

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, maupun masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang besar dari persentase tingkat bunga bank.

Keberhasilan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana cara perusahaan tersebut dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki secara seefektif mungkin. Pada studi berikut, peneliti menetapkan objek penelitiannya ialah di CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh merupakan sebuah perusahaan yang berada di Jombang tepatnya di JL. Raya Kabuh No. 10 yang memproduksi kantong plastik, perusahaan ini bisa membantu membuka lapangan pekerjaan bagi pengangguran atau masyarakat sekitar sehingga mempunyai penghasilan.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam keberhasilan usaha atau instansi. Manusia memiliki unsur penting dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu adanya perhatian dari pemimpin perusahaan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah pegawai yang mampu bekerja giat dan mampu berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. Kenyataannya tidak semua pegawai yang mempunyai semangat kerja sesuai dengan keinginan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan maupun keterampilan yang sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang maupun sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, taat hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat penting sehingga sering sekali dalam perusahaan kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diselesaikan untuk membantu tercapainya tujuan di suatu perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya hasil kerja yang harus dicapai seseorang yang menjadi beban tanggung jawab tugas-tugas yang diberikan kepadanya, tetapi proses pekerjaan berlangsung. Kinerja dianggap penting karena dapat digunakan untuk menjadi tolak ukur atau penilaian karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo (2017) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, sedangkan unsur elemen yang mendukung dalam motivasi meliputi membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Segala aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti terdapat faktor pendorongnya. Oleh karena itu, faktor pendorongnya adalah kebutuhan maupun keinginan seseorang tersebut. Setiap perusahaan pasti sangat menginginkan kinerja dari setiap karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Tanpa adanya motivasi karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar ataupun melebihi standar karena apa yang menjadi motif dari motivasinya tidak terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak hanya motivasi dari pemimpin yang memotivasi karyawannya, melainkan juga faktor kedisiplinan yang harus ditingkatkan dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Menurut Hasibun (2017) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan yang di buat oleh perusahaan dan juga sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan menaati dan mengerjakan dengan baik semua tugasnya tanpa adanya paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan

seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis.

CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh adalah perusahaan keluarga yang memproduksi kantong plastik (kresek) berbagai ukuran dan warna. Di dalam perusahaan ini terdapat beberapa bagian produksi yaitu Mixer, HDPE, Cutting, Plong, dan bagian akhir yaitu Packing. Ada juga bagian serabutan yang biasanya mengantar barang ke konsumen. Dimana disetiap bagian tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. CV Jabalkab Mutiara Plastik terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari kegiatan jual beli yang ada di pasar maupun toko rumahan semakin meningkat, sehingga memerlukan kantong plastik yang banyak untuk membungkus belanjaan tersebut agar lebih praktis.

***Tabel 1.1 Data Produksi dan Target Produksi di CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh Selama bulan Januari - Maret 2022***

BULAN	TARGET PRODUKSI (kg)	REALISASI PRODUKSI (kg)	PRESENTASI KETERCAPAIAN	BARANG REJECT (kg)	PRESENTASI BARANG REJECT	KETERANGAN
Januari	45.000	43.700	97%	1.100	25%	Tidak tercapai
Februari	45.000	47.800	100%	1.400	29%	Tercapai
Maret	45.000	44.300	98%	1.600	36%	Tidak tercapai

