

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan merupakan tempat dimana sekelompok orang mencapai tujuan yang sama. Pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus bersaing. Revolusi Industri 4.0 merupakan sebuah lompatan besar di sektor industri dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya guna mencapai efisiensi yang setinggi-tingginya sehingga menghasilkan model bisnis baru berbasis digital. Dengan adanya era ini, perusahaan dapat dengan mudah menciptakan pabrik pintar dimana semua proses produksi dilakukan oleh kecerdasan buatan seperti robot/mesin, begitupun di PT Jonan Indonesia dimana perusahaan tersebut menggunakan mesin sebagai alat untuk melakukan produksi. Tetapi tentu saja perusahaan yang menggunakan mesin sebagai alat produksi harus memastikan juga sumber daya manusia yang mereka gunakan paham akan teknologi dan mampu mengoprasikannya dan juga dapat bersaing di era revolusi industri 4.0 sekarang ini. Sumber daya manusia yang kompeten akan memberikan nilai tambah sebagai indikator keberhasilan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diharuskan berupaya meningkatkan kualitas diri dalam berbagai aspek bukan hanya keterampilan tapi juga harus memiliki kinerja yang kompetitif, inovatif, respon yang cepat dan tanggap agar mampu bersaing di era revolusi industri 4.0. Menurut Sutrisno (2011:6), persaingan antara perusahaan saat ini semakin tajam sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Kinerja merupakan modal utama bagi kelangsungan hidup perusahaan. Banyak faktor yang mendukung kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang baik, salah satunya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Fitria dan Hardianti (2019), Salah satu faktor yang dapat merangsang kinerja karyawan yaitu dengan adanya motivasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga para karyawan memiliki prestasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:94), hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tentunya setiap organisasi ingin memiliki karyawan yang berprestasi serta dapat bekerja secara optimal agar organisasi dapat berkembang lebih pesat. Memiliki karyawan yang berkinerja baik adalah salah satu hal yang harus dijaga organisasi. Sering kali masalah dalam organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri, hal tersebut menjadi tantangan bagi manajemen agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memiliki kinerja yang baik.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang tumbuh dalam diri manusia baik itu secara internal maupun eksternal. Dengan dorongan tersebut manusia dapat menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki dengan penuh semangat untuk menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Fitria dan Hardianti (2019), menyatakan bahwa motivasi merupakan hal penting sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan. Selain itu Anggi Haerani & Rohaelis Nuraisiah (2020), mengungkapkan bahwa motivasi dari perusahaan memberikan efek yang sangat besar bagi karyawan ini seperti energi yang berfungsi membuat karyawan menikmati pekerjaannya walaupun disaat-saat berat atau mengalami banyak tekanan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri karyawan, yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan tertentu. Sedangkan disiplin kerja dibutuhkan untuk kelancaran operasionalisasi perusahaan. Disiplin ini memaksa karyawan untuk menjalankan semua aturannya, maka itu di butuhkan dukungan perusahaan untuk membuat karyawan melakukan disiplin kerja yang baik karena disiplin sangat erat hubungannya dengan motivasi, kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting.

Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar disiplin diri saat bekerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin membantu mendidik karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan dapat terlihat ketika karyawan berangkat dan pulang kerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua

aturan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai Veithzal (2011:825), disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Jadi semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

PT Jonan Indonesia didirikan pada tahun 2011 dikawasan industri Suryacipta yang merupakan kawasan industri yang berkembang pesat. PT Jonan Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif yang memproduksi *spare part* lampu sepeda motor dan mobil. Bermodalkan teknologi dan peralatan yang canggih, beserta pengalaman kerja lebih dari 50 tahun di Jepang dalam penanganan membuat barang dengan produksi unggulan berkualitas tinggi dan biaya yang kompetitif, mempunyai keinginan untuk mendapatkan kepuasan pelanggan di Indonesia. Adapun produk-produknya yaitu: *Injection Moulding, Surface Treatment (coating, painting, vacuum metalizing)* dan sampai dengan produk *Assembling*. Berikut Tabel 1.1 merupakan data produk pada PT Jonan Indonesia:

Tabel 1. 1
Data Produk

No	Nama Barang	Jenis Barang
1	<i>Injection Moulding</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Clear lens 300x300 • Lens 300x300 • Pink lens 300x300 • Smoked lens 300x300 • Smoked lens2 300x300 • K15G-TL-300x300 • Body 300x300 ★ Highpressure 300x300
2	<i>Surface Treatment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 140729-300x300 • 090433-300x300 • 071710-300x300 • K15G-TL-300x300 • 103610-300x300
3	<i>Assembling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Smoked lens2 300x300 • Pink lens 300x300 • XE-300x300 • K44A-300x300

Sumber: *Website PT Jonan Indonesia 2021*

Berikut ini merupakan hasil olahan data pra penelitian tentang kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia dengan mengambil sampel 30 responden karyawan produksi PT Jonan Indonesia.

