

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi yang berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Perusahaan pasti menginginkan tenaga kerja yang mampu memberikan dampak positif dan mampu menjalankan operasional dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dengan pesat jika memiliki tenaga kerja yang kompeten. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak kompeten maka akan menghambat perkembangan perusahaan dan sulit bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Fauzan dan Sary (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Sutedjo dan Mangkunegara, 2018). Menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu: faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila karyawan yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Farmawati et al. (2018), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu didirikan pada tahun 1997 yang bergerak pada bidang kerajinan kayu seperti alat dapur, meja lipat, tempat tissue, tempat sepatu, souvenir kayu, gantungan baju dan berbagai produk olahan dari kayu. UD ini didirikan oleh Bapak Tohu dan Istrinya yaitu Ibu Sri yang awalnya hanya membuat produk alat rumah tangga. Kemudian, setelah anaknya yang bernama Mas Febby lulus sekolah, maka muncul ide-ide baru sehingga merambah menjadi souvenir, tempat tisu, dan produk yang banyak dicari saat ini.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena yang mendasari pengambilan objek penelitian pada UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu. Fenomena Objek pada UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya yaitu kerajinan kayu ini berhasil bertahan pada masa pandemic Covid-19 kemarin. Terbukti dari karyawan yang masih tetap bekerja berjumlah 33 orang. Hasil dari kerajinan kayu yang selalu diundang dalam pameran-pameran dari Pemerintah Kota Batu. Selain itu, banyak pengunjung yang langsung datang ke pabrik untuk melakukan studi wisata untuk mengetahui proses pembuatan kerajinan kayu ini. Bapak Tohu selaku pemilik Kerajinan Kayu juga sering diundang dalam seminar-seminar untuk berbagi ilmu tentang kerajinan

kayu dan juga diundang pelatihan kewirausahaan untuk mengembangkan bisnisnya. UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya juga menjual produknya tidak hanya lewat *offline*, namun juga menjual produknya lewat *online* melalui Tokopedia dan Shopee. Selain menjual produknya lewat online, mereka juga menyediakan produk *custom* sesuai dengan keinginan konsumen. Sehingga, produk mereka akan semakin berkembang dan juga bersaing dengan pabrik kerajinan kayu lain.

Berdasarkan hasil penelitian Christy dan Amalia (2018) salah satu indikator kinerja adalah kualitas. Kualitas pekerjaan karyawan di UD Tohu Srijaya yang dalam pengerjaannya kurang cekatan seperti kurang cepat dalam proses penggosokan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama. Kemudian, ketepatan waktu dalam menghasilkan *output* terkadang masih tidak tepat waktu seperti dalam satu hari harus selesai target yang telah ditentukan namun tidak sesuai dengan yang diharapkan, dikarenakan pekerja yang masih kurang disiplin saat masuk kerja, terbukti dari hasil absensi yang masih ada karyawan yang telat masuk kerja sehingga kualitas kerja bisa mengalami penurunan. Namun, saat tidak tepat waktu maka kepala produksi akan memberlakukan kerja lembur agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sehingga dari fenomena yang terjadi tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja dari UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya terkadang sudah baik, namun jika ada kendala yang terjadi maka kinerja dari karyawan kurang baik.

Dengan adanya beberapa masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada objek penelitian UD.

Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu dengan variabel bebas motivasi, dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pemenuhan kebutuhan hidup, jabatan yang ingin dicapai, dan gaji yang diharapkan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi tantangan, tanggung jawab, dan juga *rewards*. Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik (Umpung, 2020). Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan produktivitas kinerjanya, sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan motivasi maka kinerjanya akan menurun. Pemimpin dalam suatu organisasi berperan penting dalam proses kinerja karyawan. Dimana pemimpin dituntut berpikir keras bagaimana cara memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan semangat. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Latif (2022) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikan tertinggi. Menurut Jufrizen (2018) disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja mengacu pada perilaku karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan mentaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan pada perusahaan akan mendorong lingkungan kerja yang seimbang dan sehat dikarenakan setiap karyawan melaksanakan peran, fungsi serta

tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang diberlakukan. Dalam hal ini, karyawan yang disiplin akan bekerja dengan efisien dan efektif agar terbebas dari pemborosan energi maupun waktu. Perusahaan yang mempunyai karyawan disiplin tinggi akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan aturan atau sistem yang diberlakukan bisa dilaksanakan sebaik mungkin oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Safitri (2013), dalam Aini (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dari hasil penelitian Wau (2021) ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor camat Somambawa, Kabupaten Nias Selatan. Dari uraian di atas motivasi kerja, dan disiplin kerja, merupakan faktor pendukung para karyawan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja dan disiplin kerja, menurun akan membuat kinerja karyawan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak baik. Maka dari itu motivasi kerja, dan disiplin kerja adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perkembangan usaha, karena maju dan mundurnya suatu usaha dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik diketahui dari adanya prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang tercapai dalam periode waktu pelaksanaan tugas kerjanya disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya pada penelitian Herlinda et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Diartikan semakin baik suasana dalam lingkungan kerja, serta adanya motivasi kerja dan disiplin kerja tinggi akan memberikan dampak baik bagi Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan yang lebih baik. Namun pada penelitian Setiawan (2013) dalam Asmalah dan Yudho (2022) menyatakan disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penting untuk melakukan penelitian untuk meninjau dan melihat apakah motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Karyawan di UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu.

Dari latar belakang masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya..
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya. .

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperluas literatur mengenai Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya Kota Batu.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan agar penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Kerajinan Kayu Tohu Srijaya