

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang ketat secara tidak langsung memaksa setiap perusahaan untuk menyiapkan semua strategi yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Strategi yang dilakukan oleh perusahaan bisa berasal dari internal yaitu dengan cara mengembangkan mutu sumber daya manusia dan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari setiap lini operasional. Perusahaan melakukan cara ini agar dapat mencapai tujuan sehingga menunjukkan kinerja perusahaan yang baik.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan agar bisa sukses. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan profit yang didukung oleh sumber daya lain seperti modal dan aset tetap yang dimiliki oleh perusahaan serta teknologi. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan diharapkan bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan di mana suatu kondisi yang diinginkan, dalam hal tujuan organisasi, dan menunjukkan keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus, energi, dan itu semua merupakan komponen sikap dan perilaku (Tarjo, 2020). Ada beberapa hasil yang diharapkan jika karyawan memiliki keterikatan, diantaranya meningkatnya

rasa keterhubungan karyawan dengan organisasi, organisasi mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik. Sebuah organisasi dengan karyawan yang terlibat dan berkomitmen akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja organisasi. Keterlibatan adalah aspirasi yang penting untuk bekerja dalam kesadaran terbaik dari tempat kerja sedangkan, keinginan seorang karyawan untuk tetap sebagai rekan melalui komitmen (Rameshkumar, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja. Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dikarenakan termasuk ke dalam salah satu komponen penilaian kinerja. Kedisiplinan kerja dilihat juga dari seberapa bertanggungjawabnya karyawan akan komitmen yang sudah dibangun dari awal dengan perusahaan. Kedisiplinan bentuk perwujudan dari kontrak tertulis, lisan atau peraturan yang telah yang telah disetujui karyawan dan pimpinan. Hal ini karena tindakan disiplin tidak hanya berkaitan langsung dengan sikap karyawan namun juga berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek kerja yang tidak efisien seperti mangkir kerja,

kesengajaan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja yang lain. Tindakan pendisiplinan terhadap karyawan dapat dilakukan oleh manajemen melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang tidak hanya mencakup lingkungan sosial antara karyawan didalamnya seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta lingkungan psikografis yaitu lingkungan kejiwaan yang dihadapi karyawan. Kedisiplinan kerja harus sejalan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2019:152) merupakan sikap seorang individu terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang dimiliki yang diketahui dari evaluasi karakter. Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan individu tak tidak mempunyai kepuasan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon karyawan terhadap apa yang diperoleh selama bekerja seperti upah, gaji, bonus, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Rivai Zainal, 2015:39). Karyawan bukan hanya secara formalitas bekerja di kantor melainkan dia harus bisa menikmati pekerjaannya sehingga dia tidak merasa bosan dan tertekan ketika bekerja. Ketika karyawan merasa puas maka akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan meminimalisir kinerja yang rendah.

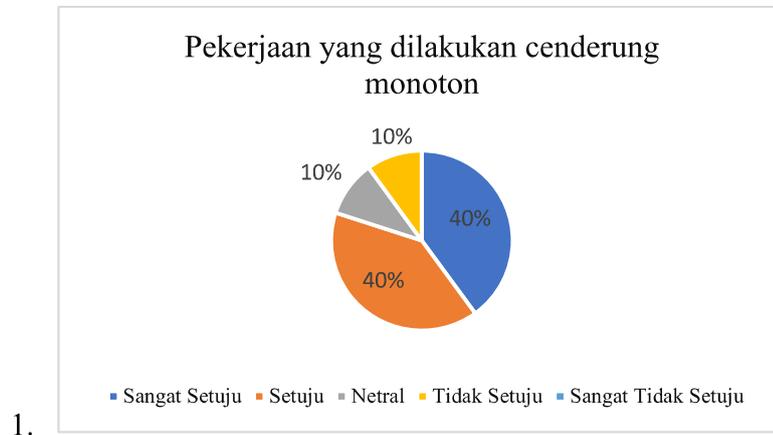
Kinerja karyawan akan mencerminkan bagaimana kinerja perusahaan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industri saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat (Rialmi, 2020). Usaha perusahaan untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan biasanya dengan memberikan perasaan keterikatan kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