Tabel 1. 2
Data Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan PT Jonan Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban		YA (%)	TIDAK (%)
		Ya	Tidak		
1	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	26	4	86%	14%
2	Karyawan selalu mencapai target dalam bekerja	27	3	90%	10%
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	28	2	93%	7%
4	Karyawan memiliki tingkat penyelesaian tugas yang tinggi	26	4	86%	14%
5	Karyawan berpartisipasi secara optimal dengan tim	30	0	100%	0%
6	Karyawan memiliki tingkat partisipasi yang tinggi terhadap tim	30	0	100%	0%
7	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan	27	3	90%	10%

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan kualitas kinerja karyawan masih kurang baik, dapat dilihat dari tabel diatas dengan persentase 14% karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi. Dan juga masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sebanyak 10% dan 7%. Dan juga masih terdapat karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 14%, serta masih adanya karyawan yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasannya sebanyak 10%. Hal ini menjadi permasalahan perusahaan mengapa kualitas kinerja

karyawannya belum sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT Jonan Indonesia di peroleh fenomena terkait kinerja karyawan yaitu terdapat karyawan yang lambat dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, dan juga adanya karyawan yang masih tidak menaati peraturan perusahaan seperti pulang kerja sebelum jam kerja selesai. Adapaun kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerjanya, berikut ini merupakan data penjualan PT. Jonan Indonesia pada tahun 2020.

Tabel 1.3
Data Penjualan Tahun 2020

No	Bulan	Target	Tercapai	Keterangan
1	Januari	437.453	447.659	Tercapai
2	Februari	501.187	501.187	Tercapai
3	Maret	537.718	537.718	Tercapai
4	April	146.930	146.930	Tercapai
5	Mei	136.852	21.528	Tidak Tercapai
6	Juni	147.595	147.595	Tercapai
7	Juli	340.582	340.582	Tercapai
8	Agustus	340.582	340.582	Tercapai
9	September	336.473	336.473	Tercapai
10	Oktober	238.296	238.296	Tercapai
11	November	226.467	226.467	Tercapai
12	Desember	189.785	189.785	Tercapai

Sumber: Data PT. Jonan Indonesia 2020

Dilihat dari tabel diatas bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dapat dilihat pada bulan Mei karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan sebesar 136.852 tetapi karyawan hanya dapat memenuhi target sebesar 21.528. Hal tersebut terjadi karena faktor kekhawatiran karyawan terhadap wabah yang terjadi pada saat itu ialah covid-19 atau biasa disebut juga corona virus yang membuat kinerja karyawan menurun, tidak hanya itu ada faktor lain yang menyebabkan karyawan tidak mencapai target yaitu adanya pengurangan karyawan dan diadakan nya lockdown pada bulan Mei menyebabkan perusahaan tidak beroperasi sementara.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja juga berkinerja baik.

Berikut ini merupakan hasil olahan data pra penelitian tentang motivasi kerja karyawan pada PT Jonan Indonesia dengan mengambil sampel 30 responden karyawan produksi PT Jonan Indonesia.

Tabel 1. 4
Data Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Jonan Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban		YA (%)	TIDAK (%)
		Ya	Tidak		
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	26	4	86%	14%
2	Penghargaan prestasi dari rekan kerja sangat baik ketika karyawan berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	28	2	93%	7%
3	Gaji yang di terima dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik	30	0	100%	0%

Tabel 1. 4 Lanjutan
Data Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT
Jonan Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban		YA (%)	TIDAK (%)
		Ya	Tidak		
4	Gaji yang di terima dapat menjamin kehidupan hari tua karyawan	29	1	96%	4%
5	Karyawan merasa aman atas jaminan pekerjaan untuk hari tua	27	3	90%	10%
6	Karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan dengan adanya SOP	30	0	100%	0%

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan motivasi kerja karyawan PT Jonan Indonesia terbilang masih rendah, dapat dilihat dari tabel diatas dengan persentase sebesar 14% karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya. Dan masih terdapat 7% karyawan merasa tidak dapat penghargaan dari rekan kerjanya. Juga masih adanya karyawan dengan persentase 4% yang merasa bahwa gaji yang diterima tidak dapat menjamin hari tua. Dan masih banyaknya karyawan dengan persentase 10% tidak merasa aman dengan jaminan hari tua. Dapat di simpulkan dari penjelasan tersebut bahwa motivasi kerja yang rendah disebabkan kurangnya pemberian motivasi dari perusahaan seperti penghargaan atas kerja keras yang sudah karyawan berikan terhadap perusahaan.

