

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Era Global saat ini sungguh syarat dengan berbagai persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Sumber Daya Manusia SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan disetiap organisasi yang dituntut untuk memiliki SDM berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi guna bersaing dengan kompetitornya. Perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut.

Mangkunegara (2010) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang atau pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja (Rozalia, *et.al*, (2015). Sedangkan menurut Siagian (2010) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2011). Definisi lain mengenai motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan. Motivasi merupakan salah satu modal yang harus diterapkan. Pentingnya membangun motivasi adalah untuk meningkatkan semangat diri dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi seharusnya senantiasa mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Tak hanya itu, sebagai karyawan juga perlu memunculkan kejiwaan dan sikap mental yang mampu mendorong untuk memunculkan energi tinggi untuk diterapkan pada suatu kegiatan. Adanya motivasi yang tinggi menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tinggi pula. Dalam hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan organisasi guna meningkatkan kinerja dengan harapan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Rozalia, *et.al*, (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)” membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja adalah disiplin kerja. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Siagian (2010) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Menurut Andiani (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau karyawan yang mau bersedia dan rela mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepada karyawan tersebut. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja kurang baik maka akan memperlambat kinerja karyawan dan menjadi penghalang keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Purnomo, *et.al*, (2017) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)” membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri *furniture* yang berbahan kayu dan berkualitas ekspor yang berdiri sejak tahun 1970-an. Produk utama dari PT.SFMP adalah lantai kayu keras, *decking* dan komponen perumahan (*furniture*). PT.SFMP Jombang merupakan salah satu perusahaan tertua di jombang yang melakukan inovasi secara konsisten dalam menerapkan tehnologi dan proses terpadu untuk pembuatan dan pengembangan produk yang berkualitas tinggi. Produk PT. SFMP diproduksi dengan menggunakan teknologi yang diimpor dari negara asing seperti china. Berikut beberapa sampel gambar produk *furniture* yang diproduksi oleh PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang selama 5 bulan terakhir.



Sumber : Dokumentasi PT. SFMP (2020)

**Gambar 1. 1. Model Teak Round Table**



*Sumber : Dokumentasi PT. SFMP (2020)*

**Gambar 1. 2. Model Rectangular Table**



*Sumber : Dokumentasi PT. SFMP (2020)*

**Gambar 1. 3. Model Teak Furniture Set**

Selama 5 bulan terakhir kinerja PT. SFMP untuk memproduksi 3 model produk *furniture* rumah berbahan kayu yang mengalami penurunan antara target produksi dan realisasi produksi, sekilas menandakan bahwa ada permasalahan terhadap kinerja karyawan *department furniture*, karena yang memproduksi *furniture* rumah adalah hanya pada departemen tersebut dan departemen ini hanya memberlakukan sistem kerja 1 *shift*. Kinerja karyawan *furniture* tidak mampu mencapai target pasar, sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1. Target Dan Realisasi Produksi Dept. Furniture PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jan – Mei Tahun 2020**

<b>A. Target dan Realisasi Produksi</b>												
<b>Bulan</b>	<b>Model Teak Round Table</b>				<b>Model Rectangular Table</b>				<b>Model Teak Furniture Set</b>			
	<b>TP</b>	<b>PP</b>	<b>RP</b>	<b>AF</b>	<b>TP</b>	<b>PP</b>	<b>RP</b>	<b>AF</b>	<b>TP</b>	<b>PP</b>	<b>RP</b>	<b>AF</b>
Jan	320	350	275	12	320	350	288	4	320	350	281	5
Feb	255	350	219	10	255	350	244	4	255	350	224	5
Mar	320	350	265	7	320	350	275	7	320	350	284	7
Apr	320	350	263	8	320	350	281	6	320	350	284	6
Mei	320	350	260	8	320	350	278	8	320	350	284	6
<b>B. Presentasi Target dan Realisasi Produksi</b>												
<b>Bulan</b>	<b>Model Teak Round Table</b>		<b>Model Rectangular Table</b>		<b>Model Teak Furniture Set</b>							
	<b>(%) RP</b>	<b>(%) AF</b>	<b>(%) RP</b>	<b>(%) AF</b>	<b>(%) RP</b>	<b>(%) AF</b>						
Jan	86	0,04	90	0,01	88	0,02						
Feb	86	0,05	96	0,02	88	0,02						
Mar	83	0,03	86	0,03	89	0,02						
Apr	82	0,03	88	0,02	89	0,02						
Mei	81	0,03	87	0,03	89	0,02						
<b>Rata - Rata</b>	<b>83,6</b>	<b>0,04</b>	<b>89,4</b>	<b>0,02</b>	<b>88,6</b>	<b>0,02</b>						

