

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **1.1 Latar Belakang**

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bisnis yang dijadikan sebagai potensi yang nyata baik secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi dalam perusahaan. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan dapat meningkatkan produktivitas. Maka perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar ikut serta dalam upaya menciptakan kinerja yang baik, sehingga dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang yang tepat pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik juga dapat memotivasi setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai salah satu indikator penting untuk pencapaian tujuan sebuah organisasi yang efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output jangka waktu output kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson,2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai,2005). Menurut Donnelly, Gibson & Ivansevich sebagaimana dikutip oleh Masram & Mu'ah menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal ini menekankan pada tujuan, di mana tujuan adalah suatu hal yang selalu diinginkan oleh perusahaan dalam menentukan sebuah keinginan yang harus dicapai, dimana tujuan ini biasanya berupa target yang telah dipasang untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain (1) sikap mental seperti motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) kepemimpinan, (5) Tingkat penghasilan, (6) Kedisiplinan, (7) Komunikasi, (8) Sarana pra sarana, (9) Kesempatan berprestasi.

Dari beberapa faktor-faktor diatas kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sedangkan menurut hasibuan (2008) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan

mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya ( Sondang P. Siagian, 2002). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

CV. Mega Lesatari Plasindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang PP Woven Bag Manufacturer (produsen tas anyaman) . Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002 hingga sekarang. Perusahaan ini berada di Jln. Gatot Subroto No. 58 Jelakombo, Kec. Jombang dengan total jumlah karyawan ± 140 orang. Pada perusahaan tersebut ada dua bagian dalam produksi yaitu bagian

sulam dan bagian buat benang, maka peneliti mengambil sampel pada bagian sulam dengan jumlah karyawan  $\pm$  60 orang.

CV. Mega Lestari Plasindo yang menjadi objek penelitian perusahaan yang bergerak dalam bidang dibidang PP Woven Bag Manufacturer (produsen tas anyaman). Adapun informasi yang peneliti dapatkan bahwa kinerja karyawan selama beberapa bulan terakhir pada tahun 2019 bagian produksi di CV. Mega Lestari plasindo kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya belum memenuhi target atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Sehingga masalah tersebut dapat menurunkan kinerja di CV. Mega Lestari Plasindo. Dari hal ini peneliti mendapatkan informasi dari perusahaan sebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya disiplin dan motivasi sehingga seperti hal target pencapaian produksi setiap bulan tidak terpenuhi, hasil kerja yang tidak sesuai. Berikut ini adalah data produksi yang oeneliti peroleh dari CV. Mega Lestari Plasindo.

Tabel 1.1

Target dan realisasi produksi periode Juli – Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi (M)	Realisasi(M)	Prosentase
1	Juli	60 Orang	496.800 m	447.120 m	90%
2	Agustus	60 Orang	478.400 m	425.776 m	89%
3	September	60 Orang	460.000 m	414.000 m	90%
4	Oktober	60 Orang	496.800 m	447.120 m	90%
5	November	60 Orang	460.000 m	416.300 m	90,50%
6	Desember	60 Orang	460.000 m	404.800 m	88%

Sumber Data CV. Mega Lestari Plasindo

Tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target penyelesaian pekerjaan pada bulan Juli – Desember 2019 yaitu terjadi pada bulan Juli sebesar 90%, bulan Agustus sebesar 89%, bulan September sebesar 90%, bulan Oktober sebesar 90%, bulan November sebesar 90,5% , dan pada bulan Desember 88%. Dari hasil wawancara dengan Karyawan bagian HRD mereka mengatakan bahwa tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan selama ini karena disiplin dan motivasi kerja yang kurang.

Selain faktor motivasi, Disiplin juga dapat Menurunkan kinerja karyawan karena disiplin kerja memiliki arti penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tinggi pula rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di CV. Mega Lestari Plasindo karyawan belum menjaga produktivitas produksi, karena produktivitas produksi ini tentu sangat berkaitan dengan upaya bekerja secara efektivitas dan efisiensi, menjaga kualitas produk untuk memastikan bahwa kualitas produksi sesuai dengan standart perusahaan, dan tidak hanya itu saja dapat dilihat dari tingkat absensi masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Menurut mudiartha, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menunjukkan semangat kerja yang buruk dalam suatu perusahaan. Menurut Robinns (2005) disiplin kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut : (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan, (3) Disiplin tanggung jawab. Absensi pada karyawan CV. Mega Lestari Plasindo yang tidak hadir di bulan Juli –Desember mengalami peningkatan sehingga kinerja karyawan tidak

maksimal dan tidak seperti yang diharapkan. Berikut ini data absensi karyawan bagian produksi di CV. Mega Lestari Plasindo selama bulan Juli – Desember.

**Tabel 1.2**

Rekapitulasi absensi CV. Mega Lestari Plasindo Pada bulan Juli –  
Desember 2019

Bulan	Keterangan				Jumlah	Prosentase
	Ijin	sakit	Alpha	Lainnya		
<b>Juli</b>	3	-	-	-	3	5%
<b>Agustus</b>	-	-	8	-	8	13%
<b>September</b>	1	-	8	-	9	15%
<b>Oktober</b>	3	-	6	-	9	15%
<b>November</b>	2	1	9	-	12	20%
<b>Desember</b>	7	-	8	-	15	25%

Sumber data absensi cv.mega lestari plasindo

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pamulang menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “ **Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Mega Lestari Plasindo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Mega Lestari Plasindo?

## **1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Mega Lestari Plasindo!
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Mega Lestari Plasindo!

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis

Hasil ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait dalam upaya meningkatkan disiplin , motivasi dan kinerja pada karyawan.

2. Manfaat teoritis

Menambah referensi bagi peneliti lain, dan memberikan manfaat bagi perusahaan tentang Disiplin, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan