

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang sekarang ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi yang semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan maupun performa para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek faktor penunjang yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019: 3) sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang ada pada suatu perusahaan yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, dorongan, keterampilan, daya dan karya. Hal tersebut adalah berbagai potensi yang dimiliki oleh karyawan yang menjadi sumber daya yang berpengaruh terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan tersebut adalah implikasi dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Berbagai faktor dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas adalah disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan setiap kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:64) kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan mencerminkan ketidak berhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini yang akan menjadi ancaman serius bagi suatu perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap

disiplin kerja yang baik yang ditunjang dengan etos kerja yang tinggi dari para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. karyawan yang mempunyai disiplin dan kinerja yang baik tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Menurut Afandi (2018: 23) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018:170). Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2018:164).

Pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan, salah satunya adalah peningkatan dan pengembangan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru sehingga dengan pengetahuan yang baru karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Faktor lain yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu, adanya motivasi merupakan hal yang penting untuk membuat seorang karyawan melakukan sesuatu untuk organisasi mereka yaitu bertahan, berjuang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan suatu organisasi akan sulit tercapai apabila karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:146) motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sedangkan aspek yang ada di dalam motivasi adalah unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan kemauan, kontinuitas dan memiliki tujuan (Wibowo, 2017: 322). Motivasi menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan yang spesifik dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang diinginkan (Sedarmayanti, 2016:257).

CV. Fairuz Group Demak adalah perusahaan yang bergerak di bidang garmen yang terletak di jl. Sakuran No. 33 dukuh Kedung Banteng, Desa Wonorejo Rt 08/03 Kec. Karanganyar, Demak didirikan oleh Bapak M. Taufiq Hidayat S.ST yang merupakan direktur CV. Fairuz Group Demak, berdiri pada tahun 2011. Seiring dengan proses pelayanan yang memuaskan dan tingginya kepercayaan rekan terhadap perusahaan ini, maka perusahaan Fairuz Group Demak menjadi salah satu perusahaan garmen yang dapat bersaing dan terus

berkembang dengan mengedepankan mutu dan kualitas pelayanan. Dengan standar kualitas yang baik dan pengiriman tepat waktu menjadi prinsip kerja yang menjadi acuan bagi seluruh bagian dari perusahaan ini. Dengan permintaan pasar yang cukup dinamis, maka CV. Fairuz Group Demak mengikuti selera konsumen dengan produk yang tidak hanya berfokus dengan gaya tertentu, melainkan dapat mengerjakan berbagai macam produk garmen, seperti: t-shirt, polo shirt, kemeja, jaket, celana dan jilbab.

Berdasarkan data dari CV. Fairuz Group Demak, data produksi tahun 2022 sebagaimana pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Produksi CV. Fairuz Group Demak Tahun 2022

Bulan	Jumlah pesanan	Kapasitas produksi	Selisih
Januari	20.340	20.240	100
Februari	22.570	21.450	1.120
Maret	20.125	20.100	25
April	35.115	34.670	445
Mei	25.540	25.354	186
Juni	26.810	26.180	630
Juli	28.940	27.864	1.076
Agustus	20.678	20.351	327
September	21.780	21.540	240
Oktober	27.250	27.145	105
November	30.890	30.360	530
Desember	34.867	34.645	222

Sumber: CV. Fairuz Group Demak, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa kapasitas produksi pada CV. Fairuz Group Demak selama tahun 2022 tidak bisa memenuhi jumlah pesanan, hal tersebut menggambarkan kinerja karyawan belum maksimal.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti pada karyawan CV. Fairuz Group Demak mengalami masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan yaitu masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan diantaranya ada karyawan tidak masuk tanpa keterangan. Untuk melihat kondisi absensi karyawan pada CV. Fairuz Group Demak, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan CV. Fairuz Group Demak Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi (Tidak masuk tanpa keterangan)
1	Januari	250	32
2	Februari	250	28
3	Maret	250	22
4	April	250	18
5	Mei	250	20
6	Juni	250	17
7	Juli	250	15
8	Agustus	250	24
9	September	250	15
10	Oktober	250	23
11	November	250	18
12	Desember	250	20