*Sumber: Data Produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa target produksi setiap bulannya fluktuatif hasil ini tidak baik untuk perusahaan. Dapat dilihat bahwa perusahaan mengalami fluktuatif kinerja dilihat dari minimnya keahlian pada bidang tertentu, karyawan tidak menyelesaikan tugasnya serta tanggung jawab tepat pada waktunya, pula minimnya pelaksanaan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan di bulan Januari - Maret 2022 mengalami penurunan sehingga tidak dapat memenuhi target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan target pada 3 bulan terakhir, dimana target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus dicapai sekitar 45.000 kg, akan tetapi pada bulan Januari – Maret 2022 mengalami fluktuatif sehingga ada yang tidak mencapai target. Diketahui bahwa kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari pencapaian hasil produksi di CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh pada bulan Januari yang produksi yang dihasilkan berjumlah 43.700 kg, pada bulan Februari produksi yang dihasilkan berjumlah 47.800 kg dan pada bulan Maret produksi yang dihasilkan berjumlah 44.300 kg, dari data tersebut sangat jelas bahwa pada bulan Januari, dan Maret tidak memenuhi target produksi yang berjumlah 45.000 kg, sedangkan pada bulan Februari mencapai target produksi. Selain itu dari hasil capaian bulan januari sebanyak 43.700 kg yaitu 97% terdapat barang reject sebanyak 1.100 kg yaitu 25%, pada bulan februari hasil capaian sebanyak 47.800 kg yaitu 100% terdapat barang reject sebanyak 1.400 kg yaitu 29%, pada bulan maret capaian sebanyak 44.300 kg yaitu 98% terdapat barang reject 1.600 kg yaitu 36%. Fluktuatif kinerja karyawan dapat dilihat dari

karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya untuk memenuhi target yang telah diberikan oleh perusahaan, selain itu kualitas hasil produksi yang karyawan berikan tidak sesuai dengan kualitas hasil produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang menjadikan menurunnya karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan kepada karyawan produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh yaitu, kurangnya komunikasi dan dorongan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan produksi, selain itu juga kurangnya bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat memenuhi tujuan perusahaan, serta gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Adapun faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh juga karena kurangnya kedisiplinan. Mengenai disiplin kerja pada CV. Jablkab Mutiara Plastik Kabuh yang masih senantiasa tidak masuk kerja/izin mendadak. Adapun bukti data yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh tidak dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan selama batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari seberapa tingginya kesadaran karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, serta besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas masing – masing karyawan (Syafarina, 2017).

**Tabel 1.2 Data Absensi CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh  
Selama bulan Januari – Maret 2022**

<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>BULAN</b>	<b>ALFA</b>	<b>IZIN</b>	<b>SAKIT</b>	<b>TOTAL</b>
35	Januari	4	2	4	10
35	Februari	5	3	3	11
35	Maret	3	2	3	8

*Sumber: Data Absensi CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh*

Berdasarkan tabel 1.2 untuk jam kerja di CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh pada hari Senin – Sabtu untuk shift 1 mulai dari jam 07.00 – 15.00, shift 2 mulai dari jam 15.00 – 23.00, shift 3 mulai dari jam 23.00 – 07.00. Dari data diatas yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa karyawan CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh kurangnya disiplin pada bulan Januari – Maret 2022. Kurangnya disiplin karyawan meliputi banyaknya absen karyawan dan kurangnya ketepatan waktu yang dapat dilihat dari Data Absensi karyawan di CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan dapat dikenakan sanksi dengan diberikannya SP (Surat Peringatan) serta ditegur secara langsung kepada karyawan yang melanggar peraturan dan tidak disiplin, jika sanksi dirasa masih longgar maka atasan akan melakukan potongan gaji terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan tidak disiplin. Dalam suatu perusahaan pimpinan sudah berusaha mengatasi kedisiplinan yang cukup ketat, namun hal seperti itu masih banyak karyawan yang kurang mematuhi peraturan.

Berdasarkan hasil survey langsung lapangan menunjukkan bahwa untuk motivasi kerja pada CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh masih sangat rendah dimana dari segi kebutuhan penghargaan jarang sekali perusahaan

memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Untuk disiplin kerja masih adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan seperti karyawan yang sering alfa, dan juga karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang di tetapkan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Sutrisno, Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Priyono, Marjuki dan Soestyo (2016) berdasarkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tumilaar (2015) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Yudiningsih, Yudiaatmaja, Yuliantini (2016) adanya pengaruh positif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan tindakan kedisiplinan yang tepat bagi karyawan. Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh sebagai tempat penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh Jombang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dilakukan yaitu:

1. Manfaat teoritis

Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan tentang permasalahan yang terjadi dalam perusahaan serta dapat memberikan tambahan pengembangan pengujian teori dan ilmu pengetahuan terhadap pembaca.

## 2. Manfaat praktis

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di harapkan perusahaan. Dan hasil yang di harapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan strategi dan bahan evaluasi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.