

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan mempunyai beberapa unsur yang sangat penting. Salah satunya yaitu karyawan. Karyawan adalah unsur yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian perusahaan dapat dicapai dengan baik ketika karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki sumberdaya manusia (SDM) yang baik. Selain itu dalam mengembangkan perusahaan, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumberdaya manusia (SDM) yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Menurut (Mathis & Jackson, 2006), SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan sesuai dengan keinginan. Dengan karyawan yang memiliki sumberdaya manusia (SDM) yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang memenuhi standar.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka

pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi internal adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi. Jika dari segi eksternal adalah gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan. Untuk memiliki kinerja karyawan yang berkualitas perusahaan harus memotivasi karyawan sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dengan baik.

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut (Mathis & Jackson, 2009) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat bekerja lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan standar atau melampaui standar karna yang menjadi motivasinya dalam bekerja kurang atau tidak terpenuhi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukan hanya dibutuhkan motivasi saja tetapi juga dibutuhkan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja adalah tindakan dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ada. Menurut (Hasibuan, 2017) yang menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan memiliki karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki tingkat kedisiplinan yang

tinggi maka akan menciptakan keadaan perusahaan yang kondusif sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di CV. Angkasa Leather yang berada di desa Mancar kecamatan Peterongan Jombang. CV. Angkasa leather bergerak di bidang distributor bahan rumah tangga dan makanan ringan yang memiliki 50 karyawan pada bagian distribusi dan logistik. CV. Angkasa Leather telah memiliki 14 prinsipal dan menaungi 2.870 store di kabupaten Jombang dan kabupaten Mojokerto. CV. Angkasa Leater ini dimiliki oleh Bapak Faruq Hakim dan dipimpin oleh Bapak Eka Andi Supardin sebagai oprasional manajer.

Adapun waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan CV. Angkasa Leather ialah, waktu kerja devisi distribusi ditetapkan 8 jam/hari dan 6 hari/minggu. Dari permintaan pasar, kondisi pasar sangat menguntungkan. Tingkat permintaan konsumen ini cukup tinggi, dimana kebutuhan barang pangan selalu dibutuhkan setiap harinya.

Ada beberapa divisi di CV. Angkasa Leather, tetapi penelitian ini hanya mengambil divisi distribusi dan logistik. Menurut wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan permasalahan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan sangat per dampak pada pendapatan CV Angkasa Leather. Pendapatan CV Angkasa Leather menjadi tidak stabil tiap bulannya. Ketidak stabilan tersebut jika tidak segera diatasi dengan cara menaikkan kinerja para karyawan akan berakibat fatal. Hal tersebut

dapat dilihat dari tabel pendapatan dalam priode Mei 2019- April 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pendapatan CV Angkasa Leather dalam Priode Mei 2019-April 2020

Bulan	Pendapatan
Mei	5,0 Miliar
Juni	3,9 Miliar
Juli	5,1 Miliar
Agustus	5,9 Miliar
September	5,2 Miliar
Oktober	6,1 Miliar
November	6,0 Miliar
Desember	5,0 Miliar
Januari	5,4 Miliar
Februari	5,4 Miliar
Maret	5,3 Miliar
April	5,0 Miliar

Sumber : Data Pendapatan CV Angkasa Leather,2019/2020

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh motivasi kerja. Motivasi yang rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak maksimal. Oleh karena itu perusahaan sangat dituntut untuk memberikan motivasi kinerja yang tinggi untuk semua karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh kedisiplin karyawan. Karyawan yang tidak disiplin sangat mempengaruhi pencapaian suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan CV Angkasa Leather dinilai masih sangat kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase kehadiran, berikut:

Tabel 1.2
Kehadiran dan Absensi Karyawan CV. Angkasa Leather Divisi Distribusi dan Logistik Periode Mei 2019 – April 2020

Bulan	Kehadiran
Mei	75%
Juni	52%
Juli	72%
Agustus	65%
September	81%
Oktober	80%
November	77%
Desember	75%
Januari	74%
Februari	72%
Maret	77%
April	80%

Sumber : Data Presentasi kehadiran CV. Angkasa Leather, 2019/2020

Berdasarkan pengamatan dilapangan masih banyaknya karyawan yang telat masuk pada saat pagi. Terdapat 10-15 karyawan yang terlambat sehingga mengulur waktu briefing pagi. Kurangnya disiplin juga terlihat dari beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi dan disiplin karyawan. Terdapat karyawan bagian distribusi yang tidak dapat memenuhi target perharinya sehingga mengakibatkan penurunan pendapatan pada saat dihitung diakhir bulan. Terdapat pula karyawan bagian distribusi yang tidak dapat mengatasi toko-toko yang memiliki masalah tagihan pada sengan waktu yang telah ditentukan, masalah tersebutpun mengakibatkan naik turunnya pendapatan tiap bulannya.

Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting salah satunya dengan memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan yang baik.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dan hasil observasi lapangan diduga adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Angkasa Leather (Studi pada bagian distribusi dan logistik)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *motivasi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*?
2. Apakah *disiplin* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *motivasi* terhadap *kinerja karyawan*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *disiplin kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.5 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara:

1. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan ilmu dan bahan bacaan untuk menambah wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dibidang SDM yang akan datang.
2. Penelitian ini dapat dijadikan rujukan ataupun referensi akademis yang akan melakukan suatu penelitian dengan tema yang sama.

1.6 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada perusahaan sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.