

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen kepegawaian dari sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, pelatihan, dan pengembangan kariernya.

Bagi setiap organisasi, meningkatkan daya tahan untuk dapat tetap bersaing dalam dunia yang semakin penuh kompetisi adalah merupakan suatu kebutuhan. Untuk dapat tetap kompetitif diperlukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing agar dapat memiliki keunggulan dalam kompetisi. Daya saing organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan.

Menurut Rivai (2011:33), Kinerja adalah suatu penampilan dalam menghasilkan suatu (prestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan loyalitas kerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

PT Intan Hevea *Industry* memiliki 24 tahun pengalaman dalam pembuatan sarung tangan lateks untuk keperluan medis dan industri, sehingga memiliki pengetahuan untuk memproduksi sarung tangan berkualitas tinggi dengan harga yang sangat kompetitif. Jumlah pemesanan produksi maksimal 60 juta keeping per bulan atau 720 juta per tahun yang diekspor di seluruh Asia, Amerika Serikat, dan Eropa. Data pertumbuhan produksi dari tahun 2016 s/d 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Produksi PT. Intan Hevea *Industry*

No	Tahun	Target	Jumlah Produksi	Deviasi	% Pertumbuhan
1	2016	720.000.000	728.184.028	8.184.028	1,10%
2	2017	720.000.000	724.128.737	4.128.737	0,50%
3	2018	720.000.000	722.223.837	2.223.837	0,40%
4	2019	720.000.000	720.328.074	328.074	0,20%
5	2020	720.000.000	720.114.057	114.057	0,10%

Sumber : PT. Intan Hevea *Industry* (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah produksi perusahaan setiap tahunnya mengalami penurunan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020:56).

Tabel 1.2
Hasil Data Pra Survey

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Motivasi yang diberikan perusahaan berupa uang insentif . Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak bisa memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik lagi	87%	13%
2	Karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki hasil yang ada kendala	33%	67%

3	Masih banyak karyawan PT. Intan Hevea <i>Industry</i> tidak tepat waktu dalam bekerja	70%	30%
4	Kemampuan karyawan PT. Intan Hevea <i>Industry</i> yang masih rata-rata	57%	43%
5	Tingkat Kesalahan karyawan dalam bekerja masih tinggi sehingga membuat hasil produksi pada PT. Intan Hevea <i>Industry</i> menurun	80%	20%
6	Karyawan mampu bekerja secara mandiri	37%	63%

Sumber : Hasil olah data Pra Survey (2021)

Berdasarkan tabel diatas, pra survey dilakukan agar kuatnya mendukung penelitian tahap awal ini terhadap fenomena yang terjadi pada PT. Intan Hevea *Industry*. Jadi, jumlah responden pada pra survey ini sebanyak 30 orang. Dengan terdapatnya hasil pra survey pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang diberikan perusahaan berupa uang insentif . Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak bisa memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik lagi dengan jumlah persentase 87% atau sebanyak 26 orang yang menjawab “ya” artinya sebanyak 26 orang yang berpendapat bahwa Motivasi yang diberikan perusahaan berupa uang insentif masih kurang baik. Selanjutnya, jumlah persentase sebesar 13% atau sebanyak 4 orang yang menjawab “tidak” yang tidak berpendapat bahwa Motivasi yang diberikan perusahaan berupa uang insentif . Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak bisa memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik lagi.

Kemudian, Karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki hasil yang ada kendala dengan jumlah persentase 33% atau sebanyak 10 orang dari 30 orang yang menjawab “ya” dan 20 orang atau 67% yang menjawab “tidak” artinya Karyawan belum berusaha sangat

keras untuk memperbaiki hasil yang ada kendala. Kemudian, Masih banyak karyawan PT. Intan Hevea *Industry* tidak tepat waktu dalam bekerja jumlah persentase sebesar 70% atau sebanyak 21 orang yang menjawab “ya” dan persentase sebesar 30% atau 9 orang karyawan menjawab “tidak”.

Selanjutnya, Kemampuan karyawan PT. Intan Hevea *Industry* yang masih rata-rata dengan jumlah persentase 57% atau sebanyak 17 orang yang menjawab “ya” dan 13 orang atau 43% yang menjawab “tidak”. Kemudian, Tingkat Kesalahan karyawan dalam bekerja masih tinggi sehingga membuat hasil produksi pada PT. Intan Hevea *Industry* menurun dengan jumlah persentase 80% atau 24 orang yang menjawab “ya” dan sebanyak 6 orang dari 30 orang atau 20% yang menjawab “tidak”. Selanjutnya, Karyawan mampu bekerja secara mandiri dengan jumlah persentase 37% yang menjawab “ya” atau sebanyak 11 orang yang setuju dengan pernyataan tersebut dan 19 orang yang menjawab “tidak” atau dengan jumlah persentase 63% yang menjawab “tidak”.

