah 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selama 6 bulan terakhir Home Industry Altis Production mengalami kurangnya kedisiplinan karyawan. Dalam hal tersebut kurangnya disiplin karyawan Altis Production menjadikan perusahaan belum bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Dengan jumlah karyawan yang banyak belum bisa memenuhi target karena terkendala dengan disiplin kerja yang kurang. Disiplin kerja yang kurang dapat berpengaruh pada perusahaan karena menghambat proses pekerjaan yang dilakukan. Umumnya perusahaan hampir memenuhi target tetapi dengan disiplin karyawan yang kurang maka target belum bisa dipenuhi seperti pada umumnya.

Dalam meningkatkan pengembangan kinerja karyawan bertujuan untuk memperbaiki keterampilan karyawan Altis Production harus mencapai hasil produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu

hal yang dapat dilakukan pengembangan kinerja karyawan ialah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan untuk mempertahankan tercapainya kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menentukan judul penelitian dengan topik **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Altis Production”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penjelasan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Altis Production ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Altis Production ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Altis Production
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Altis Production

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan teori yang didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian terkait dengan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi Altis Production sebagai evaluasi dan analisa yang terkait dengan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.