

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian terutama di industri. Tidak hanya sumber daya alam (SDA) dan sumber modal saja namun SDM juga sama pentingnya bagi perkembangan industri. Perkembangan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Industri bisa dikatakan berhasil bila ada pengaruh dan dorongan atasan serta hasil kinerja karyawan, sehingga karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan. SDM bila dioperasikan dengan benar supaya terbentuk kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Aspek pembentuk kinerja karyawan salah satunya yakni motivasi kerja, motivasi ialah dorongan sikap manusia agar lebih bersemangat dan bergairah bekerja sehingga bisa peroleh hasil kinerja yang terbaik dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018:1) menyatakan motivasi ialah kemauan diri untuk terus berupaya dalam pemenuhan kebutuhan individu pada tujuan organisasi.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga tindakan positif yang bisa beri manfaat bagi perusahaan, dengan disiplin bekerja karyawan bisa menuntaskan tugas dan tanggung jawab sesuai pedoman standar bekerja dan bisa menyelesaikan tepat waktu. Menurut (Ekhsan, 2019:3) “Disiplin merupakan

pemahaman serta kesediaan seorang mentaati seluruh aturan serta normal yang berlaku di perusahaan”. Kesadaran ialah perilaku seorang secara sukarela mengikuti pedoman serta mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya atas kesadaran sendiri bukan karena adanya paksaan. Sebaliknya kesediaan ialah perilaku, perbuatan, sikap seorang individu yang sesuai dengan pedoman aturan perusahaan secara tertulis ataupun tidak.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di organisasi yang sesuai pada tugas dan tanggung jawab baik secara kuantitatif atau kualitatif yang diberikan atasannya guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, pengertian kinerja karyawan ialah hasil capaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya di pekerjaan tertentu (Simoes et al., 2017:3464).

PT Yeakin Plastic Industry telah melalui jalan panjang sejak 1981 didirikan oleh 6 karyawan saja perusahaan ini telah menfokuskan diri dengan membuat cetakan dan kontrak pembuatan perusahaan lokal. Tugas utama PT Yeakin Plastic Industry ini adalah merancang dan pabrikasi dari cetakan baja saja dari material plastik untuk memenuhi lonjakan permintaan yang ada di singapura maupun luar negri. PT Yeakin Plastic Industry berkembang dalam waktu tujuh belas tahun dipastikan dengan komitmen akan kualitasnya, dimana perusahaan ini tahu betul bahwa sistem kualitasnya adalah strategi yang penting dalam operasi perusahaan ini sendiri yakni *Pad-Printing*, *Hot-Stamping*, *silk screen* sebagai *sub assembling line* dan *turkey produk assembling*. Dalam waktu yang dekat setelah pendirian perusahaan, perusahaan ini mendaftarkan diri kedalam SISIR

(*Singapore Institute of Standart and Industry Researce*) untuk mendapatkan sertifikat *Good Manufacturing Practice*, kualitas standart nasional untuk perusahaan lokal.

Perusahaan yang didirikan sejak tahun 1981 ini memiliki kekurangan dalam peyampaian atau pemberian motivasi dari pimpinan ke karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan itu sendiri.

Pemberian motivasi yang kuat, dan dorongan yang kuat juga untuk meningkatkan kinerja karyawan itu, motivasi ini dapat diciptakan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai kapabilitas manajemen dan memberi atensi yang cukup ke karyawan.

Tingkatan motivasi yang rendah di karyawan PT Yeakin Plastic Industry dikarenakan pemberian penghargaan belum dialami oleh seluruh karyawan sebab karyawan didorong untuk loyal pada perusahaan, namun atasan tidak sering memberi apresiasi atau penghargaan capaian kinerja karyawan misalnya seperti promosi jabatan, sehingga tidak menumbuhkan rasa dorongan yang kuat karyawan dalam bekerja. Kurangnya motivasi antar pimpinan dan karyawan juga berdampak buruk bagi kedisiplinan kerja para karyawan sehingga para karyawan PT Yeakin Plastic Industry tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Yeakin Plastic Industry dalam satu tahun belakangan memperlihatkan naiknya persentase terlambatnya karyawan. Tersajikan data kehadiran periode Januari 2020 s/d Desember 2020 pada PT Yeakin Plastic Industry.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Yeakin Plastic Industry periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Karyawan Tepat Waktu	Karyawan Terlambat	Karyawan Absen			Total Karyawan
				Sakit	izin	Alfa	
1	Januari	461	42	31	103	80	503
2	Februari	471	30	36	81	38	501
3	Maret	437	24	19	60	19	461
4	April	432	12	20	401	22	444
5	Mei	404	18	13	382	25	422
6	Juni	410	19	22	52	19	420
7	Juli	488	17	15	13	31	505
8	Agustus	551	17	15	31	47	568
9	September	546	27	39	20	61	573
10	Oktober	465	33	44	335	33	498
11	November	482	22	24	18	31	504
12	Desember	521	24	4	477	27	546

