

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan – keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengharapkan karyawan untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut “pengarahan” atau Motivasi”. Pada pokoknya, hal ini adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan

organisasi sehingga keinginan – keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran – sasaran organisasi.

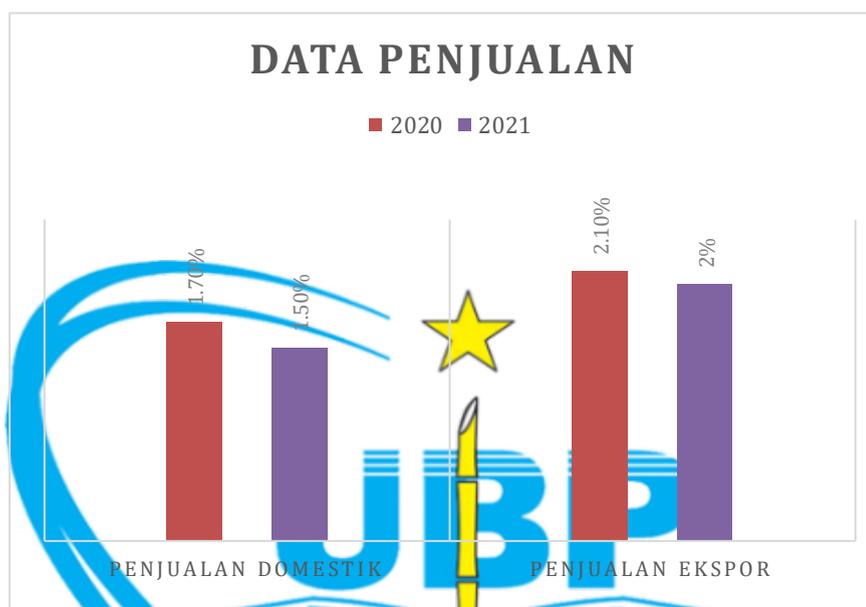
PT. Mandom Indonesia Tbk (TCID) bergerak di bidang pembuatan dan perdagangan kosmetik, parfum, bahan pembersih dan wadah plastik termasuk bahan utama, mesin dan peralatan untuk pembuatan dan kegiatan pendukung usaha seperti perdagangan impor kosmetik, parfum, bahan pembersih. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada bulan April 1971. Pabrik yang berlokasi di Kawasan Industri MM2100, Cibitung, Jawa Barat mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 4 Januari 2001.

Berdasarkan fenomena di PT. Mandom Indonesia, Tbk diketahui bahwa disiplin kerja pada karyawan yang menjadi permasalahan yang dihadapi perusahaan ini pada masa pandemi covid-19 sehingga terjadinya penurunan jumlah karyawan. Berkurangnya masalah tersebut dikarenakan kurangnya disiplin serta tanggungjawab karyawan disertakan dengan perubahan peraturan dikarenakan covid-19. Hal ini dapat diatasi dengan adanya dorongan motivasi agar memiliki semangat kerja serta tanggungjawab dan dapat meningkatkan disiplin kerja sesuai peraturan yang ada.

Di tengah pandemi Covid-19, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam hal aktivitas produksi, salah satunya adalah gangguan rantai pasokan global yang terjadi secara luas. Gangguan ini terjadi karena terjadi kendala dalam proses distribusi akibat langkanya kontainer dan penumpukan barang di pelabuhan. Hal ini berakibat pada keterlambatan beberapa bahan baku yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, permasalahan tersebut juga menyebabkan harga beberapa bahan baku dan biaya pengiriman mengalami kenaikan.

