

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada saat ini persaingan perdagangan di Indonesia semakin tinggi, termasuk persaingan perdagangan industri makanan. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dilakukan pada era saat ini, mengingat SDM menjadi salah satu sarana dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan manusia menjadi pelaku utama dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan harus memiliki SDM yang handal dan dapat bersaing dengan baik. Menurut Sutrisno (2009) Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi adalah Sumber Daya Manusia yang mampu menciptakan keunggulan bukan hanya dengan kemampuan fisik, tapi juga harus diimbangi dengan kreativitas dan inovasi. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma dan tidak dapat dikelola dengan baik, karena baik buruknya suatu perusahaan harus dijalankan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan untuk mengukur sumber daya agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan merupakan bentuk organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan suatu produk dan memenuhi kebutuhan para pembeli. Untuk menghasilkan suatu produk dan memenuhi kebutuhan tentu

sebuah perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai pendukung untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan melalui kinerja karyawan.

Menurut Sudarmanto (2009) kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat ditentukan dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk dapat memenuhi segala aspek yang menjadi titik awal didirikannya sebuah perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik tentu hal itu akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Saat ini masih banyak SDM di perusahaan yang mengalami penurunan kinerja salah satunya di perusahaan kue pia Desa Banyuning. Desa Banyuning merupakan salah satu desa yang ada di Kabupaten Buleleng. Desa Banyuning ini dibagi menjadi 4 wilayah yakni terdiri dari Desa Banyuning Timur, Banyuning Selatan, Banyuning Utara dan Banyuning Tengah. Di Desa Banyuning ada berbagai macam usaha yang dijalankan oleh masyarakat sekitar salah satunya yaitu Perusahaan Kue Pia. Dimana Perusahaan Kue Pia ini sudah cukup lama berdiri dan cukup diminati oleh masyarakat sekitar serta masyarakat luar daerah khususnya daerah Bali. Sehingga perkembangan usaha kue pia ini sangat cepat dan dapat membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat tanpa mengutamakan riwayat pendidikan sebagai sebuah syarat untuk menjadi karyawannya.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan kinerja yang optimal dari setiap karyawannya mengalami peningkatan di setiap harinya serta mampu untuk

melaksanakan tugasnya dengan efektif dan juga efisien. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang mengalami permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Pada perusahaan kue pia Banyuning mengalami permasalahan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada 3 perusahaan kue pia di Desa Banyuning ditemukan permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang menurun. Penurunan kinerja ini diduga akibat kurangnya motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawannya yang mengakibatkan karyawan mengalami penurunan semangat kerja dan rendahnya disiplin kerja karyawan. Berikut data hasil observasi yang dilakukan pada 3 perusahaan kue pia Desa Banyuning. Diketahui bahwa kinerja karyawan perusahaan kue pia sebagian besar belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan dari 3 Perusahaan Kue Pia Di Desa Banyuning Januari-September Tahun 2021

No	Nama Karyawan	Job Description	Perusahaan Kue Pia Mulia "One"		Kategori Kinerja
			Rata-rata Kerja	Pencapaian Kerja	
1	Komang Ari Rupini	Mencampur Adonan	50 Kg/hari	35 Kg/hari	Belum tercapai
2	L Pt Dewi Murniasih	Mengisi isian pia	500 pcs/hari	480 pcs/hari	Belum tercapai
3	Kd Sinta dewi	Membungkus pia	720 pcs/hari	600 pcs/hari	Belum tercapai
4	Pt Dia Widianari	Rol kue (bungkus kecil)	150 rol/hari	120 rol/hari	Belum tercapai
5	Kadek Sunari	Bal kue (pembungkusan tahap akhir)	50 bal/hari	55 bal/hari	Tercapai standar

No	Nama Karyawan	Job Description	Perusahaan Kue Pia "Ariawan"		Kategori Kinerja
			Rata-rata Kerja	Pencapaian Kerja	
1	Luh Budi	Mencampur Adonan	35 Kg/hari	25 Kg /hari	Belum tercapai
2	Ketut Sarianing	Mengisi isian pia	360 pcs/hari	240 pcs/hari	Belum tercapai
3	Kd Ayu Widiasih	Membungkus pia	600 pcs/hari	480 pcs/hari	Belum tercapai
4	Km Dewi Astuti	Rol kue (bungkus kecil)	130 rol/hari	140 rol/hari	Tercapai standar
5	Kt Desi Ratnasari	Bal kue (pembungkusan tahap akhir)	40 bal/hari	30 bal/hari	Belum tercapai

No	Nama Karyawan	Job Description	Perusahaan Kue Pia Mulia "Halal"		Katagori Kinerja
			Rata-rata Kerja	Pencapaian Kerja	
1	ketut Mariasih	Mengisi isian pia	300 pcs/hari	420 pcs/hari	Tercapai Standar
2	Kadek Ariyani	Membungkus pia	480 pcs/hari	400 pcs/hari	Belum Tercapai
3	Iluh Sukri	Rol dan bal kue	30 bal/ hari	23 bal/hari	Belum Tercapai

