

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia sebenarnya bukan sekadar pelengkap sistem kerja. Justru sebaliknya, Sumber daya manusia (SDM) yakni unsur yang tidak bisa dijumpai dari keberadaan suatu organisasi, baik dalam bentuk perusahaan maupun institusi lainnya. Tingkat keberhasilan suatu organisasi pada hakikatnya amat berlandaskan oleh mutu sumber daya manusia yang berperan padanya. SDM tidak semata-mata berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, melainkan juga menjadi penggerak utama yang menentukan arah perkembangan dan kemajuan perusahaan. Tanpa dukungan SDM yang kompeten dan mampu bekerja secara optimal, organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan bersaing. Keunggulan suatu usaha tidak lagi semata-mata ditentukan oleh besarnya modal atau kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kualitas individu yang menjalankan proses kerja di dalamnya.

Hal yang sama juga dapat ditemukan pada usaha produksi berskala kecil seperti Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis, Mojokerto. Usaha ini bergerak di bidang produksi tas paperbag dengan mengolah bahan setengah jadi menjadi produk siap pakai, seperti tas bermerek BHS, ATLAS, maupun tas kondangan atau yang biasa disebut tas songgongan. Keberadaan usaha ini menjadi bagian dari proses produksi yang mendukung kebutuhan pasar terhadap tas kemasan untuk berbagai keperluan.

Penelitian ini difokuskan pada Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis, Mojokerto. Proses produksi di tempat ini terdiri dari beberapa tahapan, mulai dari pelipatan, perakitan, pengeleman, pemasangan tali, hingga tahap akhir berupa finishing dan pengecekan kualitas. Ketika jumlah pesanan meningkat, beban kerja karyawan juga ikut bertambah. Mereka dituntut untuk bekerja lebih cepat tanpa mengabaikan kualitas hasil. Jika salah satu tahapan mengalami keterlambatan, maka keseluruhan proses produksi juga akan terhambat. Sebagai usaha yang ingin mempertahankan kepercayaan mitra kerja, Home Industry Jennzha Bag perlu menjaga konsistensi hasil produksi. Dalam hal ini, performa pegawai merupakan aspek penentu yang sangat krusial. Tingkat kedisiplinan saat bekerja, tanggung jawab terhadap target, serta motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sangat memengaruhi hasil akhir yang dicapai.

Sebagai usaha yang bergerak di bidang produksi, Home Industry Jennzha Bag tidak sekedar diharuskan untuk menciptakan produk pada total tertentu, melainkan semestinya bisa melindungi mutu serta ketepatan waktu penyelesaian pesanan. Setiap pesanan biasanya sudah disertai target jumlah dan batas waktu dari pihak pabrik atau mitra kerja. Jika terjadi keterlambatan, hal tersebut bisa berdampak pada proses distribusi berikutnya. Oleh karena itu, kelancaran produksi sangat bergantung pada bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya. Peran karyawan menjadi sangat penting karena sebagian besar proses produksi dilakukan secara manual dan membutuhkan ketelitian serta konsistensi.

Meningkatnya permintaan produksi membuka peluang bagi perkembangan usaha. Namun di sisi lain, tuntutan terhadap karyawan juga semakin besar. Target harus tercapai sesuai jumlah dan waktu yang telah ditentukan. Waktu pengerjaan sering kali terbatas, sehingga dibutuhkan ketelitian dan pengelolaan waktu yang baik. Dalam kondisi seperti ini, performa pegawai menjadi penentu apakah proses produksi berjalan lancar atau justru mengalami kendala. Dengan demikian, upaya peningkatan performa pegawai menjadi hal krusial agar home industri dapat terus berkembang dan bersaing secara berkelanjutan.

Dalam usaha produksi seperti home industry, performa karyawan jadi aspek utama yang memastikan kelancaran proses kerja serta tercapainya target produksi. Kinerja dimaknai sebagai capaian hasil kerja seseorang atas melangsungkan tugas sebagaimana target yang sudah ditetapkan (Nurhandayani, 2024). Secara lebih spesifik, performa pegawai diartikan sebagai tingkat pencapaian kerja yang diukur berdasarkan parameter organisasi, baik ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas (Linda et al., 2024). Namun pada kenyataannya, menjaga dan meningkatkan performa pegawai bukanlah perkara sederhana sebab terpengaruh dari beraneka ragam aspek. Di antara faktor tersebut, disiplin kerja serta dorongan kerja menjadi aspek yang sangat penting.

