

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi kini menuntut duniawi usaha sebagai pelaku dibidang ekonomi demi membenahkan diri dikarenakan makin ketatnya perkompetisian. Supaya bisa berkompetisi didalam menjaga keeksistensian usahanya, maka perusahaan diharuskan agar bisa memanfaatkan kekayaan miliknya dengan maksud supaya bisa memperoleh. Pekerja ialah aset utama disuatu perusahaan yang berperan begitu besar didalam pengupayaan memenuhi tujuannya. Peranan pekerja ini tumbuh kembang sejalan dengan berkembangnya organisasinya, wawasan dan kecanggihan teknologi. Pekerja berperan didalam penentuan dikarenakan hebatnya teknologi yang dipergunakan tanpa sedikitpun dukungan oleh manusianya sebagai pelaksana pelayanannya, tidak mampunya memproduksi output yang relevan dengan tingginya tingkatan keefisienan. Sebab itu tumbuh kembangnya pekerja didalam perusahaan sangatlah penting, dikarenakan adanya motivasi.

Motivasi menjadi aktivitas yang melibatkannya, menyalurkannya, dan memelihara tingkah laku manusianya. Motivasi penting bagi manajernya dikarenakan ia bekerja dengan bantuan yang lainnya. Makanya bila karyawan bermotivasi tinggi biasanya pastinya berkinerja tinggi juga. Satu diantara lainnya faktor yang memengaruhi kinerjanya yakni motivasi, yakni keadaan yang mengarahkan individunya untuk mengupayakan tercapainya tujuannya.

Kedisiplinan juga memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja jugalah memerlukan perhatian. Baiknya kedisiplinan menandakan begitu besar tanggungjawabnya individu atas tugasnya. Tentunya memotivasi semangatnya disaat melangsungkan pekerjaan, serta tercapai tujuannya. Sebabnya tiap pimpinan berusaha supaya pekerjanya berdisiplin. Efektifnya pimpinan saat memimpin, jika pekerjanya berdisiplin tinggi. Berhasilnya perusahaan terpengaruhi oleh kinerja karyawan ataupun perolehan pencapaian pekerjanya didalam mengerjakan tugasnya relevan dengan tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya. Karyawan menjadi daya terpenting untuk perusahaan, dikarenakan berbakat, bertenaga, dan berkeaktivitas yang begitu dibutuhkan oleh Bagi tiap karyawan selain dituntut berpengetahuan, berketerampilan, serta berkemampuan, juga diharuskan berpengalaman, bermotivasi, berdisiplin diri, dan bersemangat tinggi agar meraih tujuannya. Makanya tiap pimpinan supaya selalulah berupaya agar pekerjanya berdisiplin tinggi. Efektifnya pimpinannya apabila pekerjanya mengantongi kedisiplinan yang tinggi (Arda, 2017: 50).

Kinerja diartikan sebagai perolehan hasil bekerja, yakni memadankan hasilnya bekerja berbentuk kenyataan dengan penetapan standar kerjanya. Tiap lembaga pemerintahan ataupun swasta pastinya akan memaksimalkan kinerjanya pegawainya demi bisa meraih tujuannya (Istiani, 2017: 46). Didalam meraih targetnya yang sudah dicanangkan, pekerja diharuskan mengutamakan kepentingannya dan puasanya pelanggan dengan memerikan terbaiknya pelayanan, berdisiplin tinggi, melangsungkan aktivitas kerja sebaik dan berinovatif. Motivasi diupayakan sebagai

penggeraknya yang melahirkan rasa penuh semangat saat bekerja pada keseluruhan pekerjanya supaya bisa bekerja dengan bersama-sama, seefektif mungkin dan berintegrasi dengan keseluruhan pengupayaan didalam menggapai kepuasannya. Motivasi dan kinerja menjadi dua aspek tidak bisa terpisahkan satu sama lain. Prestasinya para pekerja bisa menurun jika tidak termotivasi didalam melangsungkan pekerjaannya. Kedisiplinan pekerja tentunya akan melancarkan didalam pencapaian tujuannya, sedangkan rendahnya kedisiplinan tentunya menghambat didalam meraih tujuannya. Makanya kedisiplinan bekerja perlulah dijalankan, dengan adanya aturan yang diwajibkan untuk diikuti serta dipatuhi oleh keseluruhan bagian didalam perusahaan itu.

PT Giken Precision Indonesia bergerak dibidang kemanufakturan. Giken Sakata (S) Limited telah didirikan pada tahun 1979, kemudian perusahaan bergeser dari Jepang ke Singapura pada tahun 1992 dan mendaftarkan dirinya di Bursa Efek Singapura ditahun 1993. Sekarang perusahaan beroperasi dan berkembang di China, Singapura dan Indonesia. Perusahaan ini memulai bisnis dari mekanisme pemasangan dan ketelitian, kemudian memperluas membentuk *plastic injection* dan PCBA (*Printed Circuid Board Assembly*). Sejak tahun 1994 Giken Precision Indonesia mempunyai satu tujuan yaitu untuk membangun “*One Stop Solution*”. PT Giken Pricision Indonesia menjalankan usaha terkait produksi barang elektronik. Giken selalu mencoba menambah nilai baru untuk memperbesar konsumen.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Pemasalahan terkait motivasi didalam penelitian ini yakni cukup banyaknya pekerja tidak bisa

menuntaskan pekerjaannya relevan dengan ketetapan waktunya. Minimnya motivasi didalam diri pekerja hingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai waktunya. Karyawan kurang mendapatkan penghargaan yang sebanding dengan kontribusi yang karyawan berikan. Maka hal ini berakibat pada kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia yakni hadirnya permasalahan didalam pencapaian targetnya. Berikut data capaian targetnya PT Giken Precision Indonesia bulan Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021.