Sepanjang tahun 2021, usaha-usaha perbaikan pada proses produksi terus dilakukan. Perbaikan pada tahun 2021 difokuskan pada perbaikan kualitas dan peningkatan produktivitas. Peningkatan kualitas dilakukan dalam hal produk dan juga proses produksi untuk meminimalisir terjadinya kesalahan selama proses dan

juga dalam hal hasil produksi. Sementara itu, dalam upaya meningkatkan produktivitas, Perseroan juga terus memperbaiki beberapa proses kerja agar produktivitas semakin meningkat. Tercatat pada tahun 2021, produktivitas karyawan naik sebesar 13% dibandingkan dengan tahun sebelumnya.



Grafik 1.0.1 Penjualan PT. Mandom Indonesia, Tbk.

Sumber Data : PT. Mandom Indonesia, Tbk, 2021

Pada tahun 2021, perusahaan mencatatkan penurunan penjualan sebesar 1,7% dari Rp 1,88 triliun di tahun 2020 menjadi Rp 1,85 triliun. Penjualan domestik turun 1,5% dari Rp1,26 triliun di tahun 2020 menjadi Rp 1,24 triliun. Sementara itu, penjualan ekspor turun 2,1% dari Rp 619,32 miliar di tahun 2020 menjadi Rp 606,34miliar. Perbandingan penjualan pada penjualan domestik yaitu sebesar 67,2% sedangkan penjualan ekspor sebesar 32,8%. Kinerja ini belum sesuai dengan target perusahaan yaitu mencatatkan pertumbuhan baik di penjualan maupun laba bersih. Pandemi Covid-19 masih cukup berdampak besar bagi kinerja perusahaan di tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Ketenagakerjaan PT. Mandom Indonesia, tbk.

Jumlah Karyawan Employee	2021	2020	2019
Berdasarkan Jenis Kelamin Based on Gender			
Perempuan Female	2833	3259	4002
Laki-laki Male	865	871	949
Berdasarkan Usia Based on Age			
<30	2292	2187	3542
30-50	1183	1712	1187
>50	223	231	222
Berdasarkan Status Ketenagakerjaan Based on Employment			
Pegawai Tetap Permanent	1591	1679	1723
Pegawai Tidak Tetap Non Permanent	2065	2412	3182
Pekerja Musiman/Pihak Ketiga Seasonal/Third Party	42	39	46

Sumber Data : PT. Mandom Indonesia, Tbk, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat dari status ketenagakerjaan jumlah pegawai tahun 2021 PT. Mandom Indonesia, tbk. Adanya penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, perlu adanya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin terhadap kinerja karyawan agar penjualan perusahaan tetap stabil tidak terjadinya penurunan lagi dalam situasi pandemi ini.

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.

No.	Jabatan Pekerjaan	Jumlah
1.	Direksi dan Komisaris	16
2.	HRD&GA	72
3.	Production Factory 1	1265
4.	Production Factory 2	1535
5.	Accounting	329
6.	R&D	244
7.	Sales Marketing	185
Jumlah		3656

Sumber: PT. Mandom Indonesia, tbk. 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dilihat dari jumlah karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk. jumlah karyawan terbanyak adalah karyawan produksi. Hal ini memicu terjadinya penurunan tingkat penjualan produk serta jumlah stok produk sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam permasalahan tersebut bagaimana cara perusahaan meningkatkan kembali kinerja pegawai untuk mencapai target sasaran yang sudah ditetapkan, maka PT. Mandom Indonesia, tbk. menambah jumlah karyawan pada bagian produksi. Menurunnya kinerja karyawan bisa dilihat dari tidak tercapainya target yang direncanakan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah salah satu alasan utama mengapa karyawan tersebut sangat antusias dalam melakukan pekerjaannya, selain kewajiban bekerja dorongan dari luar diri individu juga termasuk motivasi yang membuat karyawan memiliki rasa semangat bekerja. Rasa semangat bekerja itulah yang membuat kinerja karyawan meningkat. Dibawah ini adalah data dari hasil observasi permulaan yang dilakukan pada 30 orang karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. perihal faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil observasi awal 30 responden perihal faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Motivasi Karyawan di PT. Mandom
Indonesia, tbk.