Disiplin kerja mempunyai keterkaitan terhadap ketaatan aturan yang sah, seperti konsistensi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pada target produksi, dan stabilitas untuk mengikuti pedoman kerja. Sementara itu, motivasi kerja lebih mengarah pada dukungan internal ataupun eksternal yang mengakibatkan karyawan mau bekerja secara serius dan bertanggung jawab

terhadap tugasnya. Kinerja yang optimal umumnya tidak terlepas dari adanya disiplin dan motivasi yang baik.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto, teridentifikasi secara data yang menunjukkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan konsisten, terdapat ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh atasan.

Table 1.1 Target Waktu Produksi

TAHUN	BULAN	TARGET WAKTU	WAKTU TEREALISASI	SELISIH	KETERANGAN
2025	OKTOBER	25 hari	25 hari	-	Sesuai
2025	NOVEMBER	25 hari	27 hari	2 hari	Terlamabat
2025	DESEMBER	25 hari	28 hari	3 hari	Terlambat
2026	JANUARI	25 hari	25 hari	-	Sesuai
2026	FEBRUARI	25 hari	27 hari	2 hari	Terlambat
2026	MARET	25 hari	29 hari	4 hari	Terlamabat

Sumber: Data internal Jennzha Bag, diolah (2026)

Dari data tabel di atas disimpulkan bahwa terjadi keterlambatan waktu penyelesaian, salah satunya muncul berkaitan dengan sistem pengerjaan yang dapat dibawa ke rumah masing-masing karyawan. Sistem ini memang memberikan fleksibilitas, namun di sisi lain berpotensi menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Beberapa karyawan terkadang gagal menuntaskan target waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan karena adanya kesibukan rumah tangga, kondisi kesehatan, atau faktor pribadi lainnya. Akibatnya, target waktu yang ditentukan untuk mencapai target pesanan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh pihak pabrik atau mitra kerja.

Meskipun terjadi keterlambatan waktu dalam penyelesaian pencapaian target produksi, atasan tetap berupaya memberikan motivasi kepada karyawan.

Salah satu bentuk motivasi yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan karyawan untuk makan bersama setiap satu bulan sekali sambil membahas target bulan depan terpenuhi dengan tepat waktu. Dalam pertemuan tersebut, atasan memberikan dorongan serta arahan agar karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan dan bertugas makin maksimal demi menggapai sasaran yang sudah ditentukan. Pendekatan ini menunjukkan adanya upaya membangun motivasi melalui komunikasi interpersonal dan suasana kekeluargaan, selain itu juga diadakan liburan bersama setiap satu tahun sekali. Walaupun atasan telah memberikan dorongan motivasi tidak menuntut kemungkinan karyawan ikut termotivasi, sehingga masih terjadi keterlambatan dalam penyelesaian.

Motivasi kerja menjadi faktor penting mengingat sistem produksi sangat bergantung pada tanggung jawab individu dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan. Karyawan yang mempunyai dorongan kuat dalam bekerja biasanya lebih teliti, lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, dan lebih bertanggung jawab terhadap hasil produksinya. Sebaliknya, jika motivasi rendah, pekerjaan cenderung diselesaikan sekadar memenuhi kewajiban tanpa memperhatikan kualitas dan ketepatan waktu. Selain pemberian upah, peran pemimpin atau pemilik usaha juga sangat berpengaruh dalam membangun motivasi kerja karyawan. Bentuk perhatian, arahan, serta apresiasi pada karyawan yang unggul bisa meningkatkan antusiasme kerja.

