

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan yang berbakat merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Dalam persaingan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kepribadian baik dan memiliki disiplin yang baik juga. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan. Sumber daya manusia (SDM) masih menjadi faktor utama dalam intansi/perusahaan, karena hal ini sangat mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam menjalankan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan pokoknya (Maisaroh, 2009).

Semua pelaku bisnis industri menginginkan kinerja karyawan baik, tetapi tidak mudah dalam mempertahankan dan meningkatkannya di tengah situasi dan kondisi karyawan yang kurang baik. Kegiatan yang paling dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan tugas/pekerjaannya dengan baik dan efektif (Mangkuprawira, 2007). Sebuah perusahaan terdiri dari individu-individu yang berbeda, masing-masing individu menunjukkan keunikan, baik dalam hal kemampuan, sifat, pendapat, tindakan, nilai dan etika. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manajer dan semua pihak diperusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat, guna mendukung kelancaran tugas mereka.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepribadian. Kepribadian sebagai cara untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungan atau cara berinteraksi dan bereaksi pada orang lain (Robbins, 2008). Perbedaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Selain kepribadian adapun masalah yang dihadapi oleh perusahaan yaitu disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap atau tindakan yang sesuai dengan peraturan/norma yang berlaku di perusahaan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dari perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karena kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Usaha Dagang (UD) SURAMADU merupakan usaha dagang yang bergerak dalam produksi sepatu, dari bahan mentah hingga menjadi barang

setengah jadi. Hasil dari sepatu setengah jadi itu kemudian dikirim ke Sidoarjo, untuk diproduksi menjadi barang jadi. Bagian Produksi memiliki karyawan sebanyak 144 orang, yang memiliki tugas/pekerjaan yang berdeda-beda. Bagian produksi dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu len 1,2, dan 3. Disetiap Len berisi 48 karyawan. Jenis sepatu yang diproduksi adalah sepatu trekkers dan speed dengan model sepatu smart didi, smart deni, charisma, keyna tiana, pamela dan moris serta masih banyak yang lainnya.

Masalah kepribadian yang ditemukan pada karyawan bagian produksi di perusahaan adalah karyawan yang tidak peduli dengan pekerjaan rekan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari len 2 dan 3, peneliti melihat kurang kompaknya karyawan. Ketika karyawan yang mendapat kesulitan dengan pekerjaan. Sehingga karyawan yang kesulitan tadi melakukan pekerjaannya dengan sebisanya. Sehingga membuat hasil kerjanya tidak baik, yang mengakibatkan perusahaan merugi karena banyak sepatu yang cacat. Kepribadian yang sesuai dengan karyawan Bagian Produksi di perusahaan adalah Kepribadian *Introvert*. Menurut Gustav (2010) kepribadian *Introvert* adalah kepribadian yang menarik diri dari lingkungan sosilanya/tertutup. Sikap dan keputusan yang diambil untuk melakukan pekerjaan biasanya didasarkan pada perasaan, pemikiran, dan pengalaman. Kepribadian ini biasanya juga pendiam dan suka menyendiri, merasa tidak butuh orang lain karena lebih suka bekerja atau melakukan sesuatu sendirian, susah bergaul, dan jarang bercerita. Orang kepribadian *introvert* lebih suka berinteraksi hanya dengan satu orang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak saling mengenal dalam satu kelompoknya. Masalah lain yang ditemukan pada karyawan bagian produksi adalah absensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi karyawan karena beberapa karyawan yang masih

datang terlambat, pergi tanpa izin pada saat jam kerja, tidak bekerja tanpa pemberitahuan pada perusahaan. Padahal sudah jelas dalam peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang harus dipatuhi oleh karyawan selama menjadi karyawan. Dalam peraturan perusahaan yang dibuat oleh Kepala Bagian, perusahaan memiliki 6 (enam) poin yaitu jam masuk karyawan, kewajiban, larangan bagi karyawan, aturan datang terlambat, aturan tidak masuk kerja dan tambahan premi hadir.