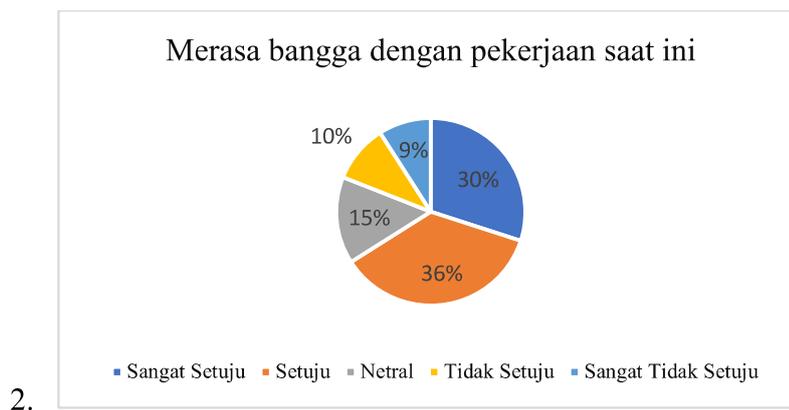
Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu PT Dynacast Indonesia yang terletak di Jalan Rambutan Lot 517, Batamindo Industrial Park. Kabil, Nongsa, Kota Batam Kepulauan Riau. PT ini bergerak di bidang Dynacast Indonesia berlokasi di Batam, Indonesia dan berfokus pada *die casting* seng dan aluminium standar. Perusahaan ini yang bergerak dalam bidang pengeboran logam. Aktivitas pengeboran logam yang dilakukan menghasilkan barang jadi dan barang sisa produksi. PT ini memiliki karyawan sebanyak 1237 orang yang tersebar ke dalam beberapa departemen. Departemen yang tersebar yaitu departemen Debburing, buffing, B/F Plating, Final Sorting A/F Plating, departemen penjualan, departemen pemasaran, departemen HRD dan departemen Accounting.

Keterikatan kerja pada PT Dynacast masih rendah karena masih banyak ditemukan hal-hal yang bersifat negatif, berdasarkan kuesioner pra penelitian

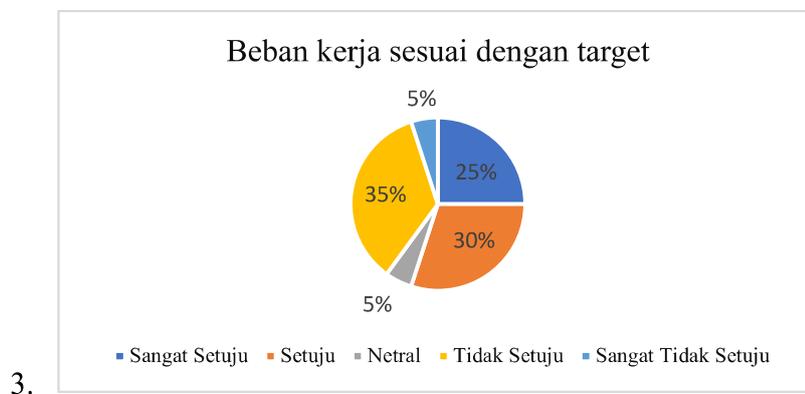
yang dibagikan kepada 35 karyawan departemen produksi PT Dynacast diperoleh hasil sebagai berikut,