Sumber : Dept. Furniture PT. Seng Fong Moulding Perkasa (2020)

Keterangan :

TP : Target Produksi (Set)

PP : Permintaan Pasar (Set)

- RP : Realisasi Produksi (Set)
- AF : Afkir (Set)
- (%) RP : Presentase Realisasi Produksi
- (%) AF : Presentase Afkir

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diuraikan informasi sebagai berikut :

1. *Department furniture* pada 5 bulan terakhir memproduksi 3 model (*Model Teak Round Tabel, Model Rectangular Tabel, Model Teak Furniture Set*).
2. Masing – masing 3 (set) model yang diproduksi mempunyai komposisi yang berbeda – beda antara lain, 1 (set) *Model Teak Round Tabel* terdiri dari 1 meja dan 6 kursi, 1 (set) *Model Rectangular Tabel* terdiri dari 1 meja dan 2 kursi, sedangkan 1 (set) *Model Teak Furniture Set* terdiri dari 1 meja, 5 kursi dan 1 *accessories* berupa payung lipat.
3. Bahwa target produksi 3 model produk pada *department furniture* minimal harus mencapai 90% dari permintaan produksi sesuai dengan kapasitas, tetapi pada realisasi produksinya rata - rata pada lima bulan terakhir hanya mencapai per masing – masing model 83,6%, 88,6% dan 89,4% saja.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak dapat memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Disamping itu berdasarkan data pada tabel diatas, ternyata perusahaan juga tidak selalu dapat memenuhi permintaan pasar dan disamping itu pengelolaan waktu kerja karyawan PT. SFMP masih belum maksimal, sehingga sering terlambat baik saat produksi maupun pengiriman. Selain itu berdasarkan informasi dari manager produksi bagian *department furniture*, mengatakan bahwa dalam bekerjasama antar rekan

kerja karyawan masih kurang, ini dibuktikan ketika manajer memerintahkan kepada 2 orang karyawan untuk membuang serbuk kayu yang berada dimesin ketempat pembuangan, padahal mesin blower untuk menyedot debu mesin xander dan ripping mempunyai limbah serbuk kayu sangat banyak yang berjumlah 3 mesin blower yang masing – masing mesin mempunyai 4 karung limbah dengan kapasitas per karung 70 Kg, sehingga untuk membuang limbah tersebut jika dilakukan dengan 2 orang sangatlah lama karena tempat pembuangannyapun juga sangat jauh yaitu 300 meter dari lokasi bangunan produksi *department furniture*, dari sekian banyaknya karyawan tidak ada yang mau membantu rekan kerja tersebut sehingga karyawan kurang menyadari akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi dan permintaan pasar tersebut, diduga karena aspek sumber daya manusianya, dan menurut peneliti yaitu faktor disiplin kerja dan motivasi kerja.

Selanjutnya, permasalahan lain yang terjadi selain turunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku tidak disiplin oleh karyawan PT. SFMP dalam bekerja seperti, terlambatnya jam masuk kerja. Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan PT. SFMP bulan Jan – Mei 2020, berikut ini rekapitulasi keterlambatan karyawan berdasarkan data absensi PT. SFMP :



**Tabel 1. 2. Rekapitulasi Absensi Dan Keterlambatan Karyawan PT. SFMP  
Dept. Furniture Bulan Jan - Mei 2020**

Bulan	Kategori Absensi			Kategori Keterlambatan			Jumlah Karyawan
	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	< 15 Menit	≥ 10 Menit	>10 Menit	
Januari	-	1	-	39	3	-	42
Februari	2	-	-	42	-	-	42
Maret	3	2	-	39	3	-	42
April	3	2	-	38	4	-	42
Mei	4	1	1	36	6	-	42

