

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan era globalisasi saat ini membuat banyak perusahaan dituntut untuk mengelolah sumber daya manusia dengan baik, karena di era globalisasi perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia nya agar dapat ikut serta dalam persaingan dengan perusahaan lainnya. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan setiap perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan menjadi peranan penting bagi suatu perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal, dengan kinerja perusahaan mempunyai modal untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal kinerja karyawan harus mendapat perhatian perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Setiap tahun perusahaan akan menetapkan kinerja yang lebih dari tahun sebelumnya, sebab jika produksi karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oktavia (2015) berpendapat untuk itu pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, secara teoritis faktor tersebut berupa disiplin kerja dan motivasi kerja.

Rivai (2011: 825), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau merubah perilaku dan sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan sosial yang berlaku norma. Seperti beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan membutuhkan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang khusus untuk karyawan yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya, sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku melainkan kesadaran diri.

Disiplin kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, apabila disiplin kerja kurang maka akan dapat membuat tingkat kemalasan kerja karyawan. Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi.

Menurut Mutiara (2017: 21) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada pimpinan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar, karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan optimal. Dalam mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memberikan motivasi yang baik, sebab karyawan akan lebih optimal dalam bekerja saat

karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan termotivasi maka kinerja karyawan tersebut akan tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan rendah dan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan.

Objek penelitian yang diteliti adalah CV. Wahana Karya Jaya merupakan salah satu unit perusahaan yang bergerak pada bidang industri percetakan. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam percetakan khususnya percetakan buku, majalah, novel, kamus, buku paket dan berbagai macam buku lainnya. CV. Wahana Karya Jaya menjadi distributor percetakan dengan banyak tenaga kerja yang intensif menggunakan tenaga karyawan 35 orang meski memakai beberapa alat atau mesin percetakan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manager CV. Wahana Karya Jaya, Fenomena yang terjadi adalah rendahnya kinerja karyawan menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa menghasilkan produksi yang sesuai standart dikarenakan dari sisi disiplin kerja yang kurang ditegaskan oleh pimpinan serta kesadaran dari karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurangnya motivasi kerja semangat, dorongan, penghargaan dari perusahaan yang seharusnya diterima karyawan tidak diterapkan sehingga karyawan pada bagian produksi tidak bisa bekerja dengan maksimal. Berikut data hasil produksi CV. Wahana Karya Jaya tahun 2020 sampai tahun 2021.

Tabel 1.1
Data hasil produksi CV. Wahana Karya Jaya
Pada bulan November 2020 – Maret 2021

Periode (Bulan)	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi	Jumlah Produk Cacat	Jumlah Produk yang tidak Cacat
November	35	6.250	7	6.243
Desember	35	5.830	16	5.812
Januari	35	5.410	25	5.385
Februari	35	5.000	37	4.963
Maret	35	4.790	46	4.744

Sumber : CV. Wahana Karya Jaya

Berdasarkan data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama 5 bulan terakhir karyawan tidak bisa memenuhi hasil produksinya, padahal perusahaan menentukan target produksi dengan rata-rata 95 persen tanpa ada cacat pada produk dan untuk produk yang cacat seperti robek , tinta pudar, percetakan yang dobel, kesalahan printing pada percetakan dengan rata-rata minimal 15 persen produksi yang dilakukan mengalami kerusakan. Diketahui bahwa kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari pencapaian hasil produksi CV. Wahana Karya Jaya hasil produk tertinggi berada pada bulan November dibuktikan jumlah produksi yang dihasilkan berjumlah 6.243 pcs seharusnya produksi yang dihasilkan berjumlah 6.250 pcs dan produksi yang cacat berjumlah 7 pcs, pada bulan Desember jumlah produk yang didapat berjumlah 5.812 pcs dan produksi yang cacat berjumlah 16 pcs sedangkan produksi yang harus dihasilkan berjumlah 5.830 pcs, bulan Januari produksi yang didapat 5.385 pcs dengan produksi yang cacat berjumlah 25 pcs seharusnya produksi berjumlah 5.410 pcs, pada bulan Februari produksi yang didapat 5.000 pcs dan produksi yang cacat berjumlah 37 pcs seharusnya produksi berjumlah 4.963 pcs, pada bulan Maret produksi yang didapat 4.744

pcs sedangkan yang harus diproduksi 4.790 pcs dan produksi yang cacat naik mencapai 46 pcs. Kinerja yang terjadi pada bulan Desember, November, hingga Maret, dapat dilihat dari segi kuantitasnya yang tidak bisa mencapai target jumlah produksi.

