

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan dan memegang peranan yang sangat penting dalam operasional perusahaan. (Notoatmodjo, 2003) menegaskan bahwa manusia sebagai bagian dari organisasi merupakan sumber daya yang kritis dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan dan misi organisasi, karyawan harus dikelola dengan cara yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta perilaku kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan adalah beberapa contoh keunggulan bersaing.

Suatu bisnis dapat bertahan di era globalisasi saat ini, apabila masalah sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama. Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap kegiatan perusahaan; keberhasilan perusahaan atau instansi bergantung pada sumber daya manusia. Karena peran mereka sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif karyawan, meskipun perusahaan memiliki alat yang canggih (Hasibuan, 2013).

Kesuksesan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya karena perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah seberapa banyak karyawan yang memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2003). Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya (Rivai, 2005). Kinerja, menurut (Mangkunegara, 2009), didefinisikan sebagai hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif jika didukung oleh motivasi dan disiplin kerja.

(Shafighi, 2013) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kesuksesan pekerja dan organisasi adalah adanya faktor motivasi yang tinggi. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan kerja. Sebuah faktor yang lebih memengaruhi perilaku dalam organisasi adalah motivasi karyawan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar individu, dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat merasa lebih termotivasi untuk mengabdikan diri dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena kebutuhan akan hal ini terpenuhi, karyawan menjadi lebih bahagia dan lebih senang, yang menghasilkan peningkatan kinerja mereka. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan akan lebih sulit mencapai tujuannya jika karyawannya tidak disiplin, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan. Namun, jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan memiliki disiplin yang tinggi, suasana perusahaan akan menjadi lebih baik, yang akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Dalam hal ini, setiap perusahaan harus memiliki harapan agar karyawannya melakukannya. Begitu pula yang diharapkan dari CV Garva Perkasa dari karyawannya untuk mematuhi peraturan perusahaan.

CV Garva Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur industri pengolahan kayu diantaranya produk yang dihasilkan adalah lantai kayu, ruji tangga (*turning*), kusen-kusen, dan pegangantangga (*handriel*). CV Garva Perkasa adalah sebuah perusahaan yang berada di Kabupaten Gresik yang memproduksi kayu olahan. Kayu yang diproduksi dalam perusahaan tersebut berupa kayu merbau, kempas, kruwing, mahoni dan

kamper. Untuk kayu jenis mahoni perusahaan dapat membuat produk olahan berupa turning (ruji tangga). Berdasarkan wawancara dengan Koordinator Human Resources CV Gavra Perkasa Gresik bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah.

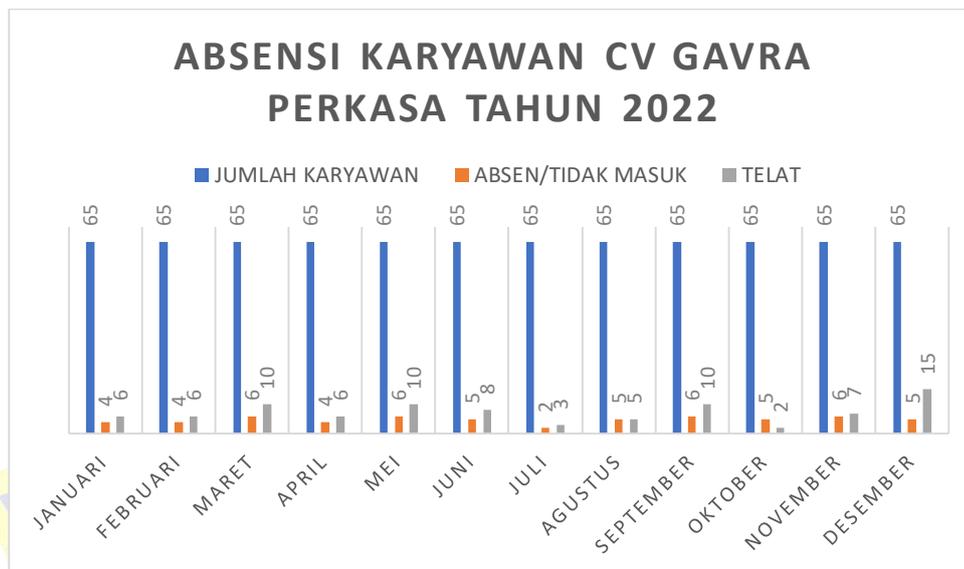
Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan hal tersebut dapat dilihat dari tabel presensi kehadiran karyawan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya tidak masuk kerja tanpa izin, tidak tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan kantor tanpa izin, dan menunda-nunda pekerjaan. Tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 di CV Gavra Perkasa Gresik mengalami peningkatan. Ketidakhadiran yang lebih tinggi menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan, yang tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan dalam memproduksi produk.

Salah satu cara untuk mengukur kedisiplinan karyawan adalah dengan menggunakan sistem absensi mereka. Selain itu, perusahaan memberikan hukuman disipliner. Melanggar peraturan perusahaan dapat mengakibatkan teguran. Apabila karyawan melanggar peraturan tetapi masih wajar untuk dimaklumi (misalnya, datang terlambat lebih dari 10 menit), mereka ditegur. Selanjutnya, Surat Peringatan (SP) juga merupakan hukuman yang diberikan perusahaan, dengan tingkat peringatan dari SP 1 hingga 3, dan berujung pada pemberhentian karyawan. Jika seorang karyawan terus melakukan kesalahan meskipun telah mendapat teguran, hukuman akan diberikan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Telat	Tepat Waktu	Hadir
Januari	65	4	6	55	61
Februari	65	4	6	55	61
Maret	65	6	10	49	59
April	65	4	6	55	61
Mei	65	6	10	49	59
Juni	65	5	8	52	60
Juli	65	2	3	60	63

Agustus	65	5	5	55	60
September	65	6	10	49	59
Oktober	65	5	2	55	57
November	65	6	7	50	57
Desember	65	5	15	40	55



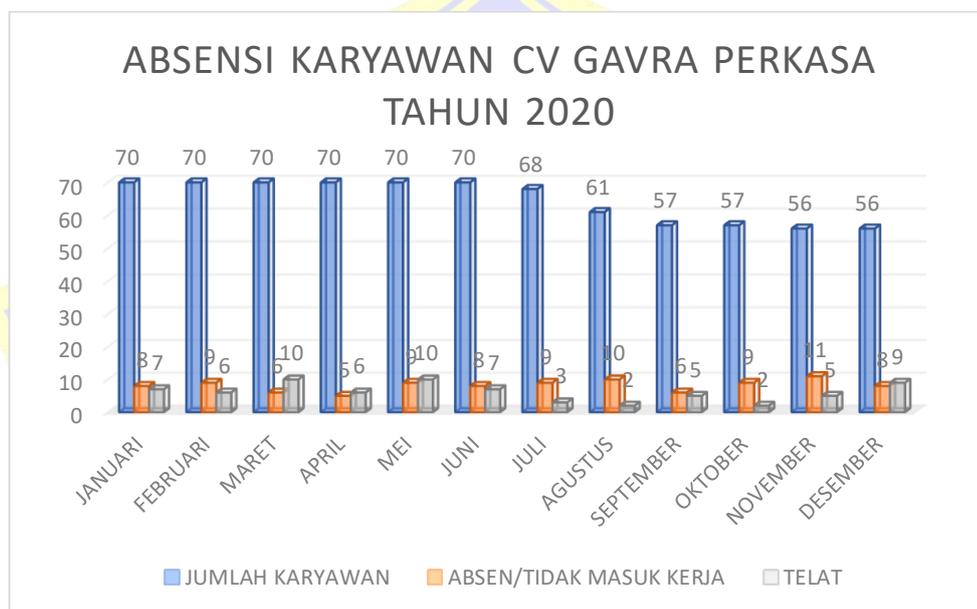
Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik Tahun 2022

Data tersebut merupakan data rata-rata di setiap bulan yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak menyadari pentingnya kedisiplinan. Kehadiran dan keterlambatan adalah masalah kedisiplinan dalam bekerja. Untuk kehadiran di CV Gavra Perkasa Gresik hampir setiap bulan ada karyawan yang tidak masuk, baik itu karena izin, sakit, atau tanpa keterangan. Ketidakhadiran ini memengaruhi kinerja karena ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan penting tidak dapat diselesaikan dengan baik. Dalam data diatas juga dapat dilihat, jumlah karyawan pada 3 bulan terakhir mengalami penurunan dan belum diketahui alasan pastinya.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Telat	Tepat Waktu	Hadir
Januari	70	8	7	55	62
Februari	70	9	6	55	61
Maret	70	6	10	54	64

April	70	5	6	59	65
Mei	70	9	10	51	61
Juni	70	8	7	55	62
Juli	68	9	3	56	59
Agustus	61	10	2	49	51
September	57	6	5	46	51
Oktober	57	9	2	46	48
November	56	11	5	40	45
Desember	56	8	9	39	48

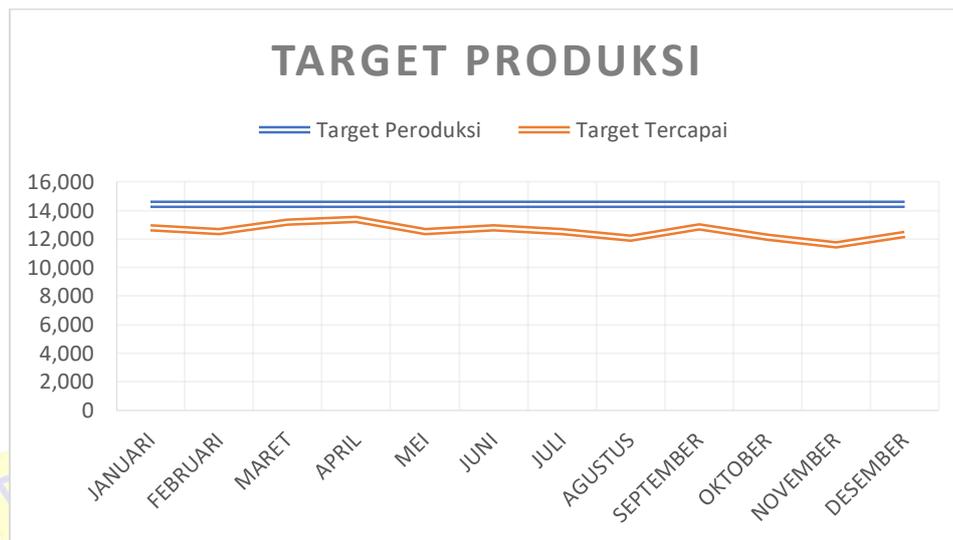


Gambar 1.2 Data Absensi Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik Tahun 2020

Tabel 1.3 Target Produksi CV Gavra Perkasa Tahun 2020, 2021, 2022

Bulan	Target Produksi	Target Tercapai 2020	Target Tercapai 2021	Target Tercapai 2022
Januari	14.400	12.754	12.627	13.513
Februari	14.400	12.548	12.627	13.513
Maret	14.400	13.166	12.849	13.070
April	14.400	13.371	13.292	13.513
Mei	14.400	12.549	13.735	13.070
Juni	14.400	12.754	13.956	13.292
Juli	14.400	12.494	13.292	13.956

Agustus	14.400	12.039	12.406	13.292
September	14.400	12.884	13.292	13.070
Oktober	14.400	12.126	12.849	12.627
November	14.400	11.571	13.070	12.627
Desember	14.400	12.342	12.849	12.184



Gambar 1.3 Gravik Target Produksi CV Gavra Perkasa Gresik Tahun 2020

Kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik selama beberapa tahun terakhir mengalami penurunan, puncaknya pada masa pandemi covid-19 tepatnya pada tahun 2020. Tabel data target tahun 2020 menggambarkan penurunan disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Gavra Perkasa. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Beberapa target produksi yang dicapai tidak sesuai dengan realita, akibat dari keadaan tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan data target produksi pada awal tahun 2021 dapat dilihat bahwa target produksi mengalami peningkatan, karena pada tahun 2021 CV Gavra Perkasa melakukan perombakan karyawan dengan tujuan agar dapat mencapai target produksi. Akan tetapi, setelah perombakan tersebut, CV Gavra Perkasa mengalami beberapa kendala pada kinerja karyawan di akhir bulan pada tahun 2021, karena karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan Perusahaan, oleh karena itu dilakukan evaluasi untuk memperbaiki

permasalahan tersebut. Hasil dari evaluasi setiap enam bulan menunjukkan kinerja karyawan masih kurang maksimal. Karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik jika mereka mematuhi peraturan perusahaan dan berdisiplin tinggi. Sedangkan pada tahun 2022, target produksi mengalami peningkatan yang signifikan, hal ini dikarenakan karyawan pada CV Gavra Perkasa dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Ini akan berdampak positif pada kinerja bisnis (Hidayat D, 2019). Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap karyawan mereka dapat melakukannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagai sebuah perusahaan yang mempekerjakan banyak karyawan, diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku mereka di tempat kerja. Faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah motivasi dan disiplin kerja harus diperhatikan secara serius. Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik terkait disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk CV Gavra Perkasa

Penelitian ini dapat menjadi acuan agar perusahaan lebih memperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat memenuhi tujuan sekaligus target yang ingin dicapai.

2. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan, ilmu serta pengalaman mengenai sumber daya manusia. Serta dapat menerapkan teori-teori secara langsung selain diluar bangku kuliah.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi penelitian selanjutnya bagi teman-teman di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

4. Manfaat bahan pertimbangan sebuah kajian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan sebuah kajian mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

