

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/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. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, apabila sebaliknya jika sumber daya manusia tidak di kelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja

yang kurang baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2002) kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Rivai, 2011). Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2005:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Mangkunegara (2000) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam

jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2002) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. (Siswanto, 2019) Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Menurut (wiratama, 2013) disiplin kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut (siswandi, 2016) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Hasibuan, 2003) arti dari kedisiplinan adalah: "Keadaan

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Handoko (2000;208) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi”. Siswanto (2002;208) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Berikut ini data target karyawan divisi packing PT Jaya Makmur :

Tabel 1.1

Target divisi packing PT Jaya Makmur Bulan Januari – Februari 2022

Bulan	Jenis Produk	Jumlah Yang Dihasilkan Perbulan (Buah)	Target (Buah)	Produk Rusak (Buah)	Keterangan
Januari	Pegangan Tutup Panci	2.896	3.000	32	Tidak Tercapai
	Centong Nasi	2.972	3.000	27	Tidak Tercapai
	Saringan Teh	2.105	2.000	18	Tercapai
	Gayung	2.096	2.000	20	Tercapai
	Spatula Plastik	3.155	3.000	36	Tercapai
	Corong	1.892	2.000	22	Tidak Tercapai
	Centong Sayur	2.875	3.000	35	Tidak Tercapai
	Hanger	7.326	7.200	51	Tercapai
	Gelas Plastik	7.115	7.200	45	Tidak Tercapai
	Saringan Santan	2.424	2.000	23	Tercapai
Februari	Pegangan Tutup Panci	3.210	3.000	23	Tercapai
	Centong Nasi	2.962	3.000	25	Tidak Tercapai
	Saringan The	1.896	2.000	20	Tidak Tercapai
	Gayung	2.124	2.000	18	Tercapai
	Spatula Plastik	2.842	3.000	30	Tidak Tercapai
	Corong	1.932	2.000	28	Tidak Tercapai
	Centong Sayur	3.122	3.000	26	Tercapai
	Hanger	7.236	7.200	60	Tercapai
	Gelas Plastik	7.446	7.200	58	Tercapai
Saringan Santan	1.854	2.000	20	Tidak Tercapai	

Sumber : PT. Jaya Makmur, 2022

Pada table di atas, pencapaian target karyawan produksi PT Jaya Makmur mengalami naik turun, terdapat beberapa karyawan yang memenuhi target dalam penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Beberapa karyawan merasakan kondisi pekerjaan yang berat dimana karyawan produksi PT Jaya Makmur sering kali melakukan pekerjaan secara overtime karena belum selesainya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut observasi yang dilakukan penelitian karyawan produksi PT Jaya Makmur kurang mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh produksi PT Jaya Makmur. Faktor lain kinerja karyawan produksi mengalami naik turun diduga karena pemimpin yang belum mampu dalam mengatur bawahannya. Pada perusahaan PT Jaya Makmur, pemimpin menerapkan kepemimpinan yang dipenuhi dengan tindakan atasan yang jarang memberikan arahan kepada karyawan. Karena perusahaan berorientasi pada tim, maka kurang adanya motivasi langsung dari pemimpin dan minimnya pengawasan atau dapat dikatakan bahwa tidak adanya pengawasan terhadap karyawan dan diduga pemimpin kurang memberikan contoh yang baik dan karyawan lebih banyak dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih baik saat bekerja sehingga masih banyak karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Seringkali dalam evaluasi akhir bulan sebagian karyawan merasa kepemimpinan belum mampu mengayomi bawahan. Hal ini mengakibatkan para karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan menjadi beban.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, motivasi kerja menjadi pengaruh

kinerja pada PT Jaya Makmur karena kurangnya semangat atau dukungan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT Jaya Makmur banyak karyawan yang tadinya semangat kerja menjadi tidak bergairahz merema merasa tidak dihargai antara karyawan satu dengan karyawan lainnha yang seharusnya emreka mendapatkan bonus atau penghargaan yang sama. Mereka juga tidak mendapat semangat dari perusahaan seperti berupa pujian penghargaan atas kerja kerasnya, untuk itu motivasi kerja untuk mendukung semangat kerja pada karyawan. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Berikut ini akan ditunjukkan data kehadiran karyawan PT Jaya Makmur :

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Jaya Makmur Bulan Januari – Maret 2022

<b>BULAN</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Terlambat</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Tanpa Keterangan</b>	<b>KEHADIRAN</b>
Januari	6	3	82%
Februari	2	1	96%
Maret	9	4	78%

Sumber : PT. Jaya Makmur, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada bulan januari 2022 - februari 2022 mengalami naik turun. Hal ini disebabkan karena penerapan disiplin kerja yang kurang optimal, dimana masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak tpat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, kurang rasa tanggung jawab terhadap perintah atasan

Namun pada kenyataannya, tingkat keterlambatan karyawan pada PT Jaya Makmur cenderung naik turun tingkat keterlambatan karyawan mencapai 10% dan dianggap kategori tinggi. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi

karyawan diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai sebab dari rendahnya kinerja yang berimbas pada penilaian karyawan terhadap kinerja yang telah diberikan.

Penelitian ini mengambil objek di PT Jaya Makmur yang berada di desa Cukir kecamatan Diwek Jombang. PT Jaya Makmur bergerak di bidang bahan rumah tangga yang memiliki 30 karyawan pada bagian packing. Perusahaan ini memiliki 3 divisi bagian diantaranya administrasi, packing, dan produksi.

Berangkat dari fenomena yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Makmur”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Makmur ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Makmur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dari rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Makmur.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Makmur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia khususnya pembahasan tentang kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan maupun referensi.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi PT Jaya Makmur, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan guna perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.