Berdasarkan hasil pra survey salah satu faktor penurunan tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, kehadiran, kemampuan karyawan memenuhi target serta tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan sehingga hasil produksi mengalami penurunan setiap tahunnya.

Menurut Malayu (2016:78), Motivasi adalah suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Perusahaan PT. Intan Hevea *Industry* setiap bulannya memberikan biaya insentif atau kerajinan untuk karyawan yang mengerjakan target pekerjaan dengan baik. Menurut data yang di dapat dari PT. Intan Hevea *Industry*, karyawan mendapatkan uang insentif sekitar Rp 78.000 sampai Rp 200.000 per bulannya sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan agar karyawan lebih giat bekerja. Namun pada kenyataannya motivasi yang diberikan dari perusahaan tidak selalu membuat karyawan bekerja secara maksimal.

Selain itu berdasarkan data yang di dapat dari PT.Intan Hevea *Industry* bahwa hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dan sisanya banyak yang belum dapat memaksimalkan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerjanya. Padahal kinerja sangat penting karena mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan atau justru dapat merugikan perusahaan. Kurangnya motivasi dan disiplin kerja di diri karyawan membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Wibowo, 2019:321).

Menurut Rivai (2011:103) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Di PT. Intan Hevea *Industry* bagian Produksi, karyawan bekerja berdasarkan 3 shift.

1. Shift I : 07.00 - 15.00 WIB
2. Shift II : 15.00 - 22.00 WIB
3. Shift III : 22.00 - 07.00 WIB

Pada PT. Intan Hevea *Industry*, karyawan bekerja terbagi menjadi 3 shift. Setiap shift nya karyawan berjumlah 70 orang. Seluruh karyawan diwajibkan untuk hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3
Data Absesnsi Karyawan PT. Intan Hevea *Industry*

Shift I (07.00-15.00 WIB)				Shift II (15.00-22.00)				Shift III (22.00-07.00 WIB)			
Nama	In	Out	Telat	Nama	In	Out	Telat	Nama	In	Out	Telat
Rinta	7.04	15.50	0.04	Anju	15.16	22.00	0.16	Tenry	22.07	7.46	0.07
Fitry	7.12	15.37	0.12	Ernita	15.13	22.00	0.13	Irma	22.00	7.15	0.00
Della	7.05	15.46	0.05	Giot	15.00	22.03	0.00	Lina	22.00	7.53	0.00
Tika	7.00	15.01	0.00	Marta	15.06	22.09	0.06	Yuni	22.07	7.00	0.07
Nurmi	7.10	15.06	0.10	Putri	15.00	22.00	0.00	Ana	22.13	7.00	0.13
Vita	7.13	15.00	0.13	Irna	15.26	22.04	0.26	Mita	22.15	7.15	0.15
Gita	7.00	15.00	0.00	Sri	15.18	22.00	0.18	Devi	22.20	7.00	0.20
Ani	7.05	15.58	0.05	Cut	15.23	22.15	0.23	Susi	22.16	7.54	0.16
Veronika	7.00	15.08	0.00	Vika	15.04	22.07	0.04	Ita	22.11	7.01	0.11
Revi	7.12	15.00	0.12	Marni	15.11	22.13	0.11	Lisa	22.10	7.38	0.10

Sumber: PT. Intan Hevea *Industry*, 2021

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Intan Hevea *Industry*, tingkat kehadiran karyawan masih kurang baik, masih banyak karyawan yang telat hadir bahkan tidak hadir pada saat hari kerja. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan

sehingga membuat karyawan tidak memperhatikan ketepatan waktu saat bekerja. Motivasi yang rendah dalam diri karyawan akan membuat karyawan merasa ketepatan waktu dalam kehadiran bukan hal yang terlalu penting.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Annisa Pratiwi (2014) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)”, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2017) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai”, disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Hevea *Industry*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini maka didapatkan pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan yang dilihat dari target produksi yang mengalami penurunan setiap tahunnya.
2. Rendahnya tingkat disiplin karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang masih kurang baik.
3. Tingkat kehadiran karyawan masih kurang baik, masih banyak karyawan yang telat hadir bahkan tidak hadir pada saat hari kerja.
4. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak bisa memotivasi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik lagi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Intan Hevea *Industry* ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Intan Hevea *Industry*?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Intan Hevea *Industry*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Intan Hevea *Industry*.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.Intan Hevea *Industry*.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Intan Hevea *Industry*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Intan Hevea *Industry*.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

b. Bagi PT.Intan Hevea *Industry*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau masukan bagi PT.Intan Hevea *Industry* guna meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

