

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan saling bersaing satu sama lain dalam kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan para konsumennya. Para perusahaan harus mengelola dan menyeleksi sumber daya manusianya yang baik untuk memenuhi tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

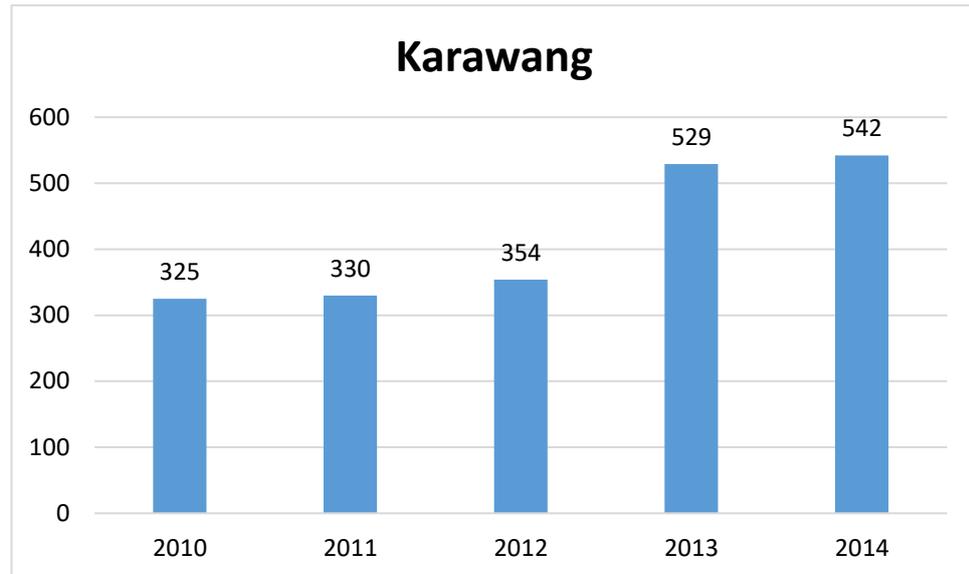
Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Maka dari itu untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, peran sumber daya manusia yang paling penting adalah bagaimana setiap individu tersebut mengatur peran masing-masing, atau yang biasa disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan, yang mempunyai peranan dan fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan guna untuk mencapai keberhasilannya suatu perusahaan atau instansi.

Kementrian perindustrian telah menyiapkan Provinsi Jawa Barat sebagai wilayah strategis untuk pembangun kawasan industri ada sebanyak 2.381,97 hektar di wilayah utara jawabar yang telah dikembangkan menjadi 10 kawasan industri baru bertaraf nasional maupun internasional. Sekitar 35% atau 851,97 hektare dari kawasan industri baru tersebut berada di Kabupaten Karawang. Pembangunan tersebut memiliki alasan tertentu, seperti menurut Dirjen Pengembangan Perwilayahan Industri Kementrian Perindustrian, pembangunan kawasan industri menjadi salah satu Proyek Strategis Nasional yang tertuang

dalam Peraturan Presiden No. 58 Tahun 2017. Untuk itu, pemerintah pusat hingga tahun 2019 sudah menyiapkan sebanyak 1.040.522 tenaga kerja bersertifikat, khususnya untuk ditempatkan di sentra-sentra industri, baik itu di Pulau Jawa maupun kawasan industri lainnya.

Berdasarkan Pasal 1 UUPT No. 40/2007 pengertian Perseroan Terbatas (Perseroan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Perusahaan menurut undang-undang RI nomor 13 tahun 2003 adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sementara itu Kabupaten Karawang di siapkan pemerintah sebagai kawasan industri modern melalui penerbitan Keppres Nomor 53 Tahun 1989 tentang Pengembangan Kawasan Industri. Ada beberapa kawasan industri yang berskala besar di Karawang, antara lain : Karawang International Industry City, Kawasan Mitra Karawang, Kawasan Surya Cipta, Kawasan Indotaisei, dan Kawasan Bukit Indah City di jalur Cikampek, dengan luas mencapai ribuan hektare. Karawang memiliki kawasan industri terluas di Indonesia, bahkan di Asia Tenggara, dengan total luas lahan industri mencapai 13,718 hektare atau 7,85 persen dari luas Kabupaten Karawang. Berdasarkan data dari situs Pemerintah Kabupaten Karawang, jumlah industri besar dan industri kecil mencakup industri otomotif, elektronik, tekstil, baja, manufaktur, farmasi, dan lain-lain. Lebih dari 50 persennya merupakan penanaman modal asing. Sejumlah investor juga menilai Karawang sebagai daerah yang cukup strategis dalam berinvestasi.



