

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peranan krusial untuk merealisasikan tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia. (Bangun, 2012:4). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset operasional perusahaan yang paling berpengaruh dalam keberhasilan atau kesuksesan perusahaan. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya pegawai, alam, dan skill yang harus terintegrasi satu sama lain untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal (Wirawan dkk., 2019). Tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan (Warren, 2017:2). Produktivitas dan laba memberikan manfaat jangka panjang supaya kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan. Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik sebagai penggerak operasional perusahaan Hasibuan (2017:14).

Fokus pada kinerja karyawan, penelitian ini mengambil studi kasus pada PT Miyuki Indonesia yang bergerak dibidang manufaktur dan memiliki SDM sebagai aset perusahaan dengan jumlah 180 orang karyawan dengan kemampuan dalam melakukan kegiatan produksi. PT Miyuki Indonesia, memiliki permasalahan dalam pengelolaan karyawan sebagai SDM sehingga perlu dilakukan pola penyelesaian yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Adapun permasalahan dari hasil penelitian awal adalah hasil target produksi tahun 2021(table 1.1) yang memperlihatkan belum adanya ketercapaian target total produksi

Tabel 1. 1
Tabel Target Produksi (2021)

No	Bulan	Hasil Produksi	
		Aktual (%)	Target (%)
1	Januari	98.5%	100%
2	Februari	98.2%	100%
3	Maret	97.1%	100%
4	April	95.7%	100%

Sumber : laporan target produksi department Press (2021)

Lanjutan tabel 1.1
Tabel Target Produksi (2021)

No	Bulan	Hasil Produksi	
		Aktual (%)	Target (%)
5	Mei	97.3%	100%
6	Juni	98.5%	100%
7	Juli	97.9%	100%
8	Agustus	98.4%	100%
9	September	96.1%	100%
10	Oktober	96.8%	100%
11	November	98.1%	100%
12	Desember	97.9%	100%

Sumber : laporan target produksi department Press (2021)

Tabel 1.1 menjelaskan target dan data capaian produksi PT Miyuki Indonesia pada tahun 2021 belum pernah mencapai target 100%. Data paling mendekati adalah pada bulan Januari 2021 sebesar 98.5%, yang kedua mendekati adalah bulan Agustus 2021 selisih 0,41% yaitu pada angka 98.41%.

Hasil observasi lapangan, tidak pernah tercapainya target pada PT Miyuki inipun ada hubungannya dengan kehadiran karyawan. Setiap harinya tercatat beberapa karyawan yang absen, pulang cepat, atau datang terlambat dengan waktu yang cukup lama yang menyebabkan terganggunya target capaian produksi pada saat itu.

Tabel 1. 2
Tabel Penilaian Kinerja (2021)

Tahun	Penilaian						Jumlah	
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	Total	%
2021	30	16.7%	125	69.4%	25	13.9%	180	100%

Sumber : penilaian kinerja karyawan (2021)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia belum optimal, karena masih banyaknya karyawan dengan nilai B (Baik) dan C (Cukup). Hasil penilaian ini dilakukan setiap akhir tahun untuk perhitungan bonus. Kategori penilaian kinerja ini proporsi (1) tugas utama, dengan bobot 50% ; (2) keterampilan, dengan bobot 25% ; dan (3) kompetensi, dengan bobot 25%.

Tabel 1. 3
Tabel Data Absensi (2021)

No	Bulan	Absensi	
		Aktual (%)	Target (%)
1	Januari	90.6%	100%
2	Februari	92.3%	100%
3	Maret	93.0%	100%
4	April	91.9%	100%
5	Mei	95.8%	100%
6	Juni	96.8%	100%
7	Juli	97.0%	100%
8	Agustus	97.5%	100%
9	September	94.6%	100%
10	Oktober	98.9%	100%
11	November	94.3%	100%
12	Desember	95.6%	100%

Sumber :Laporan absensi karyawan (2021)

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan bahwa target kehadiran karyawan PT Miyuki Indonesia Tahun 2021, tidak pernah mencapai target 100%. Dilihat dari tabel diatas angka absensi yang paling mendekati 100% yaitu pada bulan oktober 98.9%, yang mendekati kedua adalah pada bulan Juli 96.9% dan yang paling jauh dari target yaitu pada bulan Januari dengan angka 90.5%. Hal ini disebabkan karena setiap bulannya masih terdapat karyawan melakukan absen, pulang cepat, datang terlambat ataupun cuti. Hal ini dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang berkorelasi dengan hasil capaian produksi perusahaan (Akbar, 2018:2).

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan dan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa paksaan (Afandi, 2016:3).

Untuk mengetahui kinerja di PT Miyuki Indonesia, peneliti melakukan survei pra-penelitian terhadap 30 responden yang merupakan karyawan di PT Miyuki Indonesia. Berikut hasil penelitian awal:

Tabel 1. 4**Data Penelitian Kinerja PT Miyuki Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan	15	15
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target	13	17
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi	15	15
4.	Saya selalu puas dengan hasil kerja saya	17	12
5.	Saya mempunyai inisiatif yang baik terhadap pekerjaan	20	10
Jumlah		101	49

Sumber : PT Miyuki Indonesia, 2022

Berdasarkan survei penelitian dari 30 responden secara random 16 orang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, 20 orang mempunyai inisiatif yang baik terhadap pekerjaan dan 12 orang merasa tidak puas dengan hasil kerja, 17 orang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Tabel 1. 5**Data Penelitian Motivasi kerja PT Miyuki Indonesia**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya selalu mendapatkan bonus akhir tahun sesuai dengan penilaian kinerja saya	11	19
2.	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan yang layak	22	8
3.	Partner/tim kerja saya selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan	16	14
4.	Saya diberi apresiasi atas pekerjaan saya	16	14
5.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	15	15
Jumlah		93	57

Sumber : PT Miyuki Indonesia, 2022

Berdasarkan survei penelitian awal terkait motivasi kerja karyawan PT Miyuki Indonesia didapatkan hasil bahwa terdapat 19 responden merasa tidak

mendapatkan bonus akhir tahun sesuai hasil kerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut tidak mendapatkan bonus akhir tahun sesuai hasil kerja mereka selama satu tahun. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Adapun faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja.

