

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik negara ataupun swasta berupaya mencari keunggulan kompetitif, sedangkan pesaing melaksanakan perihal yang seragam. Keadaan tersebut ialah konsekuensi dari globalisasi yang tumbuh dalam dunia bisnis yang membuat persaingan jadi sangat ketat, tidak terprediksi serta tidak tentu. Diperusahaan sendiri faktor kualitas Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi dalam mencapai keberhasilan tujuan atau keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas nya mencapai target yang ditentukan. Untuk mencapai target yang tinggi diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam memproduksi produk menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi konsumen itu sendiri. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperkukan adanya disiplin kerja didalam melakukan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia dalam hal ini yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. (Sedarmayanti, 2018 : 10)

Kualitas dan kuantitas produk sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada modal, mesin dan bahan baku saja. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yaitu karyawan. Upaya dalam meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkannya maka diharapkan karyawan dapat tercapai dengan efektif dan efisien., Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja,

disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Karyawan itu sendiri memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, apabila karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2011: 26).

Menurut Prabu (2013: 21) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) berpengaruh terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:25) Motivasi berpengaruh terhadap keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi merupakan sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2012: 32) mengatakan motivasi berpengaruh terhadap keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang

menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim (2012:23) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PT. Cipta Kreasi Wood Industry mengembangkan perusahaannya di Jepara pada tahun 2002 yang bernama PT. Ifindo Furniture Indonesia dimana perusahaan ini memproduksi barang berupa Kursi Goyang, Meja, Kursi seat. Dalam produksinya perusahaan memproduksi barang dengan kualitas yang tinggi. Perusahaan ini memasarkan produknya ke berbagai negara yaitu Negara Amerika Serikat, Jepang, dan Taiwan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan di PT. Cipta Kreasi Wood Industry adalah karena tingkat motivasi dan disiplin karyawan yang masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil output produksi yang tidak sesuai target perusahaan yang dimana menyebabkan keterlambatan pengiriman barang ke konsumen, Komunikasi yang dilakukan oleh sesama karyawan yang masih belum begitu baik sehingga menghambat kinerja,

Tabel 1.1 Ouput Produksi PT Cipta Kreasi Wood Industry

No	Nama Barang	Bulan	Target	Act	Presentase pencapaian
1	Kursi seat	Jan-Des	10.000	9876	98%
2	Kursi Goyang	Jan-Des	10.000	9950	98,5%
3	Shower	Jan-Des	20.000	18.750	98%
4	Lemari anak	Jan-Des	15.000	14.670	98%
5	Lemari pakaian	Jan-Des	13.000	12.998	98%
6	Meja Makan	Jan-Des	10.000	9980	99%

pSumber : data pra penelitian 2020

Untuk memotivasi karyawannya PT. Cipta Kreasi Wood Industry memiliki beberapa tunjangan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar selalu memiliki produktivitas yang tinggi dan tunjangan tersebut antara lain sebagai berikut.

Tabel 1.2 Tunjangan PT Cipta Kreasi Wood Industry

No	Tunjangan	Nominal	Dibayarkan	Keterangan
1	Hari raya	1 bulan gaji	14 hari sebelum hari raya	Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun
2	Umrah	30 jt	14 hari sebelum hari raya	Karyawan yang sudah bekerja minimal 5 tahun
3	Doorprize	2 jt	Pertengahan bulan ramadhan	Seluruh Karyawan
4	Family Gathering	>100Jt	Menjelang libur akhir tahun	Seluruh karyawan
5	Bonus akhir tahun	1 bulan gaji	25 Desember	Seluruh Karyawan

Sumber : Data Primer Perusahaan 2020

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Sastrohardiwiryo (2012:130) menyatakan Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin sebagai suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2011: 21).

Disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2013: 24).

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu,

setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Abdul Hakim (2012 : 12) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sementara karyawan pada PT. Cipta Kreasi Wood Industry masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial, seperti mempergunakan jam istirahat yang tidak sesuai, keterlambatan karyawan serta tidak menerapkan APD yang sudah disediakan oleh perusahaan, dan berikut adalah peraturan perusahaan untuk seluruh karyawan dan staff di PT. Cipta Kreasi Wood Industry :

Tabel 1.3 Peraturan perusahaan PT. Cipta Kreasi Wood Industry

No	Nama Peraturan
1	Karyawan diwajibkan datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja/shift.
2	Apabila karyawan berhalangan untuk hadir diwajibkan untuk memberitahu kepada atasan yang terkait secara tertulis.
3	Dalam melaksanakan tugasnya karyawan wajib menggunakan APD yang telah disediakan oleh perusahaan.
4	Karyawan dilarang meninggalkan tempat kerjanya sebelum jam bekerja sudah selesai.
5	Dilarang melakukan pemborosan waktu yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
6	Dilarang tidur dan makan pada saat jam kerja.
7	Dilarang membawa senjata tajam, senjata api, narkoba, atau barang-barang yang membahayakan karyawan maupun non karyawan.
8	Dilarang berbuat melakukan tindakan yang membuat kegaduhan dan kerusuhan di lingkungan pekerjaan.

Sumber : Data Perusahaan 2021

Berdasarkan table 1.3 Selain faktor diatas ada juga faktor lain yang menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan PT. Cipta Kreasi Wood Industry berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD Perusahaan yaitu masih terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan yang sah pada saat jam kerja, dan juga masih terdapat karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu di jam masuk kerja.

Faktor lain yang harus dipertimbangkan oleh seorang manager personalia yaitu faktor motivasi kerja yang dialami oleh parakaryawan. Oleh sebab itu, perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan,

mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan yang dimaksud masih menjadi faktor dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk kesuksesan perusahaan. Oleh sebab itu kinerja pegawai itu sendiri merupakan sebagai penentu keberhasilan hidup suatu Instansi atau perusahaan. Kinerja tergantung pada upah, kombinasi, keterampilan, dan peluang yang diperoleh. Oleh karena itu didukung oleh kinerja, tanpa kinerja perusahaan tidak akan berkembang dan terhambat karena kombinasi dari kemampuan seseorang dalam usaha yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan yang dibebankan berdasarkan target yang ditentukan. karyawan dalam perusahaan wajib mematuhi SOP dan peraturan yang telah ditentukan. istilah kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual permorpanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai seseorang (mangkunegara, 2016:67).

Berdasarkan hasil pra survei kepada responden sebanyak 30 orang di PT. Cipta Kreasi Wood Industry bahwa kinerja pegawai secara umum sudah membaik. Tapi masih ada beberapa kekurangan kinerja yang harus diperbaiki, agar kinerjanya dapat di tingkatkan lagi, masalah-masalah semacam kualitas pegawai yang masih kurang menunjang, serta motivasi yang kurang maksimal, dan masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplinnya. Dilihat dari tabel pra survei kinerja karyawan berjumlah 30 orang

Tabel 1.4 Pra Survei Kinerja PT Cipta Kreasi Wood Industry

No	Indikator	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kualitas hasil kerja	15 dari 32 responden Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para pekerja lain	15	50%
2	Ketepatan waktu dan atau kecepatan penyelesaian kerja	10 dari 32 responden saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat sesuai jadwal	10	32%
3	Inisiatif	12 dari 32 responden saya langsung mengerjakan pekerjaan lain meskipun tenggat waktu masih lama	19	38%
4	Kemampuan	10 dari 32 responden saya memiliki pengalaman yang cukup lama yang berkaitan dengan posisi kerja saat ini	10	2%
5	Komuninikasi	20 dari 32 responden saya sangat terampil berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan	20	49%

Sumber : Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Oleh sebab itu untuk situasi seperti ini HRD, perlu melakukan penilaian kinerja dalam meninjau kembali untuk keefektifan kinerja pegawai dan mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang ada didalamnya supaya dapat diambil tindakan secepatnya dalam mengatasi masalah tersebut. Serta memberikan motivasi semangat kerja dan penambahan tunjangan kompensasi untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Berdasarkan gambaran permasalahan diatas sangat penting motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul yaitu **"Pengaruh Motivasi Kerja dan**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Departement Packing PT. Cipta Kreasi Wood Industry”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada pada latar belakang sebelumnya, maka dalam penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi Karyawan yang masih rendah.
2. Komunikasi antar karyawan yang masih kurang.
3. Kurangnya kerjasama antar karyawan.
4. Banyaknya Karyawan yang masih tidak hadir tanpa keterangan.
5. Banyaknya karyawan yang tidak menggunakan APD pada saat bekerja
6. Banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan
7. Tingkat disiplin karyawan yang masih rendah.
8. Tingkat kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja yang masih rendah
9. Output produk yang tidak sesuai target perusahaan
10. Kinerja karyawan yang kurang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah maka penelitian membatasi masalah yang hanya berfokus pada :

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.
2. Tema penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Tempat yang dijadikan dalam penelitian ini adalah PT. Cipta Kreasi Wood industry.
4. Metode penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah maka peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry?
2. Bagaimana Disiplin kerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Cipta Kreasi Wood Industry?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Kreasi Wood Industry?
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Kreasi Wood Industry?
6. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja karyawan Terhadap Kinerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini ialah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui, Menganalisis, dan Menjelaskan Motivasi Kerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.
2. Untuk Mengetahui, Menganalisis, dan Menjelaskan Disiplin Kerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.
3. Untuk Mengetahui, Menganalisis, dan Menjelaskan Kinerja karyawan di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.
4. Untuk Mengetahui, Menganalisis, dan Menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.
5. Untuk Mengetahui, Menganalisis, dan Menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.
6. Untuk Mengetahui, Menganalisis, dan Menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Kreasi Wood Industry.



1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Packing PT. Cipta Kreasi Wood Industry, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.
- b. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan acuan pustaka, yang dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang tertarik akan topik atau variabel yang ada dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan PT. Cipta Kreasi Wood Industry untuk menetapkan kebijakan perusahaan guna menjaga kinerja perusahaan atau produktifitas karyawan.