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa barat

**Gambar 1.1**  
**Jumlah Industri Besar Sedang (Unit) di Kabupaten Karawang**

Dapat di lihat dari Tabel 1.1 Jumlah perusahaan besar maupun sedang di Kabupaten Karawang tiap tahunnya selalu mengalami peningkatan dapat dilihat pada tahun 2010 perusahaan yang ada di Karawang sejumlah 325 perusahaan, pada tahun 2011 perusahaan di Karawang sejumlah 218 perusahaan, pada tahun 2012 perusahaan yang ada di Karawang sejumlah 354 perusahaan, pada tahun 2013 perusahaan di Karawang sejumlah 529 perusahaan, pada tahun 2014 perusahaan di Karawang sejumlah 542 perusahaan

Perusahaan dan karyawan merupakan suatu hal yang saling membutuhkan satu sama lain. Pegawai atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Karyawan adalah salah satu aset berharga dalam perusahaan. Untuk menjaga aset tersebut perusahaan harus selalu memberikan motivasi dan selalu memberikan kebutuhan karyawan. Agar tidak merasa malas, seorang karyawan atau pekerja harus termotivasi oleh hasrat yang positif dan memiliki semangat kerja yang baik.

PT. Hasil Raya Industries Karawang merupakan sebuah perusahaan industri yang bergerak bidang kemasan plastik seperti botol dan tutup plastik, gelas plastik, jerigen dan preform PET, serta percetakan dekorasi dan pelabelan. PT Hasil Raya Industrieses Karawang yang berlokasi di Dsn Mangga Besar 2, Desa Walahar, Kec Klari Kawasan ABC, Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371. Berdasarkan fenomena di PT. Hasil Raya Industries Karawang diketahui bahwa kedisiplinan kerja pada karyawan merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dan tanggung jawab terhadap kinerjanya. Karyawan yang malas akan mempengaruhi hasil produktivitas perusahaan dan akan mengganggu kinerja karyawan yang lainnya. Agar karyawan tidak merasa malas, seorang karyawan atau pekerja harus termotivasi oleh hasrat yang positif dan memiliki semangat kerja yang baik dengan atas dorongan pemimpin perusahaan maupun atasan karyawan sendiri.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu atau pun kelompok. Suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dan tujuan perusahaan yang ingin tercapai. Hasibuan (2012:85) menyatakan kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang biasanya yang dipakai untuk dasar penilaian kerja terhadap karyawan atau organisasi. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan para karyawannya agar supaya karyawan bekerja dengan maksimal dan mencapai target yang perusahaan ingin capai.

Penilaian kinerja di perusahaan itu sangat perlu, karena akan membawa dampak yang baik kepada pekerjaan yang di berikannya dan karyawan akan merasa punya rasa tanggung jawab kepada pekerjaannya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan

pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi.

Sementara itu mengenai disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang sadar mentaati terhadap tanggung jawab dan peraturan dari organisasi atau perusahaan. Peraturan sangat penting di dalam perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu membuat peraturan-peraturan untuk membangun karakter karyawannya dalam menciptakan tata tertib yang ada di perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan berhasil jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin kerja itu sangat perlu diperusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu menuntut karyawannya disiplin dalam bekerja untuk mencapai hasil produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan. Contoh disiplin dalam bekerja seperti memakai pakaian seragam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, memakai ABPD sesuai dengan prosedur perusahaan, datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dan masih banyak yang lainnya, dan sebaliknya jika karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Karyawan yang kurang memiliki rasa disiplin kerja akan memengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya.

Dapat dilihat tabel dibawah PT. Hasil Raya Industries Karawang masih memiliki tingkat absensi yang tinggi. Masih banyaknya karyawan yang mangkir, alfa, izin, dan surat dokter. Karyawan yang kurang disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor contohnya seperti gaji dan kompensasi, peranan atasan, adanya peraturan tertulis dan adanya sanksi nyata.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi karyawan PT. Hasil Raya Industries Karawang**  
**Pada Periode Mei 2019**