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan	14	16	30
2.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	17	13	30
3.	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	19	11	30

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan kondisi motivasi yang dimiliki para karyawan cukup rendah hal ini bisa dilihat banyak karyawan memberikan jawaban cenderung tidak. Berdasarkan data tersebut disimpulkan adanya poin pertama karena bagi para karyawan tidak menjadikan perusahaan sebagai prioritas utama karena bagi para karyawan hal yang menyebabkan motivasi rendah dan membuat karyawan tidak menjadikan perusahaan sebagai prioritas adalah poin pertama yaitu karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan.

Selain motivasi, adapula aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama

dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Oleh karena itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Tingkat disiplin yang baik dilihat dari seberapa baik kehadiran pegawai ditempat kerja. Berikut diagram absensi karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.



Grafik 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.
Periode 2021

Sumber: PT. Mandom Indonesia, tbk. 2022

Berdasarkan grafik 1.2 dilihat tingkat kedisiplinan karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. cukup baik, apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi mengenai hal tersebut terdapat ketidaksesuaian dilapangan. Disiplin kerja dilakukan agar dapat mendorong karyawan agar bekerja sesuai dengan standar aturan kerja perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan untuk mencegah terjadinya ketidaksesuaian dalam target yang telah ditetapkan pada PT. Mandom Indonesia, tbk. sehingga karyawan diharapkan untuk memenuhi standar kerja yang sesuai

dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, ditemukan kesenjangan dari penelitian terdahulu tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut Bagas Ikhsan Bagaskara dan Edy Rahardja (2018) variabel *independent* Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan. Sedangkan, menurut Raden Yohanes Luhur (2014) variabel *independent* Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan. Menurut Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan (2017) variabel *independent* Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan. Sedangkan, menurut Nailul Muna, dan Sri Isnowati (2022) variabel *independent* Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan.

Berdasarkan *Research Gap* yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh apa saja yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. Disini peneliti mengambil dua variabel bebas yang menjadi acuan bagi penulis dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk dan satu variabel terikat. Kedua variabel bebas itu yakni motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dengan satu variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. Untuk itu penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
2. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan.
3. Keterlambatan karyawan kurang mendapat perhatian khusus dari atasan.

4. Kurangnya rasa disiplin karyawan dalam bekerja.
5. Kurangnya kesadaran karyawan dalam memenuhi target kerja perusahaan
6. Hasil target kerja perusahaan kurang maksimal
7. Rendahnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku.
8. Banyaknya karyawan mengeluh tentang gaji

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini berada dalam kajian bidang ilmu manajemen khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Penelitian ini bersifat mengkaji dan menjelaskan
 - a. Motivasi
 - b. Disiplin Kerja
 - c. Kinerja Karyawan pada PT. Mandom Indonesia, tbk.
3. Tempat penelitian ini di PT. Mandom Indonesia, tbk.
4. Metode analisis yang digunakan berupa metode kuantitatif path analysis.
5. Alat bantu analisis menggunakan spss 25 dan Microsoft Excel.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.?
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.?
3. Bagaimana kinerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.?
4. Bagaimana hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan di PT. Mandom Indonesia, tbk.?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandom Indonesia, tbk.?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandom Indonesia, tbk.?

7. Apakah terdapat pengaruh simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandom Indonesia, tbk.?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
4. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan bagaimana hubungan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
5. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan bagaimana pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui, menganalisis serta menjelaskan bagaimana pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan teoritis dan praktis dan juga sebagai bahan ilmiah khususnya dalam bidang keuangan. Selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang diteliti serta

mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat secara umum tentang kinerja karyawan terhadap nilai perusahaan.

- b. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan terhadap penulis maupun pembaca
- c. Dapat memberikan pengetahuan pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan terhadap nilai perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin karyawan di perusahaan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengimplementasikan atau mempraktikkan materi perkuliahan ke dalam kehidupan nyata saat ini.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan berjudul Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk.