BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang saat ini berperan penting dalam bergeraknya perusahaan adalah karyawan. Saat ini kemampuan karyawan kurang memadai baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Padahal karyawan merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan, karena bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Muljani, 2002). Karyawan dalam bekerja selalu dituntut memiliki kinerja yang baik dalam rangka meningkatkan daya saing usaha.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam menggerakkan roda perusahaan. Kinerja karyawan sering dituntut lebih keras pada saat dihadapkan dengan target produksi pabrik. Oleh sebab itu, kinerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan atau tidak dihiraukan. Era sekarang dengan semakin banyaknya pabrik yang menuntut untuk memiliki kinerja baik dalam meningkatkan usahanya. Kinerja menjadi masalah ketika masa depan pabrik tidak mampu bertahan dengan gempuran dari berbagai usaha yang sama. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kedisiplinan dan motivasi. Hal teserbut selaras dengan hasil penelitian Harlie (2010) dihasilkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan memiliki hubungan atau pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Baskoro & Susanty, 2012). Kedisiplinan pada dasarnya bertujuan menumbuhkan kesadaran bagi karyawan untuk melakukan tugas yang dibebankan, dimana pembentukkannya tidak timbul denga sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pembelajaran baik formal maupun non-formal. Kedisiplinan adalah kunci utama untuk roda bisnis, pada kasus ini kedisiplinan yang dimaksud

seperti antara lain, menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam membuat produk dan menjaga kebersihan tempat kerja.

Karyawan yang memiliki kedisiplinan akan mudah diatur dan serius dalam bekerja. Menurut Arikunto (2000:155) Kedisiplinan juga memiliki manfaat yang besar baik untuk organisasi maupun karyawan. Dengan menerapkan kedisiplinan bagi pabrik mampu untuk terpeliharanya norma yang telah berjalan, sedangkan bagi karyawan akan menghasilkan suasana kerja yang baik dan mempengaruhi motivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan memiliki tingkat produktivitas yang baik.

Hasil penelitian pertama, Meri Indriyani (2021) dengan menggunakan metode analisi regresi linear berganda didapatkan hasil penelitian yang menunjukan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaru terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Semakin tinggi kedisiplinan dan motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian kedua, Oki Agustian (2019) dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda didapatkan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

Selain Kedisiplinan, Motivasi juga berperan penting terhadap Kinerja karyawan Pendapat lain diutarakan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) bahwasanya motivasi dalam sebuah pekerjaan perlu dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu, tujuan yang tercapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Ketepatan dalam pemberian motivasi, kinerja karyawan semakin tinggi, alhasil akan menguntungkan pihak karyawan dan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan orang yang bertanggung jawab untuk memberikan motivasi pada karyawan

harus pandai-pandai untuk memberikan suntikan motivasi agar tujuan perusahaan yaitu mencapai produktivitas yang optimal dapat tercapai dari motivasi yang ditanamkan pada karyawan

Motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada ketenangan kerjanya (Koesmono, 2005). Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda. Disamping motivasi, kedisiplinan merupakan komponen penting dalam rangka peningkatan kinerja. Hasil penelitian Hidayat (2019) menemukan bahwa Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian Ramadhan (2018) menemukan bahwa motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerupuk Ikan LJ Dua Bersaudara merupakan usaha perseorangan yang memproduksi kerupuk ikan mulai dari bahan mentah menjadi bahan jadi. Perusahaan tersebut melakukan produksi untuk di supply ke berbagai tempat seperti toko-toko, restoran, dan pasar di sekitar malang raya. Perusahaan ini berada di JL. Terong Dalam, Bumiayu, Kec. Kedungkandang, Kota Malang. Perusahaan ini mulai berdiri pada tahun 1995. Kegiatan produksi pada perusahaan ini yaitu mulai dari mencampurkan bahan-bahan mentah, mencetak adonan, menjemur adonan,

menggoreng, dan terakhir *packaging*. Dalam menjaga kelancaran pelaksanaan target produksi setiap bulannya, sumber daya manusia sangat penting bagi usaha ini.

Fenomena kinerja karyawan yang ada di pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara yaitu dapat merujuk hasil realisasi kuantitas produksi yang selalu fluktuasi dalam produksi kurun waktu 1 tahun. Berdasarkan informasi pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara yang berkaitan dengan kinerja karyawan berupa target produksi dan realisasi. Pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara memiliki target bahan baku yang terolah setiap bulan sebesar 200 kg. Tabel target produksi dan realisasi pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara pada Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1. Tabel 1 juga menunjukan bahwa target produksi berubah-ubah, karena target produksi didasarkan pada permintaan pasar yang diterima oleh pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara. Berdasarkan informasi dari pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara berkaitan kinerja karyawan berupa target produksi dan realisasi.

tabel 1. 1Produksi Kerupuk Tahun 2022 (kg)

Tahun	**Target**	**Realisasi**	**Kuantitas**	
			Selisih target	**Tercapai**
Januari	200 kg	190 kg	10 kg	
Februari	200 kg	200 kg		Tercapai
Maret	200 kg	200 kg		Tercapai
April	200 kg	150 kg	50 kg	
Mei	200 kg	135 kg	65 kg	
Juni	200 kg	200 kg		Tercapai
Juli	200 kg	140 kg	60 kg	
Agustus	200 kg	200 kg		Tercapai
September	200 kg	200 kg		Tercapai
Oktober	200 kg	180 kg	20 kg	
November	200 kg	200 kg		Tercapai

Desember	200 kg	180 kg	20 kg	

Sumber: Pabrik Kerupuk LJ Dua Bersaudara

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara masih belum optimal dan kosisten dalam hal ini mengenai target dan jumlah realisasi produksi jumlah bahan baku menjadi kerupuk pada tahun 2022. Hal ini terlihat pada realisasi produksi yang tidak memenuhi target bahkan target produksi perusahaan berfluktuasi. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan belum secara maksimal diperusahaan sehingga belum mampu memberikan dukungan secara maksimal dalam pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan di pabrik ini belum maksimal karena dalam 1 tahun produksi antara target dan realisasi selalu berbeda, dimana ada yang mencapai target dan ada yang tidak mencapai target. Perbedaan ini telihat pada selisih yang terjadi pada tiap bulan produksi.

Fenomena motivasi yang dimiliki oleh karyawan pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara diketahui sudah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi di dalam pabrik ini. seperti sudah terpenuhinnya waktu istirahat siang yang diperlukan karyawan, makanan yang disiapkan untuk makan siang karyawan, dan minuman air putih yang disediakan untuk para karyawan. Kebutuhan rasa aman sudah terpenuhi dengan terpenuhi peralatan yang digunakan untuk membantu keamanan dalam berkerja. Adanya fasilitas *apron* dan sarung tangan untuk menjaga keamanan dalam produksi. Kebutuhan sosial sudah terpenuhi, dapat dilihat dari lingkungan kerja. Karyawan yang berkeja pada pabrik tersebut berdomisili masyarakat daerah Bumiyu, sehingga tidak menjadi kendala dalam bergaul dan berkomunikasi terhadap sesama karyawan, karena rata rata tetangga rumah. Kebutuhan harga diri sudah dipenuhi, dapat dilihat dari pemimpin yang sering memberikan apresiasi secara lisan kepada karyawan yang berkerja dengan baik. Kebutuhan aktualisasi

pengembangan diri belum terpenuhi, dapat dilihat beberapa karyawan masih belum menonjolkan keterampilan sehingga tidak berdampak bagi perusahaan dan lingkungan perusahaan.

Menurunya kinerja karyawan pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mengajarkan kepada karyawan lain sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Memang pada di pabrik ini belum mempunyai sumber daya manusia yang khusus untuk meningkatkan motivasi. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan langsung yang harus memberikan motivasi terhadap para karyawannya.

Fenomena kedisiplinan yang ada di pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara yaitu pada ketaatan peraturan kerja. Fenomena yang terjadi di pabrik kerupuk ini seringnya karyawan melalaikan peraturan kerja. Seperti setiap melakukan penggorengan, diwajibkan untuk membersihkan bekas minyak yang berserakan pada ruangan penggorengan. Pada kenyataannya serting terjadinya kelalaian dalam kasus ini. Sempat di bagian penggorengan terjadi musibah hampir kebakaran yang diakibatkan oleh kurangnya kedisiplinan dalam membersihkan minyak yang menguap dari tungku dan menempel pada plafon. Sehingga menyebabkan karyawan penggorengan mengalami penurunan kinerja yang diakibatkan oleh tidak taatnya dengan peraturan kerja. Menurunnya kinerja pada karyawan penggorengan ini juga menyebabkan karyawan dibidang lainnya terhambat, sehingga menurunkan kinerja karyawan di pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara.

Oleh karena itu peneliti tertarik mengungkapkan sejauh mana kedisiplinan dan motivasi mempengaruhi kinerja sehingga antara target produksi dengan realisasi bisa selalu konsisten setiap bulannya. Berdasarkan fenomena, maka peneliti mengambil judul, “Pengaruh Kedisiplinan dan

Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Pabrik Kerupuk Ikan LJ Dua Bersaudara".

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan, motivasi, dan kinerja pada karyawan?

2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Diantara kedisiplinan dan motivasi, mana variabel yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisipilinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di pabrik LJ Dua Bersaudara.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja para karyawan di Pabrik LJ Dua Bersaudara.

4. Menjelaskan variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Kerupuk LJ Dua Bersaudara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan tambahan atau sumbangan pemikiran dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan terutama yang berhubungan dengan kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Selanjutnya Diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan, referensi yang relevan terutama mengembangkan wacana pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia. Selain itu diharapkan pula dapat menjadi perbandingan dalam memecahkan masalah sejenis.