Departemen	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Total hari kerja	IZIN	ALPA	SURAT DOKTER	Total tidak hadir (Izin, Alpa, SD)	
							Jumlah Hari	Prosentase
Produksi	9	23	207	1	0	0	1	0.5%
PET Cidahu-Pandaan	11	23	253	0	0	0	0	0.0%
PET	75	23	1725	37	3	22	62	<b>3.6%</b>
Blowing	96	23	2208	14	1	40	55	<b>2.5%</b>
Injection	119	23	2737	32	18	43	93	<b>3.4%</b>
C.Room	77	23	1771	28	7	7	42	<b>2.4%</b>
QA	42	23	966	7	0	4	11	1.1%
Printing	85	23	1955	20	0	8	28	1.4%
TS	26	23	598	14	0	12	26	<b>4.3%</b>
MPC	34	23	782	3	0	7	10	1.3%
Warehouse	32	23	736	6	0	1	7	1.0%
HR&GA	26	23	598	3	2	2	7	1.2%
Machinery&Utilities	25	23	575	10	1	5	16	<b>2.8%</b>
PPIC	11	23	253	2	0	1	3	1.2%
Development	6	23	138	0	0	0	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>674</b>		<b>15502</b>	<b>177</b>	<b>32</b>	<b>152</b>	<b>361</b>	<b>1.8%</b>

Sumber : HR-GA PT. Hasil Raya Industries Karawang ( Mei 2019 )

Dapat di lihat pada Tabel 1.1 PT. Hasil Raya Industries Karawang mengalami ditingkat absensi karyawan yang masih tinggi baik berupa izin, alfa maupun surat dokter. Dapat dilihat jumlah presentase departement tingkat kehadiran karyawan yang tertinggi melakukan izin, alfa dan surat dokter yang pertama pada department TS dengan sebesar 4.3%, selanjutnya yang kedua pada department PET dengan sebesar 3.6%, selanjutnya yang ketiga pada department *injection* dengan sebesar 3.4%, selanjutnya yang keempat pada department *Machinery&Utilities* dengan presentase sebesar 2.8%, selanjutnya yang kelima

pada department *blowing* dengan sebesar 2.5%, selanjutnya yang keenam pada departemen CR sebanyak presentase 2.4% dan seterusnya.

**Tabel 1.2**  
**Rekapan data presentase ketidak hadiran ( Alfa, Izin, Surat dokter ) lebih dari 2% pada bulan Januari – Mei 2019**

Departemen	Januari	Februari	Maret	April	Mei
TS	2.30%	3.80%		2.20%	4.30%
PPIC	2.10%	2.70%			
PET		2.40%	3.90%	3.40%	3.60%
Injection		2.10%	2.50%	2.70%	3.40%
C.Room		2.70%	3.20%	2.40%	2.40%
Printing		2.40%	2.10%	2.60%	
Blowing			3.70%	3.30%	2.50%
QA			2.20%	3.70%	
Engineering					2.80%

Sumber : HR-GA PT. Hasil Raya Industries Karawang ( Juni,Juli,Agustus 2018)

Dapat di lihat pada Tabel 1.2 Rekapan data presentase ketidak hadiran karyawan lebih dari 2%. Tingkat Absensi karyawan PT. Hasil Raya Industries Karawang Pada bulan januari sampai mei 2019 selalu mengalami peningkatan.

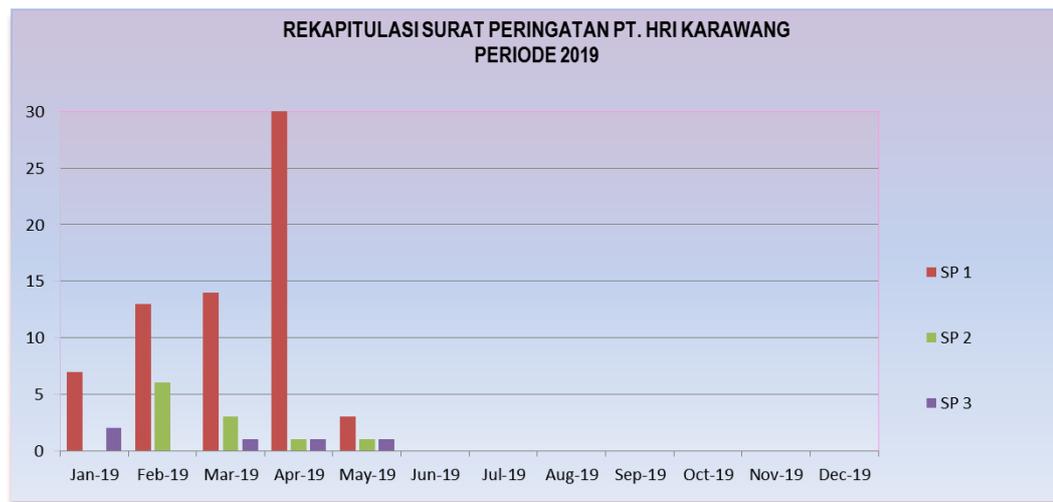


**Gambar 1.1**  
**Tingkat Keterlambatan karyawan PT. Hasil Raya Industries Karawang Pada Mei 2019**

Sumber Data: PT. Hasil Raya Industries Karawang ( Mei 2019 )