Sumber : Pemilik 3 perusahaan kue pia Desa Banyuing Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Perusahaan Kue pia di Desa Banyuning masih belum tercapai namun ada beberapa yang sudah tercapai hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan kue pia Desa Banyuning tergolong rendah. Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa agar konsistensi kinerja karyawan tetap terjaga maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila suatu perusahaan menginginkan hasil kerja dari karyawannya secara

optimal maka perusahaan juga harus mau memberikan motivasi kepada karyawannya. Apabila perusahaan mampu untuk memahami kondisi para karyawannya dan memberikan motivasi sesuai dengan persoalan yang terjadi diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal mencapai standar perusahaan. Jika perusahaan dapat memberikan motivasi yang tepat dengan keanekaragaman cara berpikir, keinginan dan harapan maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu permasalahan rendahnya motivasi kerja karyawan disebabkan oleh sistem pemberian gaji yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) mengakibatkan karyawan menjadi tidak termotivasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kisaran gaji yang umumnya diberikan perusahaan pila Desa Banyuning yaitu sekitar Rp50.000 sd Rp175.000 perhari. Rata-rata karyawan kue pila di Desa Banyuning mendapatkan gaji perbulan di bawah UMR yaitu sebesar Rp 1.800.000 sedangkan UMR Kabupaten Buleleng tahun 2021 yaitu sebesar Rp 2.538.000. Serta perusahaan tidak pernah memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan ketika perusahaan menerima pemesanan kue pila dalam jumlah yang besar, selain itu perusahaan juga tidak pernah memberikan tunjangan kepada karyawannya. Perhatian dari atasan juga dirasakan kurang oleh karyawan mengingat atasan jarang mengawasi proses produksi dan melakukan kontrol atas hasil produksi. Bahkan ketika ada komplain dari konsumen atasan akan melemparkan kesalahan tersebut kepada karyawan.

Kesenjangan antara teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damara (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan UD Maju Mapan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Sari (2014) pada PT. Patra Komala Di Dumai menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2001) menyatakan disamping motivasi kerja terdapat variabel disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan kepatuhan terhadap peraturan yang diberikan oleh suatu perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adanya disiplin kerja disuatu perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih profesional dan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditentukan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Tanpa adanya disiplin kerja akan menghambat perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Perusahaan kue pia Desa Banyuning juga memiliki permasalahan mengenai disiplin karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang sering datang terlambat bekerja melakukan hal-hal yang bersifat pribadi saat jam kerja terutama ketika tidak diawasi oleh atasan, serta tanggung jawab karyawan yang rendah terhadap alat dan bahan di perusahaan. Hal ini yang menyebabkan banyaknya alat produksi yang rusak dan bahan yang hilang. Permasalahan lainnya mengenai disiplin kerja adalah banyaknya karyawan yang tidak meminta ijin ketika mengajukan cuti kepada atasannya. Kurangnya disiplin pada karyawan perusahaan kue pia ini juga

disebabkan oleh atasan yang tidak memberikan sanksi apapun, ketika karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya.

Kesenjangan teori juga terjadi pada inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021) pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komala Sari (2014) pada PT. Patra Komala Di Dumai menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala. Berdasarkan Tabel A.2 terlihat jika beberapa karyawan tidak dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Perusahaan Kue Pia Mulia “One” Desa Banyuning Januari-September Tahun 2021

Nama Karyawan	Standar Kerja	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Jumlah Pelanggaran (Kali)	Kategori Disiplin Kerja
Komang Ari Rupini	20	5	4	9	7	25	Rendah
Luh Putu Dewi Murniasih	20	2	7	8	6	23	Rendah
Kadek Sinta Dewi	20	6	5	7	8	26	Rendah
Putu Dia Widiantari	20	3	8	5	5	21	Rendah
Kadek Sunari	20	2	6	4	4	16	Cukup Disiplin

Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Perusahaan Kue Pia Ariawan Desa
Banyuning
Januari-September Tahun 2021

Nama Karyawan	Standar Kerja	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Jumlah Pelanggaran (Kali)	Kategori Disiplin Kerja
Luh Budi	30	9	6	8	9	32	Rendah
Ketut Sarianing	30	6	9	8	10	33	Rendah
Kadek Ayu Widiasih	30	4	7	12	13	36	Rendah
Komang Dewi Astuti	30	2	8	5	7	22	Cukup Disiplin
Ketut Desi Ratnasari	30	17	7	5	4	33	Rendah

Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Perusahaan Kue Pia Mulia
"Halal" Desa Banyuning
Januari-September Tahun 2021

Nama Karyawan	Standar Kerja	Sakit	Ijin	Alpa	Terlambat	Jumlah Pelanggaran (Kali)	Kategori Disiplin Kerja
Ketut Mariasih	18	3	5	3	4	15	Cukup Disiplin
Kadek Ariyani	18	8	5	4	6	23	Rendah
Iluh Sukri	18	6	5	6	8	25	Rendah

Sumber : Pemilik Perusahaan Kue Pia Desa Banyuning Tahun 2021

Pada tabel data diatas masih terdapat karyawan yang melanggar atau melebihi batas standar kinerja perusahaan dan juga kurang menerapkan disiplin. Kurangnya disiplin karyawan ini berdampak pada masing-masing kinerja

karyawan yang dimana hal ini mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah. Namun ada beberapa karyawan yang cukup disiplin dalam mengikuti standar kinerja perusahaan sehingga memiliki hasil kerja yang baik.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan diatas maka penting dilakukan penelitian pada Perusahaan Kue Pia Di Desa Banyuning dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kue Pia Di Desa Banyuning”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja yang sangat rendah dan sebagian besar belum mencapai target yang ditentukan perusahaan.
2. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan sehingga keinginan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan tidak tercapai dan mengakibatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia Di Desa Banyuning mengalami penurunan.
3. Disiplin kerja pada karyawan masih rendah dilihat dari data absensi karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian membatasi dan memfokuskan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Kue Pia Di Desa Banyuning.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi landasan dalam menerapkan ilmu dan teori ekonomi, khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Selain

itu, diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan bagi penelitian lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan Kue Pia di Desa Banyuning dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

