

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Salah satu tujuan organisasi bisnis atau perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya manajemen sumber daya manusia yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki kinerja.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memainkan peran penting dalam perekonomian banyak Negara dengan menyediakan lapangan pekerjaan, mendorong inovasi, serta mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Oleh karena itu diperlukannya adanya pengembangan dan pembinaan untuk meningkatkan kemajuan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) percetakan agar mampu mandiri dan menjadi usaha yang tangguh.

Demikian juga UMKM percetakan di jombang semakin berkembang karena banyak masyarakat yang membutuhkan gambar design atau jasa pembuatan kemasan untuk promosi dan kegiatan suatu organisasi.

Persaingan dalam dunia usaha percetakan sangat ketat dan terbukti banyak pelaku usaha yang menciptakan peluang usaha percetakan baik dalam desain grafis maupun desain kemasan produk. Berikut ini usaha percetakan di kecamatan Jombang

tabel 1. 1 REKAP UMKM PERCETAKAN DI JOMBANG

NO	Nama Usaha	Alamat
1	Sinar Bulan	Jl. A.Yani No.5, Jombang, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419, Indonesia
2	Mulya Lestari Digital Printing	Jl. Kusuma Bangsa No.70, Sengon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419, Indonesia
3	Alif Offset	Jl. Gatot Subroto No.88, Kaliwungu, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419, Indonesia
4	Prima Custom	Jl. KH. Wahid Hasyim, Tugu, Kepatihan, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur, Indonesia
5	Jaya Printo Digital Printing Jombang	Jl. Kusuma Bangsa No.37, Sengon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419, Indonesia

Agar dapat bersaing, Dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis digital printing, kita perlu menjaga kualitas produk agar konsumen tidak kecewa. Permasalahan yang sering muncul dan dihadapi oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik

pula bagi kelangsungan hidup perusahaan, sebaliknya jika kinerja terus menurun dapat berdampak negative bagi perusahaan dan dapat menimbulkan beberapa permasalahan terutama keuntungan perusahaan.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan, namun jika kinerja karyawan yang buruk akan merugikan perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan maksimal, tidak ada konflik antar karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Koopmans et al., 2014) menjelaskan bagaimana kinerja pola perilaku dan tindakan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pola dan tindakan karyawan daripada hasil perilaku itu sendiri. Ini berisi perilaku yang dikontrol oleh individu sendiri kecuali lingkungannya mempengaruhinya. adapun terdapat empat indikator dari kinerja Menurut (Koopmans et al., 2014) yaitu: *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *contraproductive work behavior*.

(Sedarmayanti & Pd, 2001) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat

apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Menurut (Prawirosentono, 1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berat Ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2017). Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa

“disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". (Agustian, 2019), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan. organisasi atau perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah- masalah sulit. Menurut Hasibuan (2013:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins dan Judge (2013) Motivasi adalah proses yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengarahkan usaha seseorang menuju pencapaian tujuan. Dalam konteks kerja, motivasi adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan mencapai sasaran organisasi.

Herzberg (1959) Motivasi kerja menurut teori dua faktor Herzberg terdiri dari faktor-faktor motivasi (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta faktor-faktor higienis (ekstrinsik) seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan interpersonal yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik saja, tetapi motivasi kerja karyawan juga harus baik. apabila motivasi karyawansangat baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. apabila motivasi karyawan disangat baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Beberapa peneliti sebelumnya menyatakan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati, 2017) pada The Madeline Hotel Bengkulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) pada karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) pada PT LKM Demak Sejahtera bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendy tannady, Joseph MJ Renwarin, Arif Nuryana (2022) di Perusahaan perdagangan Oli dan Pipa Nasional menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murti, 2013) pada PDAM kota Madiun menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai. selain itu penelitian yang dilakukan oleh Destin Alfanika maharani (2023) pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan *Research gap* di atas, menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi *research gap* tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada UD Berkah Jaya Offset jombang”.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu percetakan di Jombang yaitu, UD Berkah Jaya Offset Jombang yang berlokasi di Jalan Basuki, Gg. 2, RT.4/RW.1, Jabon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Alasan perusahaan ini menjadi objek penelitian adalah karena penulis melihat banyak

ulasan pada media sosial yang menyebutkan bahwa para pelanggan merasa puas terhadap produk yang diproduksi oleh UD Berkah Jaya Offset Jombang. Barang yang diproduksi sesuai dengan pesanan pelanggan dengan harga yang terjangkau dan pelayanan yang bagus. UD. Berkah Jaya Offset setiap hari memproduksi berbagai jenis box makanan, box makanan tersebut ada juga yang didesain sesuai permintaan pelanggan. Selain itu, UD. Berkah Jaya Offset Jombang juga memenuhi kriteria pengambilan sampel.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Berkah jaya Offset Jombang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Berkah jaya Offset Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. untuk mengetahui peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Berkah jaya Offset Jombang
2. untuk mengetahui peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Berkah jaya Offset Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian yang mampu memberikan pengembangan pemikiran terkait kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja

2. Manfaat Praktik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi masukan dalam suatu perusahaan dalam mengambil keputusan tentang bagaimana suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan