

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Sumber Daya Manusia merupakan sebuah hal yang sangat penting, di mana kegunaannya akan menjadi pengaruh dalam sebuah organisasi, oleh karena itu latihan yang dilakukan organisasi harus dilaksanakan dengan baik, segala informasi dan sebuah kemampuan harus dimiliki oleh organisasi dan berupaya untuk berhubungan dengan sebuah organisasi dengan ideal, sehingga akan meningkatkan kinerja dari para pekerja.

Dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan, organisasi dapat mendorong lebih banyak untuk membuat karena dalam iklim bisnis yang serius, tidak sehat. Dengan tujuan akhir ini lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja, ini merupakan tantangan administrasi bagi hasil pencapaian tujuan dan ketahanan organisasi dalam sifat pelaksanaan yang mengandalkan Sumber Daya Manusia didalamnya.

Pencapaian produktivitas diperkirakan dari loyalitas konsumen, jumlah protes berkurang dan tujuan tercapai secara ideal. Adapun faktor-faktor negatif yang dapat mengurangi pelaksanaan pekerja adalah keinginan perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan berkurang kepatuhan terhadap pedoman berkurang dalam perasaan energi yang berasal dari rekan-rekan lainnya. Dalam alasan tersebut adalah peristiwa menjalankan keputusan perwakilan yang berkurang di tempat kerja, faktor yang dapat dimanfaatkan

untuk lebih mengembangkan keputusan adalah kerja dan motivasi dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Selain disiplin kerja yang baik karyawan juga harus memiliki motivasi agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam

melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang karyawan, pada dasarnya motivasi kerja seperti: tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan dan bekerja dengan memperoleh insentif.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diperintahkan kepadanya yang didasarkan atas: kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuatkannya standar pencapaian melalui penulisan dengan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika karyawan melakukan tugasnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterlampilan dalam melakukannya, sehingga karyawan harus bisa meningkatkan kemampuan dan keterlampilannya. Selain itu juga peran serta motivasi kerja terhadap kinerja juga dapat diabaikan. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang jelas atau motivasi kerjanya rendah maka hasil dari kinerja karyawan tersebut juga akan rendah atau tidak akan tercapainya hasil yang optimal dalam pekerjaannya tersebut.

Motivasi merupakan suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat diungkapkan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan peluang yang dimiliki karyawan. Jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah meskipun kemampuan yang dimilikinya baik ataupun peluang yang dimilikinya besar. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadikan motivasi kerja sebagai item yang penting sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena kinerja karyawan tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak adanya motivasi, sehingga motivasi menjadi suatu kebutuhan didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sehubungan dengan penjelasan di atas maka penelitian ini dilakukan pada *Home Industry* Kaus Kaki Kabupaten Bekasi. *Home Industry* Kaus Kaki adalah sebuah Industri Rumahan yang fokus pada bidang produksi kaus kaki yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Kecamatan Tambun Selatan, Perumahan Griya Asri 2 Jl. Garuda 9 No.15.

Berikut informasi kinerja dalam estimasi waktu 4 tahun terakhir yakni dari tahun 2018 sampai tahun 2021 yang terlihat pada laporan *Home Industry* Kaos Kaki Kabupaten Bekasi.

Tabel 1. 1**Data Capaian Kinerja Karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi**

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2018	2700	2508	92,9%
2019	2250	1800	80%
2020	3600	2570	71,4%
2021	3150	2345	74,4%

Sumber : Laporan *Home Industry* Kaus Kaki.

Tabel 1.1 menggambarkan hasil informasi pencapaian kinerja karyawan yang dilihat bahwa penurunan jumlah produksi dari target yang telah ditentukan dari 4 tahun terakhir. Persentase capaian pada produksi menurun dari dua tahun terakhir. Bisa kita lihat bahwa pada tahun 2018 tercapai produksi sebanyak 92,9% namun pada saat 2019 adanya penurunan sebanyak 80%, hal ini berlanjut pada tahun 2020 yaitu turun sebanyak 71,4% dan pada tahun 2021 turun sebanyak 74,4%. Keadaan inilah yang menandakan turunnya kinerja karyawan di *Home Industry* ini, kalau kinerja karyawan itu baik maka akan tercapai target produksi atau bahkan melebihinya.

Mengenai masalah kinerja sangat jelas dapat dijelaskan dengan sikap yang masih kekurangan dalam hal disiplin kerja, hal itu memiliki sebab karena kurangnya kepatuhan karyawan terhadap sistem pengendalian pengganti yang dibangun, misalnya ketepatan waktu karyawan untuk memasuki ruang kerja masih belum sesuai dengan jam kerja (sering terlambat) hingga waktu istirahat

yang terlambat. sehingga dapat dikatakan karyawan masih kurang disiplin dan jam pulang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Selain itu karena disiplin, masalah kinerja juga merupakan akibat dari kurangnya motivasi. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan dalam bentuk materi dan bentuk lainnya membuat karyawan kurang puas dan tidak mampu memenuhi kebutuhannya. Sehingga karyawan menjadi malas untuk bekerja. Kemudian motivasi berupa teguran dan hukuman belum sepenuhnya dilaksanakan dan dilakukan oleh pimpinan di *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.

Dari uraian permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti akan mengangkat hal tersebut menjadi sebuah penelitian, dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada *Home Industry* Kaos Kaki Bekasi)”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.
2. Kurang memberikan motivasi kerja dari atasan kepada karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.
3. Rendahnya kinerja karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian permasalahan yang telah dijelaskan tersebut, maka bisa dirumuskan secara jelas, dengan rincian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Kaus Kaki Bekasi.

E. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan untuk variabel-variabel yang diteliti, di mana dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti, berharap agar penelitian ini bisa menjadi media informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi organisasi, berharap agar penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tolak ukur bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja agar mampu dijadikan bahan acuan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

