

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu, manusia sebagai aset hidup perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. (Daspar, 2020)

Menurut (Yusuf dalam Sudarnaya & Purnaminingsih, 2022) motivasi juga ialah proses mendorong seseorang maupun kelompok kerja untuk bisa menjalankan sesuatu yang sudah dibuat guna meraih visi emiten. Motivasi mampu membuat seseorang untuk menggunakan kemampuannya serta menjalankan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja juga menjadi suatu alasan untuk mendorong pegawai untuk mau bekerja lebih giat di perusahaan. Dengan mengetahui motivasi apa yang diperlukan setiap pegawai maka akan dapat mengenal lebih baik setiap pegawai yang ada di perusahaan. Perlu juga adanya pengenalan sifat setiap pegawai agar dalam memotivasi bisa memberi dukungan terhadap pegawai lainnya.

Menurut (Muslimat & Wahid, 2021) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Mangkunegara, 2021) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan di tunjukan pada data penelitian yang sudah di lakukan.

CV. Radja Promosi berdiri sejak tahun 2008, CV. Radja Promosi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan souvenir dan merchandise untuk kegiatan perkantoran serta memproduksi kemasan dan Cup untuk usaha minuman kekinian. CV. Radja Promosi beralamat di JL. Ikan Tembakang Gg. Arwana 1 No. 17 Sukaraja Kec. Bumi Waras Bandar Lampung. Dalam menjalankan kegiatan operasional. CV. Radja promosi didukung oleh 70 Karyawan.

Tabel 1. 1 Data Produksi Per Bulan CV. Radja Promosi

NO	Nama Barang	Total Produksi Per Bulan												Total
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	agustus	september	oktober	november	desember	
1	Cup	430.561	410.883	393.220	590.481	571.123	462.235	551.210	432.236	401.352	393.872	356.242	354.402	5.347.817
2	Mug	3.176	3.089	2.296	3.432	2.971	2.615	2.318	2.576	2.780	3.231	2.715	2.615	33.814
3	Thumbler Led & G-200	798	741	864	772	693	674	710	695	796	802	681	639	8.865
4	Termos niagara dan glory	1.136	1.097	1.340	1.265	1.491	1.812	927	1.136	1.450	890	1.242	1.459	15.245
5	Termos T 10 dan Glory	583	786	658	596	689	593	574	654	521	586	764	621	7625
6	Payung	743	749	650	871	726	740	801	726	421	521	843	1209	9000
7	Jam	361	353	410	376	324	326	231	461	392	376	471	669	4750
8	Pena	610	524	526	628	583	475	658	533	521	562	591	689	6900
9	Botol & My botol	281	362	320	380	450	343	372	349	384	413	377	469	4500
10	Goodiebag	1.083	976	1.132	1.024	1.273	956	1.233	1.018	1.354	1.216	988	1.280	13533
11	Umbul-umbul	291	303	276	286	281	254	193	178	281	381	396	410	3530
12	Pin 44,58 & ganci	681	742	760	650	641	812	735	748	728	738	752	763	8750
13	kemeja, kaos, topi	524	571	464	491	503	552	521	600	465	541	531	612	6375
14	Dompot, tas, Pouch	442	386	481	472	533	521	322	547	421	432	414	419	5390
15	Paperbag	248	236	296	271	278	230	198	283	276	281	260	228	3085
16	Tenda	301	231	256	214	243	278	230	250	234	210	246	292	2985
17	Plakat	293	300	275	285	280	258	195	178	281	381	394	415	3535
18	Kotak tisu	220	216	269	248	234	217	221	245	253	238	228	221	2810
19	Tea set	214	265	210	212	285	210	200	246	232	219	236	256	2785
20	Celengan	324	346	388	296	291	400	352	378	393	369	379	354	4270

Sumber Data: CV. Radja Promosi 2022

Tabel 1. 2 Data Produksi Selama Satu Tahun Per Item CUP Non CUP CV. Radja Promosi

NO	NAMA BARANG	Total produksi per Item Selama 1 Tahun	Target Produksi Selama Pertahun	Realisasi %
1	Cup	5.347.817	7.500.000	71%
2	Mug	33.814	65.000	52%
3	Thumbler Led & G-200	8.865	10.000	89%
4	Termos Niagara T 10 Dan Glo	15.245	20.000	76%
5	Termos T 10 Dan Glory	7.625	10.000	76%
6	Payung	9.000	10.000	90%
7	Jam	4.750	7.000	68%
8	Pena	6.900	7.000	99%
9	Botol & My Botol	4.500	7.000	64%
10	Goodiebag	13.533	15.000	90%
11	Umbul-Umbul	3.530	5.000	71%
12	Pin 44,58 & Gantungan Kunci	8.750	10.000	88%
13	Kemeja,Kaos, Topi	6.375	10.000	64%
14	Dompet, Tas, Pouch	5.390	6.500	83%
15	Paper Bag	3.085	5.000	62%
16	Tenda	2.985	5.000	39%
17	Plakat	2.535	5.000	71%
18	Kotak Tisu	2.810	5.000	56%
19	Tea Set	2.785	5.000	56%
20	Celengan	4.270	5.000	85%
Total Keseluruhan		5,495,564		1449%
Total Rata-Rata				72%

