

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari setiap perusahaan atau organisasi. Agar operasi manajemen berlangsung sesuai harapan, perusahaan wajib mempunyai personel yang memiliki pengetahuan, berkompeten tinggi dan berupaya semaksimal mungkin dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan agar kinerja karyawan mengalami peningkatan. Karyawan pada dasarnya hanya manusia ciptaan Tuhan dengan batasan yang harus diperhitungkan. Maka dari itulah, organisasi/perusahaan wajib mengutamakan tindakan dan aktivitas pengelolaan SDM yang memadai agar dapat bersaing di dunia usaha di masa yang akan datang (Sukmawati & Sugiyanto, 2021)

Setiap hari, tingkat daya saing perusahaan meningkat. Dengan keadaan identik yang berlaku saat ini, setiap perusahaan termotivasi untuk mempertahankan keberadaannya. Untuk bertahan dalam persaingan yang ketat, setiap organisasi memerlukan SDM yang memiliki kualitas tinggi dan kinerja yang unggul. SDM sebagai suatu aspek yang bisa menjadi penentu kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karenanya, fungsi dan status SDM didalam sebuah korporasi cukup memberi pengaruh signifikan.

Masa kerja seorang karyawan adalah salah satu aspek yang berkontribusi terhadap kinerja mereka. Lamanya hari kerja merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh bagi produktivitas individu didalam melakukan pekerjaan(Nainggolan et al., 2012). Luasnya pengalaman bekerja membutuhkan

waktu kerja yang lama; Makin lamanya masa bekerja seorang pegawai dan makin banyaknya pengalaman kerja yang dimilikinya, semakin tinggi dorongan setiap karyawan untuk mengembangkan potensinya untuk kinerja pekerjaan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rudiansyah (2014:44) mengungkapkan lamanya kontribusi setiap pegawai di dalam suatu organisasi, yang mengakibatkan terserapnya berbagai fungsi manusia. Semakin berpengalaman seseorang, semakin besar kontribusinya terhadap keberhasilan atau produksi perusahaan.

Disiplin adalah aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja; pekerja dengan disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong pencapaian target perusahaan dengan cepat, sementara pegawai yang kurang dalam hal kedisiplinan akan menghambat pencapaian sasaran organisasi. Juliana et al. (2021) Disiplin dapat didefinisikan sebagai personel yang datang dan berangkat tepat waktu, melakukan tugas mereka secara efektif, dan mematuhi semua standar perusahaan dan konvensi masyarakat. Peraturan diperlukan untuk memberikan arahan dan konseling kepada pekerja dan untuk membangun ketertiban di dalam organisasi.

Tingkat kedisiplinan seseorang menunjukkan sejauh mana rasa tanggung jawabnya terhadap tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Ini mempromosikan moral dan pencapaian sasaran organisasi dan karyawannya. Maka dari itulah, pemimpin wajib berupaya untuk menanamkan kedisiplinan pada bawahannya. Kepemimpinan seorang pemimpin terlihat efektif jika orang-orangnya disiplin.

Richie et al. (2021) Meningkatkan efikasi dan efisiensi suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Namun, tidak setiap kinerja karyawan

di suatu perusahaan akan konsisten. Masalah ini sering terjadi di beberapa perusahaan. Biasanya, kinerja masing-masing personel ini tumbuh atau turun juga. Sedarmayanti (2011:260) Kinerja diartikan sesuatu yang mengacu pada pekerjaan setiap pekerja, sebuah tahapan manajemen, ataupun sebuah organisasi dengan menyeluruh, yang mana output dari pekerjaan tersebut wajib diperlihatkan dengan data yang riil dan kuantitatif. Melalui menganalisis kinerja pekerja, adalah mungkin untuk melihat pertumbuhan suatu perusahaan. Tujuan evaluasi kinerja adalah keterampilan dan kapasitas pegawai didalam melakukan ataupun menyelesaikan kegiatan yang dinilai melalui penggunaan tolok ukur tertentu dengan objektif dan konsisten.

Mengacu pada kajian studi Juliana et al. (2021) mengungkapkan bahwasanya Kedisiplinan memberi pengaruh bagi Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya. Sedangkan di dalam temuan Gumilar (2018) memperlihatkan bahwasanya Masa Kerja dengan bersamaan dan individual memberi pengaruh bagi Kinerja karyawan PT. Infomedia NusaSntara.

Pada CV. Gadingsari ialah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pangan yaitu penggilingan padi dan penyosohan beras. Dimana mengolah bahan mentah berupa padi yang nantinya di proses menjadi bahan pangan berupa beras. Didalam kegiatan produksi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan skill yang mempuni. Berlandaskan teori Sulaeman (2014) Produktivitas yaitu rasio output pada input sumber daya yang dipergunakan. Dalam hal proses produksi membutuhkan keahlian dan efisiensi waktu. Hal ini berkaitan dengan hasil atau produktifitas yang dihasilkan mengenai target giling yang harus dicapai setiap

harinya. Hal ini didukung dengan data hasil giling tiap minggu pada bulan Desember 2021 – Januari 2022

Tabel : 1.1 Hasil Giling Desember 2021 – Januari 2022

Bulan	Minggu Ke 1	Minggu Ke 2	Minggu Ke 3	Minggu Ke 4	Rata –Rata
Desember 2021	132 Ton	127 Ton	130 Ton	129 Ton	129,5 Ton / Bulan
Januari 2022	134 Ton	138 Ton	128 Ton	127 Ton	131,7 Ton / Bulan

Sumber : dokumen Hasil Giling CV Gadingsari 2021-2022

Semakin banyak hasil giling yang dihasilkan dalam satu hari maka akan menekan biaya produksi. Namun sebaliknya jika target penggilingan tidak tercapai maka semakin bengkak biaya yang dikeluarkan. Sering terjadi dalam suatu hari target penggilingan tidak tercapai dan mengakibatkan pembengkakan biaya produksi bagi perusahaan. Hal ini sangatlah penting untuk diteliti agar nantinya kedepannya tidak merugikan bagi perusahaan dikarenakan pembengkakan biaya.