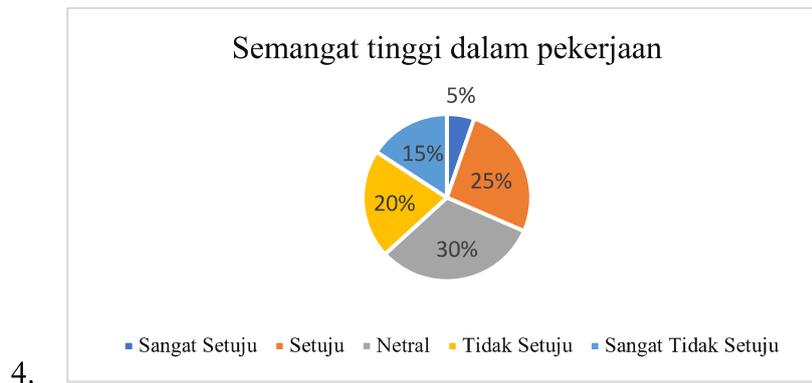
Gambar 1. Diagram Pie Pernyataan 1



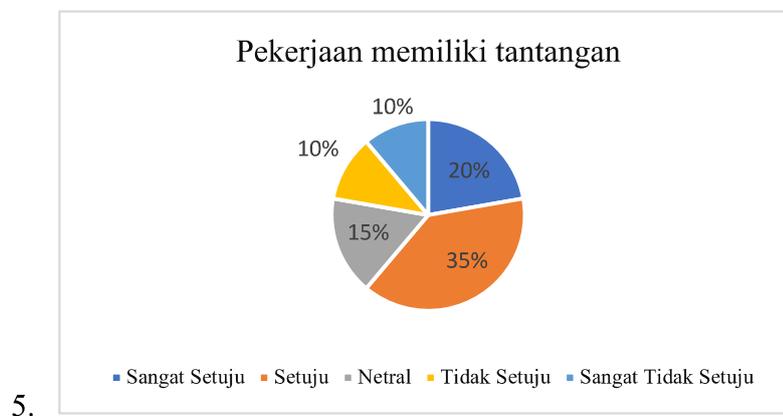
Gambar 2. Diagram Pie Pernyataan 2



Gambar 3. Diagram Pie Pernyataan 3



Gambar 4. Diagram Pie Pernyataan 4

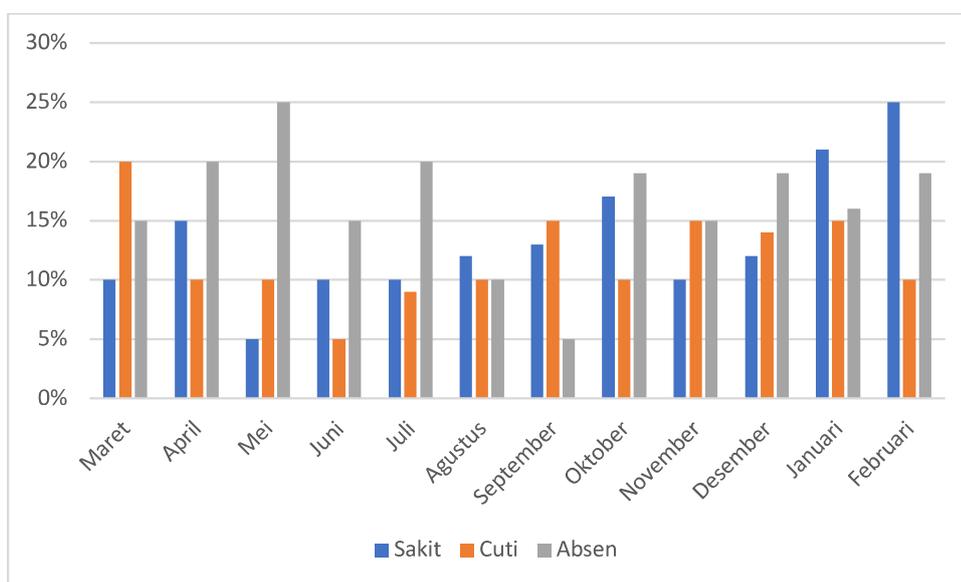


Gambar 5. Diagram Pie Pernyataan 5

Dari diagram dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terkait dengan keterikatan kerja departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia yaitu: (1) pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton sebanyak 40% sangat setuju, 40% setuju, 10% netral, dan 10% sisanya tidak setuju. (2) merasa bangga dengan pekerjaan saat ini sebanyak 30% sangat setuju, 36% setuju, 15% netral, 10% tidak setuju dan 9% sangat tidak setuju. (3) Beban kerja sesuai dengan target sebanyak 25% sangat setuju, 30% setuju, 5% netral, 35% tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju. (4) Semangat tinggi dalam pekerjaan sebanyak 5% sangat setuju, 25% setuju, 30% netral, 20% tidak setuju dan 15% sangat tidak setuju. (5)

Pekerjaan memiliki tantangan sebanyak 20% sangat setuju, 35% setuju, 15% netral, 10% tidak setuju dan 10% sangat tidak setuju.

Dari sisi kedisiplinan kerja banyak karyawan departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia yang tidak disiplin karena absensi di mana banyak tidak masuk kerja tanpa kabar dan izin, cuti mendadak dan sakit. Data yang mengenai absensi karyawan dapat dilihat pada diagram berikut,



Gambar 6. Diagram kehadiran karyawan departemen final sorting A/F Plating.