Sumber: PT Yeakin Plastic Industry 2020

Berdasar perolehan tabel kehadiran karyawan periode bulan tersebut, tingkat kehadiran presensi menunjukkan selalu mengalami perubahan di setiap bulan, ada karyawan yang tidak hadir kerja setiap bulan tanpa pemberitahuan. Maka berdasar data yang tertera di tabel memperlihatkan bahwa disiplin kesadaran karyawan masih kurang, akibatnya akan memberi dampak kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry. Tingkat disiplin karyawan bisa ditinjau dari tingkat kedisiplinan

pada pedoman perusahaan yang ada, akibatnya tentu akan memberi dampak buruk pada perolehan produktivitas perusahaan dikarenakan pekerjaan jadi terhambat. Sementara itu, ketepatan waktu itu hal penting di dunia pekerjaan.

Ada permasalahan di PT Yeakin Plastic Industry mengenai kinerja karyawan. Tersajikan informasi produksi PT Yeakin Plastic Industry :

Tabel 1.2 Data Produksi PT Yeakin Plastic Industry periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Total Output	Total Reject
1	Januari	9.590.400	30.431
2	Februari	16.673.064	36.453
3	Maret	12.443.612	35.943
4	April	10.109.365	18.166
5	Mei	8.257.330	12.500
6	Juni	16.818.615	32.486
7	Juli	15.606.061	19.058
8	Agustus	20.075.499	26.494
9	September	27.400.627	34.464
10	Oktober	18.488.556	30.604
11	November	16.920.682	30.826
12	Desember	15.581.116	29.905

Sumber: PT Yeakin Plastic Industry 2020

Berdasar data yang tertera di tabel 1.2, total reject produksi hasilnya selalu mengalami perubahan di setiap bulan, sehingga bisa memperlihatkan bahwa kinerja karyawan masih sangat kurang.

Bersumber pada penjelasan permasalahan yang telah dipaparkan tersebut, motivasi dan disiplin bekerja punya hubungan erat dalam menciptakan kinerja perusahaan yang positif. Untuk mengatasi adanya karyawan yang tidak memberi manfaat di PT Yeakin Plastic Industry sehingga penulis berkeinginan mengambil tema skripsi yakni “PENGARUH MOTIVASI Serta DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YEAJIN PLASTIC INDUSTRY”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar permasalahan tersebut dijabarkan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan atasan terhadap karyawan kurang.
2. Karyawan sering datang terlambat ke perusahaan.
3. Karyawan sering alfa.
4. Penurunan kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Riset memiliki batasan lingkup permasalahan, yakni:

1. Variabel yang dipergunakan riset yakni motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.
2. Populasi riset yakni karyawan produksi pada PT Yeakin Plastic Industry..

1.4. Rumusan Masalah

Berdasar penjelasan permasalahan yang dipaparkan di atas, sehingga bisa diambil rumusan yang diajukan dalam riset ialah :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja bersamaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan PT Yeakin Plastic industry?

1.5. Tujuan Penulisan

Tersajikan beberapa tujuan riset ini, yakni untuk:

1. Mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.
2. Mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.
3. Mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja bersamaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT Yeakin Plastic Industry.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoristis

Harapannya bisa menambah ilmu wawasan terkait variabel riset ini dan bisa memberi kontribusi pengetahuan dalam dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Teoristis

Tersajikan beberapa manfaat berikut, yakni bagi:

1. Perusahaan, bisa dijadikan dasar penilaian manajemen terkait peningkatan motivasi dan disiplin bekerja sehingga harapannya bisa menciptakan peningkatan kinerja karyawan dan melakukan ketetapan regulasi yang bisa mengatur rasa disiplin karyawan.
2. Universitas, bisa dijadikan tambahan literasi pengetahuan serta bisa menambah dasar riset yang relevan mahasiswa Universitas Putera Batam.
3. Masyarakat, bisa mendukung tambahan info serta masukan terkait permasalahan yang relevan.
4. Penulis, bisa menambah pemahaman terkait permasalahan yang berhubungan dengan teori motivasi dan disiplin kerja yang baik.
5. Peneliti Kedepannya, bisa dijadikan tambahan pandangan wawasan dan literatur untuk riset selanjutnya.