Di Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto, proses produksi sangat bergantung pada kedisiplinan dan tanggung jawab masing-masing karyawan, terlebih dengan adanya sistem pengerjaan yang sebagian

dapat dilakukan di rumah. Kondisi ini menuntut tingkat kesadaran dan motivasi pribadi yang tinggi sehingga sasaran produksi tetap tergapai sebagaimana durasi yang sudah ditetapkan. Apabila disiplin kerja tidak dijalankan dengan konsisten dan motivasi kerja menurun, maka jumlah produksi bisa berkurang dan penyelesaian pesanan menjadi terhambat. Sebaliknya, apabila pegawai mempunyai disiplin yang baik dan dukungan kerja yang hebat, maka proses produksi cenderung berjalan lebih lancar dan hasil kerja pun lebih optimal.

Jika kondisi kurang disiplin tersebut terjadi secara berulang, dampaknya dapat memengaruhi keseluruhan proses produksi, mulai dari keterlambatan penyelesaian pesanan hingga terganggunya kepercayaan mitra kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai satu diantara fondasi vital untuk mencapai kinerja yang baik. Pernyataan tersebut turut didukung oleh hasil penelitian pada PT. Ardisal Jasa Utama yang memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berdampak komprehensif pada performa pegawai (Endang Hutabarat et al., 2024). Sejalan dengan itu, mengemukakan bahwasanya ketaatan kerja berdampak baik serta komprehensif pada performa karyawan, ketika karyawan memiliki ketaatan yang tinggi menghasilkan performa yang lebih unggul (Sutrisno et al., 2022).

Ketaatan kerja saja tidak selalu menjamin tercapainya kinerja yang optimal. Seseorang memang bisa mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, tetapi jika tidak disertai semangat dan dorongan dari dalam diri, hasil kerja yang dicapai belum tentu maksimal. Pada titik inilah motivasi kerja menjadi faktor yang penting. Motivasi membuat seseorang tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena ada dukungan agar menggapai hasil yang

makin bagus. Dapat karena ingin mendapatkan penghargaan, insentif, atau sekadar merasa bangga dengan pekerjaannya.

Motivasi merupakan kebutuhan dasar setiap individu, karena pada dasarnya seseorang memerlukan dorongan agar dapat bekerja secara lebih optimal. Pemberian motivasi merupakan taktik yang bisa dilaksanakan dalam menaikkan performa pegawai untuk menjalankan tugas, tanggung jawabnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Motivasi kerja merupakan proses yang menggambarkan seberapa besar tingkat intensitas, arah, dan konsistensi usaha seseorang meraih tujuan yang telah ditetapkan (Christian & Kurniawan, 2021). Artinya, motivasi tidak terbatas pada semangat sesaat, melainkan juga menyangkut konsistensi dalam berusaha hingga tujuan tersebut benar-benar tercapai. Dalam lingkungan kerja, hal ini dapat terlihat dari kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pesanan, kemauan untuk memperbaiki kesalahan, serta upaya untuk tetap produktif meskipun menghadapi berbagai kendala.

Berdasarkan kondisi tersebut, bisa didapati bahwasanya disiplin kerja serta motivasi kerja dua aspek yang saling berkaitan untuk menaikkan performa karyawan. Fenomena pengurangan performa pegawai tersebut disangka dipengaruhi oleh ketaatan kerja yang belum berjalan secara konsisten dan dorongan kerja yang belum sepenuhnya bisa mendukung pegawai dalam bertugas secara maksimal. Sistem pengerjaan yang memungkinkan sebagian pekerjaan dibawa ke rumah memberikan fleksibilitas bagi karyawan, namun di sisi lain berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan apabila tidak diimbangi dengan disiplin yang tinggi. Selain itu, meskipun

perusahaan telah berupaya meningkatkan motivasi melalui kegiatan makan bersama, pengarahan rutin, dan liburan tahunan, masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian target produksi. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya upaya yang dilangsungkan perusahaan belum sepenuhnya bisa mengatasi penurunan performa pegawai. Oleh sebab itu, diperlukan kajian dalam melangsungkan pengujian dengan empiris apakah ketaatan kerja serta dorongan kerja berdampak pada performa pegawai di Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto.

