

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk serta tujuannya.

Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik atau memadai. Kinerja karyawan merupakan suatu asset penting perusahaan, maka dari itu harus ditingkatkan kinerjanya agar organisasi dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerjanya dalam berorganisasi yaitu dengan memberikan motivasi, disiplin pada karyawan dan lingkungan perusahaan itu sendiri.

Menurut Syamsuriansyah (2021:2) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Adapun tingkat kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry ini masih rendah di lihat dari kualitas barang yang mereka kerjakan, masih sering terdapat produk yang cacat akibat karyawan kurang fokus dalam bekerja dan tingkat kesadaran diri akan bertanggung jawab pekerjaannya terkadang masih rendah.

PT. Indonesia Epson Industry ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada konsumen dengan memberikan pelayanan kualitas kelas dunia. Upaya memenuhi perkembangan pasar yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan pada PT Indonesia Epson Industry masih banyak yang belum menunjukkan kinerja secara optimal. Fenomena penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Indonesia Epson Industry dapat dilihat dari segi tidak tercapainya hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1. Summary Result Produksi

Bulan	Plan Qty Gaga 1	Actual Gaga 1	%
Apr-22	110	90	82%
Mei-22	110	90	82%
Jun-22	90	90	100%
Jul-22	90	80	89%
Agu-22	90	80	89%
Sep-22	90	90	100%
Okt-22	90	80	89%
Nov-22	90	90	100%
Des-22	90	78	87%
Jan-23	90	80	89%
Feb-23	90	70	78%
Mar-23	90	50	56%
Rata-rata			89%

Sumber: PT Indonesia Epson Industry

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dalam dua tahun terakhir terjadi fluktuatif dengan trend menurun. Dapat dilihat dari nilai rata-rata pada Plan Qty hopkins3 kinerja karyawan masih kurang yaitu sebesar 89%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dikarenakan adanya penurunan kinerja sehingga proses produksi berjalan dengan lambat dan tidak sesuai target.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Syamsuriah (2021:93) bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kinerja kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan PT Indonesia Epson Industry (2022)

No	Bulan	Jumlah Rata-rata	Hari Kerja	Total	Jumlah			Total Ketidakhadiran	Presentase
					Sakit	Ijin	Alfa		
1	Apr-22	100	26	4.056	20	28	3	51	1,26%
2	Mei-22	100	21	3.276	15	15	2	32	0,98%
3	Jun-22	100	26	4.056	19	10	0	29	0,71%
4	Jul-22	100	26	4.056	16	5	0	21	0,52%
5	Agu-22	100	26	4.056	10	16	0	26	0,64%
6	Sep-22	100	26	4.056	12	12	2	26	0,64%
7	Okt-22	100	25	3.900	15	10	1	26	0,67%
8	Nov-22	100	26	4.056	20	18	0	38	0,94%
9	Des-22	100	25	3.900	7	35	1	43	1,10%
10	Jan-23	100	25	3.900	5	37	0	42	1,08%
11	Feb-23	100	24	3.744	13	15	0	28	0,75%
12	Mar-23	100	26	4.056	10	19	0	29	0,71%

Sumber : PT Indonesai Epson Industry

Berdasarkan data diatas, bulan april sampai dengan bulan juni ketidakhadiran cukup tinggi, namun di bulan juli mengalami penurunan, di bulan agustus sampai november mengalami kenaikan kembali dan pada bulan desember sampai januari kembalimenurun tingkat ketidakhadiran yaitu sebesar 14 dengan 100 orang.

Hal ini masih terjadi karna kurang tingkat kesadaran diri dan rasa empati karyawan. Dalam aktivitas kerja pada PT. Indonesia Epson Industry beberapa kali pekerjaan menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun.

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan.

Disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan motivasi, karena motivasi mampu menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Penting bagi perusahaan untuk memotivasi para karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang masih perlu di perhatikan oleh perusahaan, diikuti dengan penegakkan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman dan mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

Dari pernyataan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesian Epson Industry Studi Kasus pada Departemen 2 *Key Unit*”.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Angka ketidakhadiran setiap bulannya mengalami ketidakstabilan.
3. Motivasi kerja rendah karena rekan kerja, promosi jabatan dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
4. Apakah lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaan

1.3 Pembatasan Masalah

1. Melihat identifikasi masalah yang cukup banyak dan untuk mencegah mengembangkan penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapan pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian karyawan bagian *Operational* serta pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry Studi Kasus pada Departemen 2 *Key Unit*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry ?
3. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry ?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry Studi Kasus pada Departemen 2 *Key Unit*.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry Studi Kasus pada Departemen 2 *Key Unit*.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry Studi Kasus pada Departemen 2 *Key Unit*.
4. Untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industry Studi Kasus pada Departemen 2 *Key Unit*.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Meningkatkan kepuasan karyawan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang lebih termotivasi dan lebih disiplin cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan ulang.
2. Meningkatkan motivasi karyawan Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan program motivasi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan dengan demikian meningkatkan kinerja mereka.
3. Meningkatkan disiplin karyawan Penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan program untuk meningkatkan disiplin karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Karyawan yang lebih termotivasi dan lebih disiplin cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini di kelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut,

- BAB I** **PENDAHULUAN**
Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.
- BAB II** **TINJAUAN PUSTAKA**
Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.
- BAB III** **METODOLOGI PENELITIAN**
Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.
- BAB IV** **HASIL DAN PEMBAHASAN**
Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada di dalam penelitian.
- BAB V** **SIMPULAN DAN SARAN**
Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.