Berdasarkan grafik dapat dilihat pada bulan Maret sebanyak 10% karyawan sakit, 20% cuti dan 15% absen. Pada bulan April sebanyak 15% karyawan sakit, 10% cuti dan 20% absen. Pada bulan Mei sebanyak 5% karyawan sakit, 10% cuti dan 25% absen. Pada bulan Juni sebanyak 10% karyawan sakit, 5% cuti dan 15% absen. Pada bulan Juli sebanyak 10% karyawan sakit, 9% cuti dan 20% absen. Pada bulan Agustus sebanyak 12% karyawan sakit, 10% cuti dan 10% absen. Pada bulan September sebanyak 13% karyawan sakit, 15% cuti dan 5% absen.

Pada bulan Oktober sebanyak 17% karyawan sakit, 10% cuti dan 19% absen. Pada bulan November sebanyak 10% karyawan sakit, 15% cuti dan 15% absen. Pada bulan Desember sebanyak 12% karyawan sakit, 14% cuti dan 19% absen. Pada bulan Januari sebanyak 21% karyawan sakit, 15% cuti dan 16% absen. Pada bulan Februari sebanyak 25% karyawan sakit, 10% cuti dan 19% absen. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya karyawan sakit, cuti dan absen.

Kepuasan kerja pada departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia dapat dikatakan masih rendah dikarenakan tidak tercapai target per bulan yang telah ditetapkan departemen. Data departemen dapat disajikan pada tabel berikut,

Tabel 1.1 Data produk departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast

Indonesia:

No	Bulan	Total Target (Unit)		Aktual Target (Unit)		% Aktual Target	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023
1	Maret	121.101		110.253		91%	
2	April	75.105		70.356		93%	
3	Mei	131.100		108.780		82,9%	
4	Juni	82.227		73.203		89%	
5	Juli	105.305		97.032		92%	
6	Agustus	89.102		79.670		89,14%	
7	September	110.110		98.233		89,21%	
8	Oktober	117.459		102.003		86,84%	
9	November	154.032		143.176		92,95%	
10	Desember	66.210		65.235		98,52%	
11	Januari		78.055		73.564		94,24%
12	Februari		79.211		76.892		97,07%

Sumber: departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia, 2023

Dari tabel dapat dilihat bahwa ketercapaian aktual target pada bulan Maret 2022 sebesar 91% dengan jumlah unit 110.253 dari total target 121.101 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan April 2022 sebesar 93% dengan jumlah

unit 70.365 dari total target 75.105 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Mei 2022 sebesar 82,9% dengan jumlah unit 108.780 dari total target 131.100 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Juni 2022 sebesar 89% dengan jumlah unit 73.203 dari total target 822.227 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Juli 2022 sebesar 92% dengan jumlah unit 97.032 dari total target 105.305 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Agustus 2022 sebesar 89,14% dengan jumlah unit 79.670 dari total target 89.102 unit.

Ketercapaian aktual target pada bulan September 2022 sebesar 89,21% dengan jumlah unit 98.233 dari total target 110.110 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Oktober 2022 sebesar 86,84% dengan jumlah unit 102.003 dari total target 117.459 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan November 2022 sebesar 92,95% dengan jumlah unit 143.176 dari total target 154.037 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Desember 2022 sebesar 98,52% dengan jumlah unit 65.235 dari total target 66.210 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Januari 2023 sebesar 94,24% dengan jumlah unit 73.564 dari total target 78.055 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Februari 2023 sebesar 97,07% dengan jumlah unit 76.892 dari total target 79.211 unit. Dari tabel dapat disimpulkan tidak tercapainya target departemen setiap bulannya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak berkinerja baik atau dapat dikatakan tidak mencapai target.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Keterikatan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dynacast Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Keterikatan kerja karyawan masih rendah.
2. Kedisiplinan masih rendah dilihat dari masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir.
3. Karyawan masih merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.
4. Target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai dengan baik setiap bulannya.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel penelitian yaitu Keterikatan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Responden penelitian ini adalah karyawan departemen final sorting A/F PT Dynacast.
3. Data penelitian merupakan data kinerja karyawan departemen final sorting A/F PT Dynacast dari Maret 2022- Februari 2023 bulan Maret 2022- Februari 2023.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dynacast Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
4. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dynacast Indonesia?

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu yang terkait dan menambahkan pengetahuan teori yang ada.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi wadah untuk menerapkan ilmu manajemen

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan referensi terkait dengan teori-teori keterikatan kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan terkait karyawan