Rangel Sousa Simoes, Riana, & Subudi (2017), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja yang mampu dicapai karyawan, penelitian lain yang dilakukan oleh Hibatullah & Irawati (2021), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini di

perkuat oleh Amirudin (2021), yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Berikut merupakan hasil olahan data pra penelitian tentang disiplin kerja karyawan pada PT Jonan Indonesia dengan mengambil sampel 30 responden karyawan produksi PT Jonan Indonesia.

Tabel 1.5
Data Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Mengenai Disiplin Kerja Karyawan PT Jonan Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban		YA (%)	TIDAK (%)
		Ya	Tidak		
1	Perusahaan memberikan penjelasan mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	30	0	100%	0%
2	Karyawan melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan	30	0	100%	0%
3	Karyawan melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	30	0	100%	0%
4	Karyawan selalu datang tepat waktu	25	5	83%	17%
5	Karyawan mendapat hukuman apabila melanggar peraturan perusahaan	30	0	100%	0%
6	Karyawan diberikan hukuman yang dapat meningkatkan kualitas diri apabila melanggar peraturan	28	2	93%	7%

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT Jonan Indonesia, dapat dilihat pada tabel diatas terdapat

persentase sebesar 17% karyawan PT Jonan Indonesia tidak datang tepat pada waktunya dan masih terdapat karyawan sebanyak 7% yang merasa tidak dapat meningkatkan kualitas diri dengan hukuman yang diberikan perusahaan apabila melanggar peraturan. Dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Rahayu selaku HRGA Supervisor di perusahaan tersebut, saat ini upaya peningkatan kinerja karyawan terus ditingkatkan, salah satunya dengan memberikan motivasi dan menertibkan disiplin yang tinggi dengan peraturan yang ada agar karyawan bertindak sesuai dengan peraturan sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinannya.

Berdasarkan penelitian Adi Komarudin, Budi Rismayadi, & Suroso (2020), menyatakan terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini di dukung oleh penelitian Haerani & Nuraisiah (2020), yang mengungkapkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian Adi Komarudin, Budi Rismayadi, & Suroso, (2020), menyatakan terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian lain yang dilakukan oleh Amirudin (2021), mengungkapkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rangel Sousa Simoes, Gde Riana, & Made Subudi (2017), mengungkapkan disiplin diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Adi Komarudin, Budi Rismayadi, & Suroso (2020), menyatakan terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Adi Komarudi, Budi Rismayadi, Suroso (2020), juga mengungkapkan terdapat hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai, **“pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Jonan Indonesia)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat beberapa karyawan kurang teliti dan rapih dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak dapat mencapai target produksi.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
4. Masih terdapat hubungan yang kurang baik antara karyawan dan atasan.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Pihak perusahaan tidak memperhatikan prestasi yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak ada motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
7. Gaji yang diterima karyawan tidak dapat menjamin di hari tua nanti, sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan.
8. Karyawan masih banyak yang datang terlambat.
9. Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin.
10. Hukuman atas melanggar peraturan tidak dapat meningkatkan kualitas diri karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini:

1. Bidang Kajian Sumber Daya Manusia
2. Tema dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat SPSS.
4. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis.
5. Penelitian dilakukan di PT. Jonan Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka penulis merumuskan permasalahannya diperusahaan, sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT Jonan Indonesia.
2. Bagaimana disiplin kerja pada PT Jonan Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.
4. Apakah terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada PT Jonan Indonesia.
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas motivasi kerja pada PT Jonan Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas disiplin kerja pada PT Jonan Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT Jonan Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh Parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh Parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh Simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jonan Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang bisa di dapat dalam penelitian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jonan Indonesia, penulis membagi menjadi dua manfaat, yaitu manfaat untuk perusahaan dan manfaat untuk penulis.

1.6.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam menyikapi masalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jonan Indonesia.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi memperoleh gelar sarjana manajemen, dan sebagai alat untuk mempraktekan teori-teori yang di peroleh selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

