

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut beradaptasi dengan perubahan ekonomi yang terjadi. Sejalan dengan perkembangan bisnis yang semakin meningkat yang menyebabkan persaingan antar pelaku ekonomi semakin ketat, maka untuk dapat bersaing, perusahaan harus mampu memiliki strategi baru khususnya di bidang SDM guna meningkatkan pengembangan dan kinerja karyawannya serta mengoptimalkan segala aspek yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang memiliki kemampuan untuk berkembang agar dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi organisasi perusahaan sehingga dapat dikelola secara optimal. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terbukti memiliki keterampilan, loyal kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat merespon hal tersebut maka akan berakibat terhambatnya kelangsungan operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau ilmu dalam mengelola peran dan hubungan sumber daya manusia yaitu karyawan agar

dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan bersama antara organisasi, karyawan dan masyarakat. Yang dalam pelaksanaannya, kajian manajemen sumber daya manusia menggunakan gabungan dari beberapa bidang ilmu seperti sosiologi, psikologi, dan sebagainya (Zainal et al, 2015). Manajer harus lebih pandai dalam mengelola dan memanfaatkan potensi besar yang ada secara maksimal agar dapat dikembangkan lebih baik lagi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ismail (2010) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu dapat mengendalikan yang lain. Seiring dengan perkembangan perusahaan tentunya akan menghadapi berbagai permasalahan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah penurunan kinerja.

Mangkunegara (2012 : 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengertian lain kinerja menurut Rumpak (2012) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan yang berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang dicapai karyawan sebagai kontribusi

mereka kepada perusahaan dalam bentuk hasil produksi atau jasa. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2011) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi Rismayadi dan Suroso (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri Karawang.

Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah keinginan terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Menurut Wibowo (2012) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kinerja karyawan. Apabila motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu rendah maka kinerja karyawan tersebut juga tidak bisa maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020), dinyatakan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Selain motivasi perusahaan dapat menerapkan disiplin karena jika karyawan mematuhi maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Menurut Hasibuan (2007:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sikap disiplin kerja menunjukkan kekuatan pegawai, karena umumnya karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang juga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hal pertama yang harus ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam temuan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Hari Mulyadi dan Nina Marlina (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. ADETEX Cabang Banjaran Kab. Bandung, bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan dan kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

UD. Rizki Tri Wijaya merupakan objek yang dijadikan penelitian berdiri pada tahun 2017 merupakan perusahaan mitra dari perusahaan asing, yang berlokasi di Jln. Raya Bandung No.27 RT 04/RW 01, Desa Bandung, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61473 yang memiliki 32 karyawan dengan kerja 8 jam dalam sehari. Produksi dalam perusahaan ini adalah produk setengah jadi yaitu mengolah kelapa yang dikirim supplier dari luar Pulau Jawa yaitu Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Sulawesi, dan sekitarnya.

Proses pengiriman kelapa dari supplier ke gudang perusahaan dilakukan 2 kali dalam 1 minggu dengan jumlah pengiriman sekitar 9-11 ton. Pengolahan kelapa di UD. Rizki Tri Wijaya masih dilakukan secara manual karena perusahaan hanya mengolah produk setengah jadi, yang pengupasannya menggunakan alat seperti pisau yang berbentuk kecil dan tipis. Kelapa tersebut dikelola untuk diambil daging putihnya saja melalui proses dikupas, diserut, lalu dipotong kecil-kecil yang kemudian di cuci dengan diberi cairan yang bernama *clorin* dan es batu agar kelapa tetap segar dan di packing dalam box yang berisi es batu dan dikirim ke perusahaan asing untuk bahan dasar pembuatan minyak kelapa dan bahan dasar *nata de coco*, dengan sistem pengiriman setiap hari dengan menempuh jarak sekitar 2 jam ke perusahaan asing milik Korea yang berlokasi di Mojosari Mojokerto. Tidak hanya sampai itu, limbah yang ada di perusahaan itu juga memiliki

nilai jual seperti, ari kelapa yang dijemur untuk jadi kopra paring yang bisa digunakan untuk bahan baku kosmetik.

Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti dapatkan, bahwa kinerja karyawan UD. Rizki Tri Wijaya menurun. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan Pak Sugeng pemilik UD. Rizki Tri Wijaya dalam hal kualitas hasil produksi yang masih tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan, seperti contoh : kelapa yang dikupas kulitnya tidak boleh terlalu tebal atau tipis. Adanya data hasil rencana produksi dan pencapaian hasil produksi UD. Rizki Tri Wijaya sebagai berikut :