Disamping itu rendahnya kinerja karyawan secara dapat dibuktikan dari disiplin kerja karyawan dalam bekerja, dari data absensi karyawan CV. Wahana Karya Jaya diketahui ada karyawan yang datang terlambat sebanyak 17 kali dari 35 karyawan dalam 5 bulan terakhir, banyak karyawan tidak menaati aturan atau jadwal yang telah ditetapkan atau kurang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya membuat karyawan kurang tepat waktu dalam kerja sehingga banyak produksi yang belum dikerjakan tidak sesuai dengan target perusahaan. Selain banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir dengan berbagai alasan membuat karyawan yang datang sesuai jadwal terbengkalai menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal dalam memproduksi percetakan. Berikut data tabel absensi kehadiran karyawan CV. Wahana Karya Jaya Jombang tahun 2020 – 2021:

Tabel 1.2
Absensi kehadiran karyawan
CV. Wahana Karya Jaya Jombang
Periode November 2020 – Maret 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hadir	Absen (Tidak Hadir)	Terlambat	Presentase
November	35	24	33	1	1	0,1 %
Desember	35	24	30	2	3	0,2 %
Januari	35	24	28	3	5	0,3 %
Februari	35	24	25	6	4	0,7 %
Maret	35	24	23	8	4	1,0 %

Sumber data: CV. Wahana Karya Jaya

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selama 5 bulan terakhir mengalami penurunan ketidak kehadiran karyawan yang bekerja di CV. Wahana Karya Jaya di bagian produksi, peningkatan ketidak hadirannya sebanyak 20 kali dalam 5 bulan terakhir dengan total karyawan sebanyak 35 orang. Penurunan terjadi pada bulan November, Desember, Januari, sampai bulan Maret. Hal ini diduga menurunnya disiplin kerja karyawan pada CV. Wahana Karya Jaya Jombang, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan ketidak hadirannya yang sangat tinggi, mengakibatkan karyawan tidak mampu mencapai target hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan, serta ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi percetakan produksi pesanan pasar atau tidak sesuai dengan perencanaan awal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel di atas faktor yang menjadi penyebab disiplin kerja rendah karyawan pada CV. Wahana Karya Jaya Jombang karena belum adanya sanksi atau aturan yang lebih khusus dari perusahaan untuk karyawan, sehingga karyawan mengalami keterlambatan dan dan ketidak hadirannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan memerlukan upaya adanya kedisiplinan bagi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya serta memberikan sanksi pada karyawan CV. Wahana Karya Jaya, karena dengan sanksi para karyawan akan dapat menjadi disiplin.

Adapun selain faktor disiplin kerja terdapat faktor motivasi kerja menjadi pengaruh kinerja rendah pada CV. Wahana Karya Jaya karena kurangnya semangat atau dorongan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan CV. Wahana Karya Jaya diketahui banyak karyawan yang tadinya semangat rajin menjadi tidak bergairah, mereka merasa tidak dihargai antara karyawan satu dengan yang lainnya yang seharusnya ada perbedaan antara karyawan yang rajin dan tidak rajin akan tetapi mereka mendapatkan bonus atau penghargaan yang sama. Mereka juga tidak mendapat semangat dari perusahaan seperti berupa pujian penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja, untuk itu motivasi penting agar dapat mendorong, memberikan semangat dan penghargaan pada karyawan karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai agar dapat lebih semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dengan dasar fenomena yang telah peneliti jelaskan diatas, maka penulis tertarik dan bermaksud ingin melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Wahan Karya Jaya Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada industri percetakan CV. Wahana Karya Jaya Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada industri percetakan CV. Wahana Karya Jaya Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Karya Jaya Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahana Karya Jaya Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber referensi pemikiran pada CV. Wahana Karya Jaya Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dan responden yang diteliti adalah karyawan tetap bagian produksi pada CV. Wahana Karya Jaya Jombang