Tabel 1.1 Presensi Karyawan Pertahun UD. SURAMADU

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Seharusnya Hadir	Kehadiran	Ketidakhadiran	Persentase
1	2012	130	31.200	30.120	1.080	3,58%
2	2013	125	30.000	29.280	720	2,45%
3	2014	115	27.600	27.300	300	1,09%
4	2015	140	33.600	33.048	552	1,67%
5	2016	138	33.120	32.088	1.032	4,89%

Sumber: Admininstrasi UD. SURAMADU Tahun 2012-1016

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa presensi karyawan setiap tahunnya berubah. Pada tahun 2012 dengan karyawan sebanyak 130 dengan seharusnya hadir 31.200 dengan presentase ketidakhadiran 3,58%, pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 115 karyawan dengan seharusnya hadir 27.600 dengan persentase ketidakhadiran 1,09%. Dan pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 140 karyawan dengan seharusnya hadir 33.600 dengan persentase ketidakhadiran 1,67%. Ketidakhadiran karyawan meningkat terjadi pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 138 karyawan dengan kehadiran 21.088 dan persentase ketidakhadiran 4,89%. Maka dapat dilihat presensi karyawan bagian produksi pada tahun 2012 (3,58%) dan 2016 (4,89%) merupakan presensi ketidakhadiran karyawan yang kurang baik. Berbeda pada Tahun 2013, 2014, dan 2015 dapat dikatakan baik untuk presensi ketidakhadiran

karyawan. Perhitungan tabel diatas diperoleh dari jumlah efektif kerja karyawan selama setahun dikali jumlah karyawan (240 hari x jumlah karyawan).

Mengingat toleransi persentase ketidakhadiran dari perusahaan (sebesar 3%/tahun) maka dari tabel tampak pada tahun 2012 dan 2016 melebihi toleransi ketidakhadiran UD. SURAMADU. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan, yang dapat dinilai dari kualitas produk yang tidak baik, kuantitas yang tidak sesuai, ketepatan waktu dalam mencapai target perusahaan, kemandirian karyawan yang kurang baik serta komitmen kerja karyawan yang tidak baik. Target sepatu yang dikerjakan sebanyak 100.000 s/d 350.000 pasang/tahun. Dalam setiap tahunnya karyawan dapat mencapai target, tidak mencapai target bahkan dapat melebihi target produksi. Berikut ini menunjukkan pentingnya disiplin kerja yang dalam hal ini kurang maksimal dalam pencapaian target/keinginan perusahaan dalam memproduksi sepatu. Berikut laporan hasil produksi sepatu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Laporan Hasil Produksi Tahun 2012-2016

NO	TAHUN	HASIL PRODUKSI (Pasang)
1.	2012	134.989
2.	2013	267.192
3.	2014	193.961
4.	2015	323.243
5.	2016	394.529

Sumber: Administrasi UD. SURAMADU

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil produksi setiap tahunnya mengalami turun naik. Hal ini tentu tidak lepas dari permintaan konsumen yang berbeda setiap tahunnya dan kinerja karyawannya. Fungsi penilaian kinerja

adalah terdapatnya hubungan yang baik antara strategi organisasi, hubungan yang baik dengan organisasi, mencerminkan tanggungjawab karyawan, memperhatikan pengaruh dari luar, dapat dicapainya target sesuai waktu (Abdullah, 2014: 115).

Dengan kepribadian dan disiplin kerja karyawan yang buruk akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dan berakibat terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil target produksi karyawan setiap tahunnya yang tidak mencapai target. Kepribadian individu harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Memperhatikan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD Suramadu Kabupaten Sampang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan sangat beragam salah satunya adalah masalah tipe kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uraian pada bagian latar belakang di atas maka yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suramadu Kabupaten Sampang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suramadu Kabupaten Sampang?
3. Manakah diantara kepribadian dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suramadu Kabupaten Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bahwa Kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suramadu Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi UD. Suramadu Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui diantara variabel kepribadian dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suramadu Kabupaten Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh semasa kuliah, dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan dan aplikasi teori.

b. Perusahaan

1. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen atau pemimpin dalam mengambil kebijakan.
2. Dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan, baik untuk masa sekarang atau masa depan perusahaan.

c. Pihak Universitas

1. Dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya
2. Memberikan acuan bagi peneliti lain yang akan mendalami masalah tentang pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Suramadu Kabupaten Sampang.

d. Masyarakat

1. Dapat memberikan mengetahui dan memahami konsep dalam pembuatan karya ilmiah.
2. Dapat memahami dan mampu mengimplementasikan teori, konsep, dan langkah-langkah dalam menghadapi masalah kepribadian dan disiplin kerja karyawan.