Dalam hal ini Sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan CV. Gadingsari sangat berpengaruh terhadap kinerja . Berdasarkan fenomena yang terjadi, terlihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi adanya permasalahan tersebut. Berdasarkan masa kerja karyawan pada CV. Gadingsari sangat beragam dimulai kurang dari 5 tahun sampai melebihi 20 tahun. Dalam konteks ini pegawai yang

memiliki masa bekerja lebih lama mempunyai kinerja yang cenderung bagus dilihat dari skill yang dimiliki oleh para karyawan produksi. Makin lamanya masa kerja pegawai akan memiliki ketrampilan kerja yang melebihi karyawan yang baru yang minim akan pengalaman kerja, Dimana pengalaman kerja bisa memberikan pengaruh bagi kinerja karyawannya.

Beberapa faktor lain yang dapat memberikan pengaruh bagi fenomena yang terjadi di CV. Gadingsari adalah disiplin kerja atau kedisiplinan kerja karyawan berkaitan permasalahan kedisiplinan karyawan, yang mana sering terjadi adanya karyawan yang tidak taat terhadap disiplin jam kerja, misalnya jam masuk perusahaan lebih dari jam 07.00 WIB, disamping itu terdapat karyawan yang tidak taat pada aturan yang diberlakukan di perusahaan, seperti sering tidak masuk kerja tanpa adanya izin sehingga mengakibatkan sering terjadi kekurangan orang dalam proses produksi dan kinerja karyawan menghadapi kemerosotan. Oleh karenanya melalui penurunan kinerja karyawan, mengharuskan perusahaan untuk mengimplementasikan kedisiplinan kerja yaitu melalui mematuhi seluruh peraturan. Dimulai jam masuk kerja, istirahat serta apa saja tidak boleh dilakukan saat jam kerja seperti merokok di tempat produksi.

Dengan adanya beberapa fenomena yang peneliti dapatkan pada tempat penelitian sehingga peneliti tertarik untuk meneliti ditempat ini dan nantinya akan memberikan solusi terkait dengan permasalahan yang terjadi seperti penyesuaian penempatan karyawan sesuai masa kerja dan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat dengan maksimal sejalan pada keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan kajian

studisebelumnya menjadikan peneliti terdorong melaksanakan kajian studi dengan judul”**Pengaruh Masa Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Gadingsari Lumajang**”.

1.2 Batasan Masalah

Mengenai dengan batasan masalah yang bersumber dari fenomena diatas, maka batasan dari kajian studi ini yaitu pada pengaruh masa kerja dan kedisiplinan bagi kinerja karyawan produksi CV. Gadingsari. Adapun Lebih rincinya bisa dipaparkan sebagai berikut :

- a. Kajian studi ini memfokuskan pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Masa kerja yang diteliti yaitu karyawan produksi CV Gadingsari Lumajang yang memiliki masa kerja tidak kurang dari 5 tahun.
- c. kedisiplinan yang akan diujikan dalam penelitian ini yakni tingkah laku karyawan produksi pada CV Gadingsari Lumajang
- d. Variabel yang diujikan yakni kinerja karyawan, masa kerja dan kedisipinan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berpedoman kepada latar belakang permasalahan dan peristiwa yang ada yang manapada Kinerja Karyawan terdapat permasalahan yang terjadi disebabkan oleh terdapatnyaketidaksesuaian indikator Masa kerja dan kurangnya kedisiplinan. Oleh karenanyadapat ditentukan rumusan permasalahannya yakni :

- a. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gadingsari?

- b. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gadingsari?

1.4 Tujuan Penelitian

Berpedoman pada Rumusan permasalahan yang tersedia yang menjadi tujuan kajian studi ini ialah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan CV Gadingsari.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV Gadingsari.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian diatas terdapat beberapa kegunaan yang dapat dihasilkan pada kajian studi ini yaitu:

a. Manfaat teoritis

Mampu memberi wawasan untuk pengembangan mengenai *MSDM job performance theory* khususnya untuk variabel Masa Kerja , Kedisiplinan dan kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Manfaat bagi Institut Teknologi dan Bisnis Wiga Lumajang, menjadikan suatu persyaratan untuk syarat kelulusan di jenjang S1 khususnya di Manajemen SDM pada penelitian yang berjudul Pengaruh Masa kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan produksi CV Gadingsari Lumajang .
- 2) Manfaat bagi karyawan, menjadikan suatu penelitian ini sebagai evaluasi

dalam sistim kerja atau sebagai motivasi sebagai karyawan dan atasan atau bisa saling mendukung antara atasan dan bawahan.

- 3) Manfaat bagi peneliti sebagai penambah informasi dari data yang di teliti terhadap perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Manfaat bagi pembaca sebagai sarana penambah ilmu agar bisa mengerti
- 5) tentang suatu hasil penelitian Manajemen SDM.