Sumber Data: CV. Radja Promosi 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tinggi rendahnya atas pencapaian produktivitas kerja karyawan selama 1 tahun dari masing-masing item, dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya kinerja karyawan yang sangat rendah sehingga banyaknya target pekerjaan selama satu tahun yang tidak terealisasi dan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, setiap karyawan harus berperan aktif dalam mencapai tujuan mengerjakan pekerjaannya sesuai target perusahaan. untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu melihat beberapa faktor diantaranya faktor motivasi kerja dan disiplin kerja, diharapkan dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang tinggi sangat

diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. dalam hal ini tingkat pencapaian target yang hampir mendekati sesuai dengan yang diberikan yakni terjadi pada produk Payung yakni dengan presentase sebesar 90%, dari jumlah target 10.000 tingkat pencapaian produksi sebesar 9.000 produksi. Pena dengan persentase 99%, dengan target produksi. 7.000 sedangkan yang terealisasi sebesar 6.900, serta Goodibeg sebesar 90% dengan target produksi 15.000 namun yang tercapai sebesar 13.533. yakni dengan rata-rata presentase sebesar 72%, Dari tabel produksi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kinerja karyawan yang diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Karena tingginya angka produksi produk setiap tahun karena pengaruh kinerja dan motivasi karyawan.

Disamping itu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah motivasi yang terjadi pada karyawan di CV. Radja Promosi lampung, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat beberapa produk tidak mencapai target, untuk target produksi terendah terjadi pada produk Tenda, dengan target produksi 5.000 namun target pencapain hanya sebesar 2.985 dengan presentase sebesar 39%. Hal ini terjadi disebabkan oleh kurangnya pemasaran yang dilakukan oleh marketing CV. Radja Promosi, sehingga target tersebut tidak terealisasi, dalam hal ini pihak CV. Radja Promosi perlu memperhatikan dan melakukan evaluasi tidak tercapainya target yang telah diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga hal serupa tidak terjadi atau terulang kembali dari banyaknya target yang tidak tercapai dan sesuai ketentuan yang telah ditentukan.

Tabel 1. 3 Data absensi karyawan produksi Selama Satu Tahun CV. Radja Promosi

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Absensi Karyawan			Jumlah
			Sakit	Izin	Alpha	
1	Januari	26	20	19	23	62
2	Februari	22	31	15	12	58
3	Maret	25	11	37	18	66
4	April	24	18	22	19	59
5	Mei	24	19	28	16	63
6	Juni	25	27	17	13	57
7	Juli	27	33	27	20	80
8	Agustus	26	25	31	24	80
9	September	25	39	22	10	71
10	Oktober	25	32	25	41	98
11	November	23	28	29	35	92
12	Desember	26	30	35	22	87
Jumlah		298	313	307	253	873

Sumber Data: CV. Radja Promosi 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat ke disiplin yang ada di CV. Radja Promosi belum maksimal di karenakan masih ada nya dengan jumlah tanpa keterangan paling banyak pada bulan Oktober dan november yaitu sebanyak 41 dan 35 tanpa keterangan dari total 70 karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan tersebut.

Fakta kedisiplinan CV. Radja Promosi Lampung pun masih kurang nya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan karyawan yaitu teladan pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan menaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya di taati karyawan CV. Radja Promosi Lampung

Menurut (Siswadi dalam Jufrizen & Hadi, 2021) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan (Hustia, 2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO pada masa kerja pandemi dan penelitian yang di lakukan (Hasyim et al., 2020) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Daspar, 2020) dengan judul pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di perhatikan maka penulis melakukan penelitian pada CV. Radja Promosi Lampung dengan judul : **”Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penulisan ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Radja Promosi Lampung?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Radja Promosi Lampung?
3. Bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Radja Promosi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Radja Promosi Lampung?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Radja Promosi Lampung?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Radja Promosi Lampung?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat, sebagai masukan dan pertimbangan bagi CV. Radja Promosi Lampung untuk mengetahui arti pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi mahasiswa selanjutnya yang melakukan penelitian serupa guna kemajuan akademis, khususnya untuk Program Studi S1 Manajemen.