Sumber: CV. Fairuz Group Demak Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi karyawan CV. Fairuz Group Demak selama tahun 2022 mengalami fluktuasi. Hal ini diduga salah satu penyebabnya karena kurangnya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Fairuz Group Demak mengatakan bahwa waktu jam kerja CV. Fairuz Group Demak adalah 8 jam setiap hari yang dimulai pada pukul 07.00-16.00 tetapi banyak karyawan yang datang terlambat sekitar 15-20 menit, toleransi jam masuk kerja maksimal pukul 07.15. Jika karyawan masuk masih kategori toleransi tersebut maka pihak manajemen masih mengizinkan masuk dan tidak ada sanksi, tetapi sebaliknya jika karyawan telat masuk kerja dan melebihi toleransi jam masuk kerja maka karyawan tersebut mendapatkan teguran dan ada sanksi berupa potong gaji atas keterlambatan tersebut.

Masalah lainnya yang terjadi yaitu pelatihan kerja. Menurut HRD CV. Fairuz Group Demak mengatakan bahwa karyawan CV. Fairuz Group Demak tidak diberikan pelatihan kerja secara menyeluruh, sehingga menyebabkan keahlian karyawan tidak optimal dan membuat karyawan sering lupa dengan tugas yang diberikan dan terkadang salah dalam melakukan tugasnya. Seperti halnya apabila saat terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan harus bertanya dengan atasan untuk memperbaiki pekerjaan, misalnya dibagian QC (*Quality Control*) terjadi kesalahan terkait barang yang diproduksi. Kurang pengetahuan dan keterampilan karyawan dan tidak mengetahui dasar spesifikasi teknis terkait barang yang diproduksi yang kemungkinan terdapat adanya barang *reject*, tidak simetris dan sebagainya.

Disamping itu rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan informasi dari HRD CV. Fairuz Group Demak masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga

dalam mencapai jumlah pesanan tidak sesuai dan menurunnya ketekunan pada karyawan dalam menyelesaikan jumlah pesanan. Dengan demikian motivasi yang baik yang diberikan oleh atasan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja.

Ada beberapa hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) dari variabel yang diteliti diantaranya adalah peneliti yang dilakukan oleh Maruhun dan Chaerudin (2019); mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan penelitian dilakukan oleh Syahril (2022); mengatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang diteliti oleh Bimantara (2021); mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunior (2018); mengatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Affandi dan Atmaja (2023); dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Sedangkan penelitian lain yang telah diteliti oleh Sudarmanto dan Herlambang (2022); disiplin kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pelatihan kerja yang dilakukan oleh Novizar dan Saryadi (2018); mengatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Shidiq dan Azizah (2019); mengatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Fadilla dan Had (2021); adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun beda halnya penelitian yang diteliti oleh Prayogi dan Yani (2021); mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Aspek *research gap* ini melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian di CV. Fairuz Group Demak.

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Fairuz Group Demak.”**

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian membatasi ruang lingkup penelitian yang akan dilaksanakan agar penelitian lebih berfokus pada pokok permasalahan yang ada dan sesuai dengan sasaran yang tepat, ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Fairuz Group Demak.

2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Fairuz Group Demak.

3. Variabel yang diteliti

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Variabel Eksogen yaitu Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja
 - 2) Variabel Endogen yaitu Kinerja Karyawan
 - 3) Variabel Intervening yaitu Motivasi Kerja
4. Waktu Penelitian ini adalah 4 bulan setelah proposal disetujui yaitu bulan Juni sampai September 2023.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang terjadi pada perusahaan ini adalah kapasitas produksi pada CV. Fairuz Group Demak selama tahun 2022 tidak bisa memenuhi jumlah pesanan, kurangnya kedisiplinan karyawan yang tidak mematuhi peraturan diantaranya terdapat karyawan tidak masuk tanpa keterangan. Masalah lainnya yaitu tidak adanya pelatihan kerja pada CV. Fairuz Group Demak dan rendahnya motivasi kerja karena masih ada karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta masih terdapat perbedaan penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada CV. Fairuz Group Demak.

Dengan demikian berdasarkan masalah diatas peneliti dapat menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada CV. Fairuz Group Demak?
2. Bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada CV. Fairuz Group Demak?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Demak?
4. Bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Demak?
5. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Demak?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja CV. Fairuz Group Demak.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja CV. Fairuz Group Demak.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fairuz Group Demak.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fairuz Group Demak.

5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fairuz Group Demak.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan disiplin kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang positif bagi CV. Fairuz Group Demak dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.