Table 1.1

Data hasil produksi UD. Rizki Tri Wijaya

Selama bulan November 2020 – Maret 2021

Bulan	Target rencana produksi (Kg)	Hasil produksi (Kg)	Presentase hasil produksi	Jumlah kerusakan (pengupasan terlalu tebal) (kg)	Presentase Jumlah Kerusakan
November	44000	43800	99,5%	112	0,25%
Desember	44000	43755	99,4%	143	0,32%
Januari	44000	41785	94,9%	138	0,33%
Februari	44000	39830	90,5%	170	0,42%
Maret	44000	38100	86,59%	164	0,43%

sumber dari UD.Rizki Tri Wijaya 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan UD. Rizki Tri Wijaya mengalami penurunan sejak November 2020 hingga Maret 2021. Penurunan hasil produksi yang paling tinggi yaitu selama 3

bulan terakhir, yang dimana rata-rata perminggu untuk produk yang dihasilkan harus mencapai 11000 kg, akan tetapi pada 3 bulan terakhir dikatakan sulit untuk dapat mencapai target tersebut. Presentase penurunan hasil produksi terbesar terjadi pada bulan Maret dikarenakan kelalaian karyawan saat melakukan proses packing yang mengakibatkan kualitas kelapa menurun yang akhirnya perusahaan tempat penyetoran melakukan return ke UD. Rizki Tri Wijaya.

Penurunan kinerja karyawan terlihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, serta kualitas hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan kualitas perusahaan. Misalnya kualitas perusahaan menginginkan bahwa kelapa yang dikupas tidak boleh terlalu tebal atau terlalu tipis, dan harus sesuai dengan standart perusahaan karena jika terlalu tipis maka kelapa akan mudah patah dan jika terlalu tebal maka standart ukuran pemotongan akan berpengaruh, akan tetapi masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan tersebut sehingga banyak kelapa yang rusak.

gambar 1.1 contoh kelapa yang rusak



Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi kerja karyawan di UD. Rizki Tri Wijaya masih cukup rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan di bagian produksi, didapatkan hasil bahwa kurangnya dorongan dari pihak perusahaan, apabila karyawan mampu memenuhi target yang telah ditentukan maka tidak ada bonus tambahan yang diterima oleh karyawan, jadi karyawan hanya menerima gaji sesuai dengan target yang mereka dapatkan dengan sistem pemberian gaji satu bulan sekali. Akan tetapi apabila karyawan tersebut tidak mampu dalam mencapai target maka gajinya akan dikurangi sesuai dengan kesepakatan perusahaan dan hal tersebut menjadi pemicu adanya penurunan kinerja. Dengan keadaan yang seperti ini karyawan bagian produksi kehilangan semangat kerja untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, bahkan inisiatif mereka dalam bekerja juga semakin buruk dengan karyawan bekerja semauanya, seringkali karyawan tidak masuk tanpa alasan, izin mendadak, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa adanya motivasi maka kinerja yang dihasilkan akan semakin turun.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah disiplin kerja. Hal itu dapat dilihat dari bukti data yang peneliti dapatkan yang menunjukkan bahwa karyawan produksi di UD. Rizki Tri Wijaya kurang disiplin, yaitu :

tabel 1.2

Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan bagian Produksi**UD. Rizki Tri Wijaya Bulan November 2020-Maret 2021**

Jumlah karyawan	Bulan	Jumlah hari efektif/bulan	Jumlah Ketidakhadiran semua karyawan produksi/Bulan				
			Alfa	Izin	Sakit	Total	Presentase
32	November	20	3	4	-	7	1%
32	Desember	20	2	3	2	7	1%
32	Januari	20	5	4	3	12	1,8%
32	Februari	20	7	3	1	11	1,7%
32	Maret	20	9	3	2	14	2,1%

sumber data dari UD.Rizki Tri Wijaya 2020-2021

Untuk jam kerja di UD. Rizki Tri Wijaya yaitu hari Senin-Jumat mulai dari jam 07.30 sampai 16.00, Dari data yang peneliti dapatkan diatas menunjukkan bahwa karyawan UD. Rizki Tri Wijaya kurang disiplin mulai dari bulan November 2020 hingga Maret 2021. Dalam hal ini sikap kurang disiplin karyawan seperti, karyawan kurang memperhatikan masalah ketepatan waktu, karyawan yang tidak masuk kerja dapat dilihat dari hasil rekap absen data karyawan produksi UD. Rizki Tri Wijaya, serta karyawan yang bersantai disaat jam kerja seperti yang sedang asyik mengobrol dengan rekan kerja. Karena hal itu maka ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal sehingga banyak sekali kelapa yang rusak dan tidak sesuai dengan standar perusahaan. Adapun sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin atau melanggar peraturan

perusahaan hanya berupa peringatan dari atasan secara langsung kepada bawahan, dan apabila sanksi tersebut dirasa masih longgar dan banyak karyawan yang tetap melanggar maka atasan akan melakukan pemotongan gaji.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diperoleh maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada UD. Rizki Tri Wijaya Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada UD. Rizki Tri Wijaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada UD. Rizki Tri Wijaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. Rizki Tri Wijaya
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. Rizki Tri Wijaya

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan dan tambahan wawasan bagi peneliti dan pembaca pada umumnya yang khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi, masukan, evaluasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.