

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia terutama dalam bidang perekonomian. Dalam hal ini, globalisasi membawa dampak yang cukup besar bagi industri manufaktur di Indonesia. Oleh karena itu dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya dalam perindustrian. Untuk melakukan hal itu, perusahaan perlu melakukan suatu perancangan strategik (Erna Purwati, 2023).

Dampak globalisasi yang paling dirasakan adalah persaingan yang semakin ketat di berbagai kegiatan ekonomi, terutama di sektor industri. Perubahan ini juga meliputi perubahan perilaku agar dapat lebih beradaptasi dengan proses industrialisasi yang berkembang. Disisi pelaku usaha, perubahan yang terjadi menekankan pada ketahanan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Disisi lain perubahan lanskap persaingan yang dipicu oleh perkembangan teknologi membuat pelaku usaha harus menghadapi tantangan secara kontinu dalam mewujudkan ketahanan perusahaan. Bagi pemerintah, perubahan yang dinamis dari stakeholders di sektor industri, baik yang telah maupun yang akan terjadi, perlu disikapi sebagai tantangan bagi perindustrian nasional (Ega Syafiq, 2020).

Kekuatan dari industri manufaktur terletak dari produk industri itu sendiri yang berupa barang tradable (dapat diperdagangkan). Sifat dapat diperdagangkan ini akan mampu menggerakkan rantai nilai dari produsen hingga ke konsumen akhir. Implikasinya adalah semakin banyak lapangan kerja dan dampak ekonomi yang diciptakan oleh industri manufaktur. Selain itu di Indonesia masih banyak terdapat industri manufaktur yang bersifat padat karya, seperti industri bulu mata palsu. Penguatan terhadap industri tersebut menjadi penting dalam menambah lapangan kerja (Ega Syafiq, 2020).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Salman Farisi, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Ega Syafiq, 2020).

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. SDM yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan (Ega Syafiq, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya (Ivonne A. S. Sajangbati, 2013). Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam perusahaan (Martha and Maiwan, 2020). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Siti Aniqoh Shofwani, 2019).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Salman Farisi, 2020).

Tujuan motivasi yaitu agar meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meningkatkan produktifitas, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan alat-alat dan bahan baku (Nyoman Marayasa, 2019).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Muhamad Ekhsan, 2019).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang besar akan mempunyai semangat yang lebih besar pula untuk menjalankan tugas yang diberikan. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar diri karyawan itu sendiri. Perusahaan harus memiliki strategi-strategi yang dapat mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan (Jundah Ayu Permatasari, 2015).

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan

untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna (M. Ardi Nupi Hasyim, 2020).

Selain motivasi, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan (Azis Fathoni, 2016).

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan (M. Ardi Nupi Hasyim, 2020). Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia (M. Ardi Nupi Hasyim, 2020).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Salman Farisi, 2020).

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran ataupun surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan (Kenny Astria, 2018).

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Jundah Ayu Permatasari, 2015).

Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Kedisiplinan karyawan melaksanakan aturan-aturan diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, bertujuan agar karyawan melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Seseorang karyawan yang disiplin selalu mematuhi peraturan dan melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah kepatuhan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku baik dalam lingkungan kerjanya (Martha and Maiwan, 2020).

Sejalan dengan perkembangan sektor industri daerah di Indonesia yang mempunyai potensi cukup besar untuk dikembangkan yaitu salah satunya adalah industri manufaktur yang mengolah bulu mata palsu yang salah satunya terletak di kabupaten purbalingga provinsi jawa tengah.

Pemilihan industri bulu mata palsu di kabupaten purbalingga ini merupakan salah satu industri yang diperhatikan dan dikembangkan oleh pemerintah setempat, karena peranannya sebagai industri yang tidak hanya memasarkan produknya pada wilayah domestik atau lokal saja tetapi pangsa pasar mereka lebih cenderung berorientasi ekspor ke negara-negara maju di dunia utamanya negara korea (Virea Stacia, 2014).

Kabupaten purbalingga yang letaknya cukup jauh dari ibukota provinsi, mempunyai sumber daya alam yang kaya dibidang pertanian, ternyata disamping itu ada industri yang mampu berkembang disana dengan segala keunggulan-keunggulan dan dapat diekspor ke mancanegara. Menjadi suatu fenomena yang menarik, bagaimana sebuah industri ini bisa berkembang padahal letak daerahnya cukup jauh dari pusat perekonomian yang biasanya terletak di kota besar, dan kawasan industri ini mampu menyesuaikan diri serta mampu menyediakan lapangan kerja (Virea Stacia, 2014).

Berbagai tantangan juga dihadapi industri bulu mata palsu di kabupaten purbalingga seperti ketatnya persaingan, faktor sosial, dan tingginya biaya produksi. Pada akhirnya akan mempengaruhi, kinerja dari industri bulu mata palsu, dari kejadian tersebut akibatnya industri akan mengalami penurunan kualitas maupun kuantitas produksi (Virea Stacia, 2014).