Data tabel 1.6 dibawah ini menunjukkan disiplin kerja karyawan selama bekerja dengan gambaran alasan yang terlihat dan dapat dianalisis.

Tabel 1. 6
Data Penelitian Disiplin kerja PT Miyuki Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya selalu datang tepat waktu	15	15
2.	Saya selalu menaati peraturan perusahaan	18	12
3.	Saya memiliki kemampuan kerja sesuai dengan kualifikasi perusahaan	19	11
4.	Saya sering ijin untuk pulang cepat	15	15
5.	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja lebih awal untuk kepentingan pribadi	17	13
Jumlah		68	82

Sumber : PT Miyuki Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel diatas, 15 responden selalu datang tepat waktu, 15 responden selalu ijin pulang cepat dan 13 responden pernah meninggalkan tempat kerja lebih awal untuk kepentingan pribadi. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan di PT Miyuki Indonesia terbilang rendah. Disiplin atau ketidakdisiplinan akan menjadi pemicu bagi orang lain, maka dari itu menciPTakan lingkungan kerja yang disiplin itu penting guna mencapai tujuan perusahaan bersama.

Penelitian terkait dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Salah satunya penelitian yang dilakukan Husain (2018), yang memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp dan Paper. Karena dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan PT Indah Kiat Pulp dan Paper dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Indah Kiat Pulp dan Paper. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Inaray dkk. (2015) Berdasarkan pada hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk.

Penelitian lain dilakukan Ekhsan (2019) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Syncrum Logistics. Karena disiplin kerja karyawan di PT Syncrum Logistics menghasilkan kinerja yang baik. Karena dengan disiplin kerja yang baik, karyawan di PT Syncrum Logistics berperilaku baik dengan memenuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan sehingga kinerjanya pun semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Jadi, bisa diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Sanjaya (2020), yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena disiplin kerja yang diterapkan kepada pegawai PT BRI K.C Surabaya, Jemursari, kurang memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai karena masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan tidak memenuhi peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ada tidaknya disiplin kerja dalam diri pegawai, tidak berdampak pada kinerja pegawai. Jadi, bisa diartikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PT Miyuki didirikan pertama kali di Jepang yang kemudian melakukan ekspansi ke Indonesia karena kepentingan pasar. Perusahaan ini bertempat di Jalan. Maligi VII, Kawasan Karawang Internasional Industrial City (KIIC).

Berdasarkan masalah yang ditemukan, maka peneliti lebih lanjut dilakukan di PT Miyuki Indonesia dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Miyuki Indonesia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah ditelaah berdasarkan studi teoritis dan empiris, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan di PT Miyuki Indonesia masih rendah.
2. Karyawan merasa penilaian hasil kerja setiap tahunnya tidak sesuai dengan kinerja.
3. Masih adanya karyawan yang belum mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan karyawan di PT Miyuki Indonesia masih rendah.
5. Ketidakhadiran karyawan di PT Miyuki Indonesia masih cukup tinggi.
6. Masih banyak terdapat karyawan yang sering ijin pulang cepat untuk kepentingan pribadi.
7. Keterlambatan karyawan dalam masuk kerja di PT Miyuki Indonesia masih cukup tinggi.
8. Kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia masih belum optimal.
9. Pencapaian target produksi di PT Miyuki setiap bulannya masih belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Penyelesaian penelitian harus berdasarkan pada batas masalah yang menjadi fokus perhatian yang ingin diselesaikan. Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Kajian penelitian fokus pada variabel motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.
3. Metode penelitian menggunakan metode survei dengan penelitian Deskriptif kuantitatif dan verifikatif.
4. Alat analisis menggunakan SPSS V. 25.0
5. Unit analisis pada PT Miyuki Indonesia
6. Responden yang akan diteliti yaitu karyawan PT Miyuki Indonesia
7. Metode analisis menggunakan analisis verifikatif
8. Metode dianalisis menggunakan path analysis.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan di PT Miyuki Indonesia?
2. Bagaimana disiplin karyawan di PT Miyuki Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia?
4. Bagaimana korelasi motivasi dengan disiplin kerja di PT Miyuki Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan pada PT Miyuki Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada PT Miyuki Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia.
4. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin karyawan PT Miyuki Indonesia
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara Teoritis dan Praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat Teoritis sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja di PT Miyuki Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja di PT Miyuki Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap karyawan karyawan di PT Miyuki Indonesia.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja dan karyawan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Miyuki Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut:

1. Variabel motivasi dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian bagaimana motivasi kerja di PT Miyuki Indonesia
2. Variabel disiplin dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian bagaimana disiplin karyawan PT Miyuki Indonesia.
3. Variabel kinerja karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk penilaian bagaimana kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia
4. Pengaruh dari parsial variabel motivasi dan disiplin karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan penilaian untuk kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia
5. Pengaruh simultan variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dijadikan alat ukur untuk mengembangkan penilaian untuk kinerja karyawan PT Miyuki Indonesia.