Tabel 1.1 Data pencapaian target PT Giken Precision Indonesia bulan Oktober 2020 s/d Maret 2021

Bulan	Target	Realisasi
Oktober 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.15.843.234.587,-
November 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.768.941.297,-
Desember 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.291.843.671,-
Januari 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.311.735.367,-
Februari 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.165.844.981,-
Maret 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.024.694.214,-

Sumber: PT Giken Precision Indonesia, 2021

Berdasar tabel 1.1 terjadinya penurunan pendapatan targetnya perusahaan. Dibulan Oktober 2020 perusahaan mencapai target yang sudah ditentukan, sedangkan dibulan November 2020 - Maret 2021 terjadinya penurunan pencapaian target sehingga target tidak dapat dicapai sesuai sasaran yang ditetapkan.

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Pemasalahan terkait kedisiplinannya ialah karyawan PT Giken Precision Indonesia sangatlah minim didalam hal berdisiplin. Tiap bulannya selalu saja ada karyawan yang telat masuk, izin ataupun sakit yang makin bertambah dan meningkat. Berdasar perolehan observasinya pada PT Giken Precision Indonesia didalam 6 bulan

belakangan memaparkan begitu meningkatnya persentase terlambatnya karyawan. Permasalahannya terkait kedisiplinan tergambar didata absensinya karyawan PT Giken Precision Indonesia.

Tabel 1.2 Data absensi karyawan PT Giken Precision Indonesia
Tahun 2020-2021

Bln	Jml Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Izin	Sakit	Total
			%	%	%	%
Okt 2020	115	25	23.67	1.05	0.52	25.24
Nov 2020	115	26	22.68	2.45	0.68	25.81
Des 2020	115	20	24.11	2.11	0.44	26.66
Jan 2021	115	26	22.32	0.89	0.76	23.97
Feb 2021	115	23	19.89	1.09	0.62	21.60
Mar 2021	115	26	21.63	1.16	1.04	23.83

Sumber: Data HR PT Giken Precision Indonesia, 2021

Bisa diamati disiplinnya karyawannya tentunya kurang, dimana tiap bulan pastinya adanya yang terlambat, izin maupun sakit yang kian naik. Bisa diamatinya kedatangan terlambatnya paling tinggi terjadi dibulan Des '20 yakni 26,66% yang menandakan begitu minimnya kedisiplinan karyawannya dikarenakan cukup banyaknya karyawan yang terlambat. Masalah ini tentunya memerlukan efek pada kinerjanya, harusnya pentargetan pekerjaan bisa ditampungkan didalam kurun waktu yang singkat, tentunya tertunda dikarenakan karyawan yang tak masuk kerja hingga memperlambat prosesi bekerja. Alasannya terlambatnya pekerja misalnya terlambat bangun, mengurus keluarganya, mendapati kemacetan di jalan, mogok, cuaca tidak bersahabat, dan lain-lain. Itu semua dikarenakan minimnya rasa siap untuk bekerja, tentunya membawa efek yakni merosotnya kinerjanya. Tentunya perusahaan merugi dikarenakan sasarannya tidak bisa diraih. Berdasar penguraian yang sudah dijabarkan,

penulis ingin meneliti terkait **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan yang didapati ialah:

1. Kurangnya disiplin karyawan yang ditunjukkan dari kehadiran karyawan yang tidak maksimal akibat sering absen, sakit dan izin.
2. Tingginya persentase keterlambatan para karyawan.
3. Cukup banyaknya pekerja yang tak sanggup menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan ketetapan waktunya.
4. Pekerjaannya menjadi tertunda dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja sehingga menghambat proses bekerja.
5. Tidak tercapainya target perusahaan dengan ditunjukkannya penurunan pencapaian targetnya ditiap bulannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasar penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan, agar tak meluas maka batasan permasalahannya ialah:

1. Variabelnya didalam penelitiannya ini ialah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Objeknya dipenelitian ini ialah PT Giken Precision Indonesia.

3. Datanya diambil diperiode Oktober 2020 – Maret 2021.
4. Responden penelitiannya ini yakni keseluruhan karyawan departemen PCBA PT Giken Precision Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan yang bisa disimpulkan yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahannya yang sudah dipaparkan, tujuannya yakni untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memerikan kemanfaatan yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memerikan wawasan terkait pengaruh motivasi kerjanya dan disiplin kerjanya, pada kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitiannya berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasannya dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.