Penelitian terhadap pegawai pemerintah desa situsari kecamatan cileungsi kabupaten bogor menunjukkan bahwa individu disertai jenjang dorongan kerja tinggi condong menciptakan performa yang makin optimal daripada pegawai yang tingkat motivasinya rendah (Slamet & Ratu, 2023). Kajian yang dimaksud mempertegas bahwasanya motivasi tidak sekadar berfungsi selaku aspek pendukung, namun pula satu diantara aspek pokok dalam menetapkan kualitas hasil kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi biasanya terlihat lebih antusias, lebih teliti, serta memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik. Menariknya, kemampuan dan pengalaman kerja yang baik pun tidak selalu cukup tanpa adanya motivasi. Karyawan yang terampil sekalipun dapat menciptakan performa yang kurang maksimal jikalau tidak mempunyai kemauan yang kuat untuk menuntaskan tugas dengan sungguh-sungguh.

Penelitian pada Wahana Resource memperlihatkan bahwasanya dorongan kerja memiliki pengaruh baik serta komprehensif pada performa pegawai (Paais & Pattiruhu, 2020). Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya makin tinggi

dorongan yang dipunyai pegawai, makin optimal juga performa yang tercipta. Dengan demikian, dalam konteks Home Industri Jennzha Bag, dorongan kerja jadi aspek krusial yang butuh mendapatkan atensi agar target produksi dapat tercapai secara konsisten dan usaha dapat terus berkembang.

Secara empiris, keterkaitan antara ketaatan kerja, dorongan kerja, dan performa pegawai sudah kerap kali dikaji pada kajian terdahulu. Salah satunya menyebutkan bahwa ketaatan kerja serta dorongan kerja, baik dengan parsial ataupun simultan, mempunyai dampak baik serta komprehensif pada performa pegawai. Hal tersebut memperlihatkan, bahwasanya peningkatan ketaatan serta dorongan individu sejalan dengan semakin baiknya hasil kerja yang ditunjukkan (Koto et al., 2024).

Hasil penelitian tersebut memang dilakukan pada instansi pemerintahan, atau bahkan pada perusahaan besar namun temuan tersebut tetap relevan untuk dijadikan acuan. Hal ini karena pada dasarnya setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun usaha swasta, sama-sama bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Perbedaannya hanya terletak pada karakteristik lingkungan kerja dan sistem operasionalnya. Oleh sebab itu, menarik untuk melihat apakah hasil yang sama juga berlaku pada usaha berskala kecil seperti Home Industry Jennzha Bag yang memiliki sistem kerja dan pola produksi yang berbeda.

Sebagai mitra perakitan brand besar seperti bhs dan atlas, ketepatan waktu adalah hal yang mutlak. namun, dari data produksi bulan oktober hingga maret, terjadi tren keterlambatan penyelesaian pesanan hingga 2 sampai 4 hari, dari pimpinan sebenarnya sudah mencoba memberikan motivasi lewat pendekatan

kekeluargaan, tapi nyatanya keterlambatan masih terjadi. Jika dibiarkan, perusahaan berisiko kehilangan kepercayaan dari mitra. Sehingga, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan landasan yang objektif bagi perusahaan dalam mengevaluasi strategi pengelolaan sdm mereka.

Penelitian ini dilakukan pada Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto karena perusahaan tersebut merupakan salah satu usaha yang berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitarnya. Keberadaan Home Industry Jennzha Bag tidak hanya memberikan kontribusi terhadap perkembangan usaha lokal, tetapi juga membuka peluang kerja untuk masyarakat maka bisa mendorong menaikkan kesejahteraan ekonomi. Seiring dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja dan meningkatnya aktivitas produksi, perusahaan diharuskan untuk mempunyai sumber daya manusia yang bisa bekerja disertai ketaatan serta memiliki dorongan kerja yang tinggi agar target produksi dapat tercapai secara optimal.

Pada usaha seperti Home Industri Jennzha Bag, kedua faktor tersebut menjadi penunjang utama dalam menjaga stabilitas performa pegawai dan keberlangsungan usaha. Namun demikian, seberapa jauh ketaatan kerja serta dorongan kerja benar-benar berdampak terhadap performa pegawai di Home Industry Jennzha Bag masih perlu dibuktikan melalui penelitian yang terstruktur. Perlu dilakukan pengujian secara empiris untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut berdampak komprehensif pada performa pegawai, baik dengan parsial ataupun simultan.

