

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Perekonomian Indonesia tidak akan bisa lepas dari globalisasi yang saat ini melanda dunia. Dampaknya dunia usaha di Indonesia mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang bermunculan yang akan menjadikan persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerjanya dan harus mengembangkan serta mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki sangat menentukan kesuksesan perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuan. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001).

Perusahaan harus terus mengembangkan SDM yang dimiliki, karena manusia tidak bisa bekerja sama setiap waktunya seperti halnya mesin tetapi manusia dapat mengalami perkembangan dan perubahan, hal itu akan menjadi tantangan yang harus dihadapi dengan baik oleh perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai keinginan untuk memenuhi

berbagai kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat dijadikan sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Kesuksesan suatu perusahaan akan diraih jika SDM mempunyai kinerja yang tinggi. Mangkunegara (2006) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2001) kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari SDM. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Siagian (2003) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM dalam perusahaan dapat dikatakan tercapai dari hasil kerja yang diberikan SDM kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan SDM itu bekerja sesuai dengan kemampuan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001). Menurut Gibson (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Sedangkan menurut Siagian (2005) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Menurut pendapat T. Hani Handoko (2004), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin merupakan faktor yang penting karena semakin baik disiplin SDM, standar-standar organisasional akan terpenuhi dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong SDM perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Jadi disiplin kerja yang baik dapat memberikan kinerja SDM yang

baik, sebaliknya jika SDM tidak disiplin dalam bekerja maka tugas dan tanggung jawabnya terbengkalai menjadikan kinerja SDM tersebut menjadi rendah.

Disiplin kerja dapat diraih dengan motivasi dan lingkungan yang baik. Menurut Handoko (2004) Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan. Jadi dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan SDM akan menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi kemudian SDM disiplin tanpa adanya paksaan.

Kinerja SDM yang tinggi juga bisa didapatkan dengan cara memberi dorongan kepada SDM dalam bekerja. Motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya dorongan dari perusahaan SDM akan mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi menjalankan pekerjaan.

Pada dasarnya seseorang yang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau

melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Dalam diri SDM terdapat kebutuhan, keinginan dan harapan yang berbeda antara satu dengan yang lain tetapi apabila perusahaan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja SDM yang tinggi sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Dalam usaha menciptakan kinerja SDM yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. SDM tersebut tidak hanya didorong dengan motivasi saja tetapi SDM juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Handoko (2001) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari SDM. Jika lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan kondusif sehingga dapat menjadikan SDM merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja SDM inilah maka kinerja SDM juga akan meningkat.

CV. Pirsia Tenun adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kain tenun yang sudah berdiri sejak tahun 1999. Sangat menarik diteliti karena perusahaan tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan industri kain tenun dan dalam menjalankan perusahaan yang penuh dengan ketidakpastian mengenai kejadian di waktu yang akan datang juga resiko yang kemungkinan akan terjadi. Oleh karena itu sudah sewajarnya

apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan

Manajer CV. Pirsas Tenun diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh CV. Pirsas Tenun saat ini adalah bagaimana cara agar memacu SDM untuk meningkatkan kinerjanya. Setelah dilakukan observasi dan wawancara dengan Manajer CV. Pirsas Tenun diketahui bahwa kinerja SDM masih belum optimal khususnya karyawan bagian produksi. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil produksi CV. Pirsas Tenun dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi CV. Pirsas Tenun  
Pekalongan Tahun 2011-2015

<b>Tahun</b>	<b>Hasil Produksi (m<sup>2</sup>)</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
<b>2011</b>	27.476	27.600	99.5%
<b>2012</b>	27.698	27.600	100.3%
<b>2013</b>	27.502	27.600	99.6%
<b>2014</b>	27.114	27.600	98%
<b>2015</b>	<b>26.956</b>	<b>27.600</b>	<b>97%</b>

*Sumber : Data CV. Pirsas Tenun, 2011- 2015*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi CV. Pirsas Tenun selama 5 tahun terakhir sebagian besar mengalami penurunan. Target yang ditetapkan perusahaan sebanyak 27.600 m<sup>2</sup>/tahun hanya terpenuhi pada tahun 2012, sedangkan pada tahun 2013 sampai 2015 tidak memenuhi target.

Dari data hasil produksi CV.Pirsa Tenun tahun 2011 hingga 2015 diatas terbukti masih belum optimalnya kinerja SDM CV.Pirsa Tenun khususnya pada karyawan bagian produksi. Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak CV. Pirsa Tenun Pekalongan dan permasalahan tersebut kemungkinan disebabkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja SDM , tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya faktor disiplin kerja, motivasi eksterinsik dan lingkungan kerja fisik, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul :“**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI EKSTERINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK**”

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang muncul yaitu bagaimana meningkatkan kinerja SDM dan disiplin kerja melalui motivasi eksterinsik dan lingkungan kerja fisik. Kemudian dari rumusan masalah tersebut pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM di CV. Pirsa Tenun Pekalongan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi eksterinsik terhadap disiplin kerja dan kinerja SDM di CV. Pirsa Tenun Pekalongan.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja dan kinerja SDM di CV. Pirsa Tenun Pekalongan.

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan pada persoalan diatas maka tujuan penelitain ini adalah:

Untuk mendiskripsikan dan menganalisis model peningkatan kinerja sumber daya manusia dan disiplin kerja melalui motivasi eksterinsik dan lingkungan kerja fisik pada karyawan bagian produksi CV. Pirsu Tenun Pekalongan.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

**a. Bagi Pembaca**

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca.

**b. Bagi peneliti,**

Hasil peneliti ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistis.

**c. Bagi Penelitian Selanjutan**

Hasil ini di harapkan dapat berguna dan bermamfaat sebagai referensi menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti selanjutnya.



#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Bagi CV Pirsu Tenun. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan kinerja SDM, sehingga membantu pihak perusahaan dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan guna membina dan mengembangkan kualitas SDM dalam memberikan kontribusi yang maksimal.