BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di lingkungan perusahaan, pencapaian kinerja optimal bergantung pada kehadiran tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan keahlian yang memadai. Oleh karena itu, SDM memiliki peranan yang sangat vital dalam proses rekrutmen karyawan yang memenuhi standar dan persyaratan yang ketat. Namun, perusahaan masih tetap melakukan langkah-langkah ini demi memperoleh anggota tim yang cocok dengan kebutuhan atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tenaga Kerja Manusia (TKM) memiliki peranan yang sangat penting dalam memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan para pesaingnya, karena kemampuan dan potensi SDM tersebut dapat menjadi pendorong keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan. Dengan demikian, Apabila perusahaan tidak memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka kemungkinan untuk menurunnya daya saing perusahaan juga akan meningkat. Maka dari itu, salah satu aset yang berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan.

Berdasarkan hal itu, maka perusahaan perlu untuk mengobservasi kinerja karyawan untuk ketercapaian tujuan perusahaan secara optimal. Menurut Mangkunegara dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 2013, Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil, baik dalam hal jumlah maupun kualitas, Ini merujuk pada hasil yang diperoleh oleh pekerja dalam

melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pekerja. Ini mencakup prestasi dan perilaku yang telah berhasil diperoleh dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. (Kasmir, 2016). Menurut penjelasan yang ada pada kedua buku tersebut di atas, maka menurut penulis dapat disimpulkan apabila keberhasilan sebuah perusahaan dapat terpengaruh oleh kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai kinerja maupun kualitas produk yang rendah biasanya kurang mampu menghadapi persaingan.

Pengelolaan SDM yang dimiliki oleh perusahaan dapat berperan besar untuk kesuksesan dan juga ketercapaian tujuan daripada perusahaan tersebut. Disiplin kerja dalam hal ini mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh Rika Widyaningtyas pada tahun 2016 mengenai Kesimpulan dari studi tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten adalah bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau prosedur kerja (Sutrisno, 2016), sementara menurut Hasibuan (2016), Disiplin kerja melibatkan kesediaan atau kesiapan individu untuk mematuhi peraturan dan standar yang berlaku di lingkungan perusahaan. Saat kepatuhan terhadap tata tertib kerja menurun, organisasi perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Perusahaan memiliki kemampuan untuk meningkatkan semangat kerja guna memperbaiki kinerja para pegawainya. Apabila semangat kerja menurun, kecenderungan untuk menurunnya kinerja karyawan akan terjadi, namun apabila semangat kerja ditingkatkan, kinerja mereka pun akan meningkat. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada prestasi pekerjaan dan perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi kerja, menurut Sutrisno (2016), adalah dorongan seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan, yang juga memenuhi tujuan pribadi mereka. Sadermayanti (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong tindakan dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan atau kebutuhan. Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan batin yang mendorong individu untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan atau target yang ditetapkan oleh organisasi. Salah satu dilema dalam mengelola motivasi di lingkungan kerja perusahaan adalah bagaimana mengoptimalkan kemampuan individu karyawan dengan efektif guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan begitu, kesimpulannya adalah bahwa usaha perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan bisa membawa dampak positif pada tingkat kepatuhan mereka dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, lokasi untuk penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah di pabrik tahu yang berada pada desa Bongkot, Kec. Peterongan, Kab. Jombang. Pabrik tahu di sini merupakan pabrik tahu satu-satunya yang berdiri di desa tersebut dengan produknya yaitu tahu goreng. Pabrik tersebut ada dari tahun 1998 dan didirikan oleh bapak Muhammad Rois. Awal mula berdirinya pabrik tahu karena bapak Muhammad Rois menilai akan ada peluang di desa tersebut karena sebelumnya bapak Muhammad Rois pernah membantu orangtuanya untuk mengolah tahu di pabrik milik orangtuanya yaitu di desa Bapang Sumber Jogoroto. Oleh karena itu bapak Muhammad Rois sudah memiliki keahlian dalam bidang produksi tahu. Pada tahun 2019 sejak Indonesia mulai mengalami wabah Covid-19 pabrik mengalami penurunan omset atau pendapatan karena efek daripada program *lock down* yang bertujuan untuk pencegahan covid-19. Sejak saat itu, Bapak Muhammad Rois menciptakan inovasi baru dengan membuat produk tahu bawang yang kemudian dipasarkan di wilayah Surabaya. Kemudian tahu goreng mulai kembali ke penjualan normal pada tahun 2021 ketika covid-19 mulai berkurang. Pada saat itu juga bapak Muhammad Rois membuat produk baru yaitu tahu bulat. Kemudian pada awal tahun 2023, pabrik tahu ini mulai memproduksi tahu mentah.

Pabrik tahu Bongkot tercatat pada tahun 2023 mempunyai empat produk yaitu tahu goreng, tahu bawang, tahu mentah, dan tahu bulat. Pemasaran produk-produk tersebut dipasarkan di pasar peterongan, pasar Mojoagung, dan di wilayah sekitar Peterongan. Pabrik tahu bongkot juga

mempunyai pelanggan tetap yang membeli tahu seperti pedagang-pedagang asongan maupun makanan.

Dalam sisi lain, beberapa kendala yang dialami oleh pabrik tahu bongkot dari segi karyawan adalah dari segi kemampuan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu kedisiplinan dalam berangkat kerja menjadi salah satu kendala yang dialami di Pabrik Tahu Bongkot. Berdasarkan keterangan dari pemilik, manajemen waktu sangat penting dalam proses produksi tahu karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dan kuantitas yang dihasilkan. Oleh karena itu hal tersebut berpengaruh terhadap proses bekerja.

Berdasarkan penjelasan peneliti yang tertera di atas dilakukannya observasi pada lokasi penelitian, oleh karena itu peneliti membuat judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK TAHU BONGKOT PETERONGAN JOMBANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar penjelasan yang telah ditulis pada latar belakang, dapat diambil perumusan masalah di antaranya adalah:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan Pabrik Tahu Bongkot Peterongan?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan Pabrik Tahu Bongkot Peterongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan seperti berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Pabrik Tahu Bongkot Peterongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan Pabrik Tahu Bongkot Peterongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Teoritis

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan yang positif terhadap perkembangan ilmu manajemen, khususnya dalam domain manajemen SDM terkait disiplin dan semangat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diinginkan agar penelitian ini bisa menjadi panduan dan referensi bagi peneliti yang akan mengeksplorasi lebih lanjut topik yang serupa.

2. Praktis

Pabrik Tahu Bongkot Peterongan Jombang disarankan untuk melakukan observasi untuk menilai efek dari tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap pencapaian kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil dari observasi ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi

perusahaan dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan performa karyawan.