CV Mitra SS Purbalingga adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kosmetik dan kecantikan, khususnya pada produksi bulumata palsu. CV Mitra SS Purbalingga didirikan oleh Ibu Susanti pada tanggal 07 September 2020. Pada mulanya CV Mitra SS Purbalingga hanya memiliki 1 gedung yang digunakan untuk produksi cantel/knitting. CV Mitra SS Purbalingga pada saat pertama buka memiliki 100 karyawan seiring berjalannya waktu CV Mitra SS Purbalingga kembali membuka gedung baru untuk menambah produksi gunting/cutting. CV Mitra SS Purbalingga saat ini memiliki 246 karyawan yang terdiri dari:

Tabel 1.1 Data Karyawan CV Mitra SS Purbalingga Bulan Mei 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Tugas
1.	Kepala Bagian Cutting	2	Bertugas untuk mengatur bahan, membagikan bahan dari gudang dan membuat data hasil produksi
2.	Keplaa Bagian Knitting	2	Bertugas untuk mengatur bahan, membagikan bahan dari gudang dan membuat data hasil produksi
3.	Kepala Bagian Lem	1	Bertugas untuk mengatur bahan, membagikan bahan dari gudang dan membuat data hasil produksi
4.	Cheap Leader	2	Bertugas untuk mencatat hasil produksi dari operator produksi setiap hari
5.	Leader Knitting	4	Bertugas untuk mencatat hasil produksi dari operator knitting
6.	Kolektor	2	Bertugas untuk mengambil dan mengumpulkan hasil produksi
7.	Leader Quality Control	6	Bertugas dan bertanggung jawab pokok terhadap pengendalian mutu dari hasil produksi
8.	Sensir Cutting	4	Bertugas untuk mengecek hasil produksi pada bagian pemotongan bulu mata palsu bentuk sesuai dengan model
9	Sensir Knitting	9	Bertugas untuk mengecek hasil produksi pada bagian tempel bulu mata palsu
10.	Operator Lem	10	Bertugas untuk mengerjakan produksi pengeleman satu kali pada bagian atas bulu mata palsu
11.	Operator Knitting	165	Bertugas untuk mengerjakan produksi cantel bulu mata palsu
12.	Operator Cutting	35	Bertugas untuk memotong bentuk sesuai dengan model bulu mata palsu
13.	Packing Knitting	4	Bertugas untuk mengemas hasil produksi bulu mata palsu

Sumber data: CV Mitra SS Purbalingga 2023

Sama seperti perusahaan lainya CV Mitra SS Purbalingga juga menginginkan agar karyawannya bekerja dengan kinerja yang maksimal, namun pada kenyataanya terjadi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan

pimpinan perusahaan dan menurunnya kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tentunya sangatlah dibutuhkan. Motivasi kerja di CV Mitra SS Purbalingga masih terlihat kurang menjadi perhatian:

Tabel 1.2 Data Produksi CV Mitra SS Purbalingga Tahun 2023

Bulan	Target Produksi	Hasil Prosuksi
Januari	293,985	293,757
Februari	207,815	207,906
Maret	113,550	113,435

Sumber data: CV Mitra SS Purbalingga 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan terkait realisasi hasil produksi yang belum mencapai target produksi sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Belum terealisasikannya target produksi membuat rendahnya tingkat motivasi karyawan CV Mitra SS Purbalingga. Selain menyebabkan rendahnya tingkat motivasi karyawan, hal tersebut juga membuat kinerja karyawan juga menjadi rendah karena tidak mendapatkan motif dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain masih kurangnya motivasi karyawan ada pula masalah disiplin kerja. Dimana terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan seperti tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan yang jelas, berikut data yang mendukung tingginya tingkat absensi pada CV Mitra SS Purbalingga:

Tabel 1.3 Data Absensi CV Mitra SS Purbalingga dari Bulan Mei 2022 – April 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpha	Cuti
Mei	240	259	63	88	78
Juni	237	213	63	94	63
Juli	244	284	78	105	82
Agustus	250	269	67	91	75
September	246	290	86	97	42
Oktober	242	302	90	101	56

November	239	293	107	104	47
Desember	248	277	73	98	71
Januari	236	282	78	102	39
Februari	243	297	67	93	63
Maret	234	253	81	87	57
April	247	239	89	83	48

Sumber data: CV Mitra SS Purbalingga 2022-2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada CV Mitra SS Purbalingga masih tinggi, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan CV Mitra SS Purbalingga masih rendah. Rendahnya disiplin kerja yang ada di CV Mitra SS Purbalingga terjadi karena pengawasan yang dilakukan pimpinan masih kurang terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja yang tinggi erat hubungannya dengan motivasi kerja, karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja memadai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Karena dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang dijalankan perusahaan berhasil, maka setiap karyawan akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan padanya dan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang terjadi (Erna Purwati, 2023). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur avni Rozalia (2015), bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang, penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018), bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang serta penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Marayasa (2019), bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu, peneliti

melakukan penelitian mengenai tema: pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra SS Purbalingga

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja karyawan serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Agar dapat memahami lebih dalam tentang dunia kerja dengan segala permasalahan yang dihadapi dan dapat menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga

Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap untuk bekerja serta dapat menjalin hubungan kerja dalam rangka pengembangan pendidikan serta menyumbangkan ilmu pengetahuan bagi civitas akademis.

c. Bagi Perusahaan CV Mitra SS Purbalingga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki kinerja karyawan khususnya dalam hal motivasi dan disiplin kerja serta dapat menguraikan sejumlah permasalahan yang belum diketahui selama ini.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan yang berarti serta sumber inspirasi yang bermanfaat di kemudian hari.