Berdasarkan fenomena serta uraian permasalahan tersebut, sehingga peneliti tertarik agar melangsungkan kajian berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Home Industry* Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto”**

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang dipaparkan, rumusan persoalan yang jadi bahan pembahasan pada kajian ini yakni:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto?.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto?.
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan persoalan yang sudah diuraikan, sehingga sasaran kajian ini yakni :

1. Agar mendapati apakah Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto.
2. Agar mengetahui apakah Motivasi Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto.

3. Agar mengetahui apakah Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja dengan simultan berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Kajian ini didambakan bisa memberikan kegunaan baik dengan praktis dan teoritis pada bidang manajemen sumber daya manusia. Beberapa kegunaan kajian:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Untuk Perusahaan (Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto).

Hasil kajian ini didambakan jadi penilaian untuk pihak Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto dalam mengelola sumber daya manusia, terkhusus yang mempunyai keterkaitan terhadap ketaatan kerja, dorongan kerja karyawan. Melalui kajian ini, perusahaan dapat melihat secara lebih jelas apakah tingkat disiplin dan motivasi karyawan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri, penelitian ini menjadi pengalaman langsung dalam memahami bagaimana teori manajemen sumber daya manusia diterapkan di lapangan. Penulis bisa melihat bahwa disiplin dan motivasi bukan hanya konsep di buku, tetapi benar-benar memengaruhi performa pegawai pada kondisi kerja yang nyata. Kemudian, penelitian ini pun melatih penulis untuk menyusun penelitian secara sistematis.

3. Bagi Karyawan

Kajian ini juga diharapkan mampu memberi wawasan karyawan tentang urgensi menjaga ketaatan kerja serta membangun motivasi dalam diri sendiri. Dengan memahami bahwa kedua hal tersebut berkaitan langsung dengan kinerja, karyawan diharapkan lebih sadar akan peran dan tanggung jawabnya dalam mendukung kelancaran operasional.

4. Bagi Pembaca Umum dan Praktisi SDM

Kajian ini didambakan memberi peran serta bagi pembaca untuk memperluas pemahaman perihal dampak ketaatan kerja, dorongan kerja pada performa pegawai, khususnya dalam usaha berskala *home industry*. Di samping itu, kajian ini bisa dijadikan bahan referensi untuk pengkaji selanjutnya yang mengkaji tema sejenis.

5. Bagi Perguruan Tinggi

Kajian ini didambakan bisa memberi peran serta pada perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mempunyai keterkaitan terhadap ketaatan kerja, motivasi kerja, serta performa karyawan. Penelitian ini diharapkan menjadi contoh atau rujukan mahasiswa lain yang ingin melakukan kajian disertai tema mirip di masa depan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Menyediakan landasan teoritis pada pihak manajemen atau pengambil kebijakan dalam merancang strategi menaikkan performa pegawai melewati penguatan ketaatan kerja serta dorongan kerja di lingkungan perusahaan.
2. Memberikan sumbangan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama perihal disertai beraneka ragam aspek berdampak terhadap performa pegawai.

3. Memberikan tambahan kajian teoritis mengenai hubungan antara ketaatan kerja, motivasi kerja, serta performa pegawai, terutama pada konteks perusahaan Home Industry yang memiliki target yang harus dicapai.
4. Jadi acuan untuk kajian berikutnya yang mempunyai keterkaitan terhadap manajemen sumber daya manusia, terutama kajian yang membahas dampak mentaati, dorongan pada performa pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Cakupan kajian ini mencakup beberapa aspek ini:

1. Batasan Lokasi: Kajian ini terbatas pada Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto sebagai lokasi penelitian.
2. Batasan Subjek : Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Home Industry Jennzha Bag Kecamatan Jetis Mojokerto.
3. Batasan Konsep: Kajian ini berfokus ketaatan kerja serta dorongan kerja, performa karyawan. Variabel lain diluar itu tidak termasuk ruang lingkup penelitian.
4. Batasan Waktu: Waktu penelitian dibatasi pada periode pengumpulan data tahun berjalan.
5. Batasan Metodologi: Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif disertai metode survei kuesioner, maka hasil yang didapat sifatnya presepsi responden.