*Sumber : Human Resources Department PT. SFMP (2020)*

Tabel 1.2 menerangkan bahwa tingkat absensi karyawan disebabkan oleh angka absensi karyawan yang fluktuatif bulan Januari - Mei tahun 2020. Hal tersebut menunjukkan absensi karyawan tidak hanya tertuju pada tingkat alpha (tanpa keterangan) saja, melainkan disebabkan oleh beberapa kategori, seperti sakit, cuti, dan tanpa kehadiran. Keterangan cuti meliputi, seperti keperluan keluarga, selain data absensi karyawan, berdasarkan tabel 1.2 juga menyebutkan bahwa selama bulan Januari - Mei ditahun 2020 dari jumlah 42 karyawan yang masuk kerja, masih ada karyawan yang terlambat untuk masuk ditempat kerja  $\geq 10$  menit sesudah bel masuk. Aturan di PT. SFMP berdasarkan informasi dari *Human Resources Department* PT. SFMP mengatakan bahwa bel masuk di PT.SFMP dimulai pukul 07.00 WIB, minimal 15 menit sebelum bel masuk karyawan harus sudah *cekclock* dengan *ID Card* dan berada dilingkungan perusahaan, selanjutnya jika karyawan masih terlambat  $\geq 10$  menit setelah bel masih baru *cekclock* perusahaan masih mentolelir dengan cara memotong gaji sebesar Rp.12.000, tetapi jika lebih dari 10 menit baru melakukan *cekclock* maka karyawan tidak diperkenankan masuk dan dikenakan SP (Surat Peringatan), mengacu tabel 1.2 dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat disimpulkan bahwa masih ada

banyak karyawan yang acuh tak acuh terhadap aturan perusahaan dengan tepat waktu ditempat kerja walaupun resiko dengan datang terlambat adalah potong gaji.

Selain itu berdasarkan informasi dari staf HRD PT. SFMP, mengatakan bahwa dalam bekerja karyawan masih enggan taat pada peraturan perusahaan, ini dibuktikan ketika karyawan bekerja mereka tidak menggunakan APD yang telah disediakan perusahaan seperti masker. Menurut HRD PT. SFMP mengatakan bahwa menggunakan masker sangatlah penting untuk melindungi paru – paru karyawan ketika menghirup udara ketika disekitar mesin xanding yang banyak mengandung partikel debu kayu, karena jika dihirup akan membuat pernafasan tidak nyaman atau batuk.

Selanjutnya, permasalahan lain yang terjadi selain turunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Fenomena terkait motivasi kerja di PT. SFMP, berdasarkan informasi dari Staf *Human Resources Department*, motivasi karyawan produksi *department furniture* PT. SFMP dapat dikatakan masih rendah. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, padahal mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ini terbukti melalui karyawan yang merasa belum memiliki rasa aman terkait status kerja mereka yaitu PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu) yang memiliki tempo kontrak 6 bulan sekali, harapan karyawan adalah dikontrak kembali atau menjadi karyawan tetap, tetapi di PT.SFMP untuk status karyawan yang diangkat menjadi karyawan tetap adalah ketika karyawan mengalami insiden kerja sehingga banyak karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaan yang diberikan karena tidak sebanding dengan status karyawan tersebut.

Selain itu menurut manager produksi *design furniture*, juga mengatakan bahwa karyawan kurang siap melaksanakan tugas yang diberikan, ini terbukti ketika untuk mengecek mesin blower apakah limbah serbuk kayu dalam mesin tersebut penuh atau tidak adalah tugas bersama tetapi masih diperintah oleh manager. Karena jika tidak diperiksa dan terjadi kendala pada mesin tersebut akan mengganggu proses produksi akibat serbuk kayu yang berterbangan diudara. Terkait dengan kompensasi, berdasarkan wawancara terhadap HRD PT. SFMP mengatakan bahwa gaji yang diterima karyawan sering diberikan telat beberapa hari sehingga tidak sesuai dengan kontrak kerja. Gaji karyawan departemen *furniture* diberikan pada tanggal 3 tiap awal bulan sering kali tertunda 2-5 hari dan untuk uang lembur akan dibayarkan pada bulan berikutnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang Bagian Department Furniture”***.

### **1.2.Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada *department furniture* ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada *departement furniture*?

### **1.3. Batasan Masalah**

Di dalam suatu penelitian, perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dilakukan untuk memfokus lingkup penelitian, selain itu hal ini dilakukan karena adanya keterbatasan waktu pelaksanaan penelitian. Batasan masalah dari penelitian ini adalah karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada bagian *department furniture* yang mempunyai bagian pekerjaan mapping, scrolling, ripping, xanding, assembler, repair, packing dan tally.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada *department furniture*?
2. Untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada *departement furniture*?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun 2 manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya guna untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan dari bangku kuliah, khususnya mengenai kinerja karyawan disebuah perusahaan atau organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja pegawai, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sempurna.