

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah kinerja yang baik. Oleh karena itu Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Dalam mencari karyawan tentu mempunyai kriteria dan syarat-syarat yang cukup sulit. Hal ini dilakukan demi tercapainya sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah perusahaan. Apabila suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya kalau perusahaan tersebut tidak mempunyai sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka perusahaan tersebut akan sulit bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan merupakan aset penggerak perusahaan yang berkualitas untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perusahaan dapat mennutut kinerja karyawan lebih optimal agar mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mangkunegara, (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir, (2016) bahwa kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Pada

umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola SDM yang di miliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Rika Widyaningtyas (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutrisno, (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan, (2016) disiplin kerja adalah kemauan atau kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selain disiplin kerja faktor motivasi kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Karena jika motivasi kerja karyawan turun maka sulit bagi perusahaan untuk menapai tujuann perusahaan dan sebaliknya jika motivasi kerja naik mudah untuk mencapai tujuan perusahaan Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan (2017) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang membuktikan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Sutrisno, (2016) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Sedangkan Motivasi kerja menurut Sedermayanti, (2003) Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberikan energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Moorhead dan Griffin, (2013) motivasi merupakan suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri sendiri agar mau bekerja keras untuk melakukan pekerjaan agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadi kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerjasama maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada penelitian ini penulis memilih CV. Karsa Beton yang berada di Dsn. Cangkring, Kec. Perak, Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang bahan bangunan melainkan menjual bahan bangunan

seperti batako, gawang cor, gorong-gorong. Berdasarkan survey pada bagian produksi terdapat masalah mengenai penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di nilai kurang baik hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama. Ada pun beberapa kualitas kerja pada bagian produksi gorong-gorong terdapat masalah meningkatnya pesanan membuat kualitas produksi gorong-gorong menurun diakibatkan karena ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga kuantitas yang di tentukan perusahaan tidak dapat tercapai hal ini dapat di buktikan pada hasil produksi. Adapun beberapa karyawan CV. Karsa Beton tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang di berikan perusahaan oleh karena itu hasil produksi tidak mencapai target. Beberapa karyawan juga kurang dapat bekerja sama dalam proses produksi karena kurangnya komunikasi antar karyawan. Berikut adalah data target dan hasil produksi karyawan CV. Karsa Beton dari bulan Januari 2021 sampai dengan Mei 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Target produksi dan hasil produksi CV. Karsa Beton bulan Januari – Mei 2021

Bulan	Jenis Produksi	Tahun 2021		Keterangan
		Target Produksi	Hasil Produksi	
Januari	Bataco	26.000 biji	28.400 biji	Tercapai
	Gawang cor	100 biji	110 biji	Tercapai
	Gorong-gorong	80 biji	82 biji	Tercapai
Februari	Bataco	25.000 biji	21.300 biji	Tidak Tercapai

	Gawang cor	30 biji	35 biji	Tercapai
	Gorong-gorong	50 biji	39 biji	Tidak Tercapai
Maret	Bataco	27.000 biji	28.800 biji	Tercapai
	Gawang cor	50 biji	60 biji	Tercapai
	Gorong-gorong	100 biji	111 biji	Tercapai
April	Bataco	26.000 biji	20.400 biji	Tidak tercapai
	Gawang cor	30 biji	23 biji	Tidak tercapai
	Gorong-gorong	70 biji	61 biji	Tidak tercapai
Mei	Bataco	27.000 biji	21.500 biji	Tidak tercapai
	Gawang cor	30 biji	26 biji	Tidak tercapai
	Gorong-gorong	50 biji	52 biji	Tercapai

Sumber: CV. Karsa Beton 2021

Pada tabel 1.1 dapat di lihat bahwa perusahaan mengalami fluktuaktif hasil di karenakan karyawan CV. Karsa Beton tidak bisa menyelesaikan target yang di berikan perusahaan di karenakan karyawan sering sekali tidak taat pada jam masuk kerja yang dimana perusahaan menentukan jam masuk kerja pukul 08.00-04.00 tetapi karyawan masih ada yg datang terlambat saat masuk kerja. Adapun karyawan CV. Karsa Beton tidak mematuhi peraturan perusahaan yaitu seperti tidak memakai masker pada saat bekerja. Beberapa karyawan juga terlihat ada yang memainkan hp karena di aturan perusahaan ada yang di perbolehkan dan sebaliknya misal yag di perbolehkan minum dan ke kamar mandi, yang tidak di perbolehkan dalam bekerja misal bermain hp saat bekerja.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi absensi karyawan CV. Karsa Beton Februari-Mei 2021

Bulan	Absensi		Presentase Kehadiran	Jumlah karyawan
	Sakit	Tanpa keterangan		
Januari	2	-	96%	50
Februari	-	-	100%	50
Maret	1	9	80%	50
April	-	14	72%	50
Mei	1	12	74%	50

Sumber: Absensi Karyawan CV. Karsa Beton 2021

Pada table 1.2 dapat di lihat bahwa jumlah absensi karyawan di CV. Karsa Beton di rasa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada yang sakit. Dari data di atas bahwa dapat di lihat bulan januari 2 orang karyawan tidak masuk kerja di karenakan sakit, bulan selanjutnya februari semua karyawan tidak ada yang sakit maupun tanpa keterangan. Dan pada bulan April ada 14 orang karyawan yang tidak masuk kerja karena tanpa keterangan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan kenapa presentase absensi karyawan CV. Karsa Beton tidak semua setiap bulan 100% hadir itu di karenakan karyawan banyak yang tidak hadir karena sakit dan tanpa keterangan.

Adapun hal dalam motivasi kerja terdapat masalah seperti ada salah satu karyawan yang telah mencapai target yang di tentukan perusahaan tidak mendapatkan reward dalam bentuk apapun. Selain itu di sini kemauan karyawan CV. Karsa Beton kurang untuk memaksimalkan kemampuannya yang mengakibatkan hasil produksi menurun. Karyawan CV. Karsa Beton tidak bisa mencapai target yang di berikan perusahaan hal ini menunjukkan

bahwa karyawan tidak tanggung jawab dengan pekerjaannya. Yang terakhir karyawan CV. Karsa Beton tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KARSA BETON JOMBANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan terkait penelitian ini, di antaranya:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karsa Beton?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karsa Beton?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karsa Beton.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karsa Beton.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis diantaranya

1. Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktis

Bagi CV. Karsa Beton kususnya, untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja yang di harapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.