Dapat di lihat pada gambar 1.1 PT. Hasil Raya Industries Karawang memiliki catatan tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Mei 2019. Tingkat keterlambatan karyawan yang tertinggi pertama pada departement *injection* dan *printing* dengan sebanyak 9 orang, tingkat keterlambatan karyawan yang kedua

pada departement PET dengan sebanyak 8 orang, tingkat keterlambatan karyawan yang ketiga pada departement QA/QC dan departement TS sebanyak 4 orang, tingkat keterlambatan karyawan yang keempat pada departement CR dan departement *blowing* dengan sebanyak 3 orang, dan tingkat keterlambatan karyawan yang kelima pada departement *Development*, MPC, *Engginering*, produksi, ppic dengan sebanyak 2 orang, dan untuk departement yang lainnya tidak ada yang datang terlambat ke perusahaan.



**Gambar 1.2**  
**Rekapitulasi surat peringatan PT. Hasil Raya Industries Karawang**  
**Pada bulan Januari – Mei 2019**

Sumber Data: PT. Hasil Raya Industries Karawang

Dapat di lihat pada gambar 1.2 Rekapitulasi surat peringatan PT. Hasil Raya Industries Karawang Pada bulan Januari – Mei 2019. Setiap bulannya surat peringatan 1 selalu mengalami peningkatan. Peningkatan yang sangat tinggi pada bulan April berada pada tingkatan 30 orang dan pada bulan Mei mengalami penurunan yang sangat drastis dengan tingkatan dibawah 5 orang, dan surat peringatan 2 sangat tinggi pada bulan Februari melebihi tingkatan 5 orang dan bulan Maret, April dan Mei dibawah tingkatan 5 orang.

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.

Mangkunegara ( 2013:67 ) menyatakan motivasi merupakan unsur penting dalam ruang lingkup MSDM, keberadaan suatu motivasi sangat vital ketika berbicara dengan kinerja karyawan, karena kinerja yang baik di hasilkan dari motivasi yang baik. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:18) menyatakan motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pada karyawan itu sangat perlu di perusahaan. Supaya karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan menghasilkan target sesuai keinginan perusahaan. Bila karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan memeberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kerjanya.

Motivasi bisa berupa dalam bentuk apapun. Misalnya dengan kenaikan upah kerja ataupun dukungan langsung dari pimpinan atau atasan dalam melaksanakan pekerjaan, ataupun hal-hal lain yang dapat membuat seorang karyawan lebih terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat tercipta situasi kerja yang kondusif dan efektif. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang”

## 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 tidak mendapat perhatian khusus dari atasan.
4. Kurangnya rasa disiplin karyawan dalam bekerja.
5. Rendahnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku.

6. Kurangnya tanggung jawab karyawan untuk datang tepat waktu.
7. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas belum optimal.

### 1.3 Batasan Masalah

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

1. Bidang ilmu manajemen sumber daya manusia
2. Penelitian yang dilakukan adalah:
  - a. Motivasi
  - b. Disiplin kerja
  - c. Kinerja karyawan
3. Tempat penelitian di PT. Hasil Raya Industri Karawang.
4. Metode yang digunakan metode deskriptif dan verifikatif.
5. Metode analisis yang digunakan adalah path analysis.
6. Alat bantu yang digunakan, Microsoft excel dan SPSS 16

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi di PT. Hasil Raya Industries Karawang ?
2. Bagaimana disiplin kerja di PT Hasil Raya Industries Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Hasil Raya Industries Karawang?
4. Apakah terdapat hubungan motivasi dengan disiplin kerja di PT. Hasil Raya Industries Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang

## 1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi di PT. Hasil Raya Industries Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji disiplin kerja di PT. Hasil Raya Industries Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja karyawan di PT. Hasil Raya Industries Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji hubungan motivasi dengan disiplin kerja pada PT. Hasil Raya Industries Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasil Raya Industries Karawang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
2. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia.
3. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/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 pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

#### c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan berjudul motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hasil Raya Industries Karawang

