

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dengan cara memaksimalkan kinerja secara optimal. Penggunaan strategi yang baik dalam menjalankan bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan yang dicapai perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM).

Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012, p. 3) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia (dalam susanto,2019). Notoadmojo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi oragnisasi.

Setiap perusahaan akan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan akan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hariandja (2002, p. 194) dalam Surjosuseno (2015:175) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja.

Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016) dalam Susanto (2019), menyatakan upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan kedisiplinan para karyawannya. Disiplin adalah sikap dari kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang berlaku (Mangkunegara & Waris,2015) dalam Felicia (2018).

Ardana, Mujiati, & Utama (2011, p. 134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta pulang cepat karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan tingkah laku atau sikap bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja, ada pula faktor motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Hasibuan dalam Sunyoto (2013, p. 191) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Surjosuseno,2015:175).

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones (1997), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan (dalam Sutrisno,2017).

Adapun Siagian (1955), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi(dalam Sutrisno,2017). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

UD. Diyamin merupakan badan usaha yang bergerak dibidang Industri Tahu. Didirikan pada tahun 2001 oleh H. Amin, pendiri sekaligus pemilik dari pabrik tahu UD. Diyamin. Produksi tahu di pabrik UD. Diyamin dipengaruhi oleh beberapa faktor produksi, diantaranya bahan baku dan bahan penolong. UD. Diyamin memiliki 33 karyawan produksi yang terbagi di setiap bagian produksi. Yang terdiri dari lima bagian produksi yaitu giling, uap, cetak, tap, dan timbang.

Karyawan UD. Diyamin saat ini memiliki tingkat atau hasil kinerja yang kurang optimal. Disiplin kerja merupakan variabel pendukung dalam kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa bulan terakhir tingkat absensi pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi di UD Diyamin Dari Bulan Januari – Desember Tahun 2018

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	ALPA	IJIN	JUMLAH
JANUARI	33	2	1	9	12
FEBRUARI	33	2	-	11	13
MARET	33	-	3	7	10
APRIL	33	3	-	8	11
MEI	33	7	2	6	15
JUNI	33	-	9	5	14
JULI	33	1	6	8	15
AGUSTUS	33	8	-	12	20
SEPTEMBER	33	3	8	11	22
OKTOBER	33	-	9	13	22
NOVEMBER	33	2	4	17	23
DESEMBER	33	6	5	14	25
TOTAL PERTAHUN		34	47	121	202

Sumber : UD. Diyamin 2019

Berdasarkan tabel 1.1, data diatas dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dan tingkat absensi menunjukkan naik turun. Pada bulan juni – desember mengalami peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk. Terdapat pula keterangan alpa paling terbesar 9 orang pada bulan juni dan oktober sedangkan keterangan ijin terbanyak terjadi pada bulan november sebanyak 17 orang. Berdasarkan fenomena tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi UD. Diyamin masih kurang disiplin dalam bekerja.

Indikasi lain yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di UD. Diyamin mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut. Target

perhari produksi sebanyak 40 resep, dimana perresep akan menghasilkan 5 blek tahu sehingga total produksi selama satu bulan menjadi 1200 resep.

Tabel 1.2 Target Rata-Rata Per Bulan dan Realisasi Rata-Rata Per Bulan Produksi Per Resep Dari Bulan Januari – Desember Tahun 2018

BULAN	TARGET (RESEP)	REALISASI (RESEP)	PRESENTASE (%) PENCAPAIAN
JANUARI	1200	1.209	100,75%
FEBRUARI	1200	1.304	108,67%
MARET	1200	1.228	102,33%
APRIL	1200	1.191	99,25%
MEI	1200	1.193	99,42%
JUNI	1200	1.126	93,83%
JULI	1200	1.138	94,83%
AGUSTUS	1200	1.236	103,00%
SEPTEMBER	1200	1.006	83,83%
OKTOBER	1200	958	79,83%
NOVEMEBR	1200	942	78,50%
DESEMBER	1200	938	78,17%

Sumber : UD. Diyamin 2019

Tabel menunjukkan rata-rata realisasi yang dihasilkan karyawan UD. Diyamin dari bulan Januari – Desember 2018 mengalami fluktuasi setiap bulannya dan beberapa bulan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, terutama terlihat pada bulan September – November 2018 yang menunjukkan realisasinya jauh dari target yang telah ditetapkan. Contohnya dibulan desember realisasi yang dicapai hanya 78,17% dan 21,83% realisasi yang belum tercapai.

Sebagai perusahaan industri tahu UD. Diyamin harus memenuhi target produksi dimana target produksi tersebut sebagai target penjualan.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa target yang tidak tercapai diduga di karenakan kurangnya motivasi, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari arah perilaku karyawan yang sering ijin kerja untuk tidak masuk kerja dan kurangnya tingkat kegigihan para karyawan sehingga mengindikasikan lemahnya motivasi dari internal perusahaan. Hal ini tentunya mengakibatkan kinerja kurang optimal karena target produksi tidak tercapai. Kurangnya tingkat usaha karyawan bagian produksi UD. Diyamin yang belum optimal dalam mencapai target produksi akan mempengaruhi kuantitas produksi tahu.

Dari data di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI UD. DIYAMIN “**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dirumuskan oleh penulis permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

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

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan ataupun informasi tentang pengaruh Disiplin kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada UD. Diyamin.

2. Bagi UPN “VETERAN” JATIM

Penelitian sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta sebagai wawasan sehingga dapat di jadikan bahan rujukan bagi mahasiswa universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang Pengaruh Disiplin kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada UD. Diyamin dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur. Disamping itu dengan adanya penelitian, peneliti dapat menerapkan atau

mengaplikasikan antara teori di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.