

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri di era sekarang menuntut perusahaan agar mampu bersaing secara kompetitif, serta lebih mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang tangguh dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target produksi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan factor-faktor menurut Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yakni factor kemampuan yang dengan bekerja terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan dan factor motivasi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Jika disiplin kerja baik dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) dapat diukur dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja etis.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin. Penelitian dari Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) menunjukkan bahwa karyawan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan, dan motivasi kerja yang kuat maka pada penelitian tersebut disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian dari Desi Kristanti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja baik dan motivasi kerja optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT. Pratama Karya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya, yang artinya pada penelitian tersebut disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

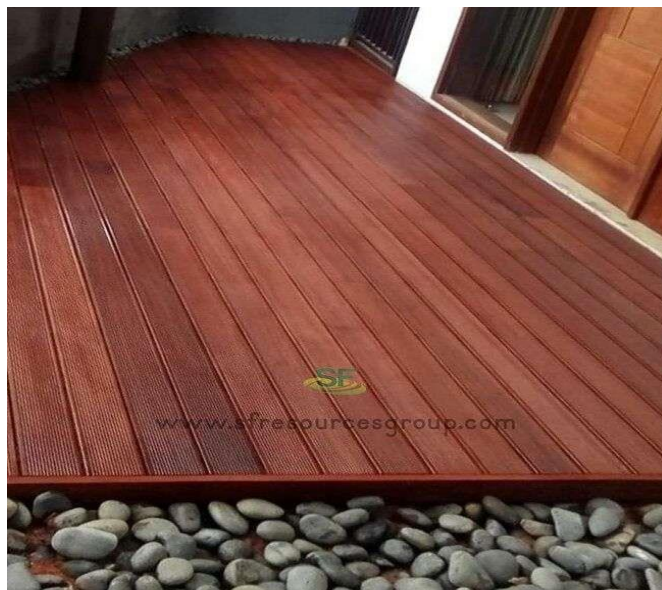
Sementara pada pengertian motivasi Menurut Hasibuan (2007) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator motivasi menurut Abraham Maslow (2009) dapat diukur dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Penelitian dari Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa Kehadiran yang tepat waktu dan motivasi yang memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga mencapai hasil yang optimal maka berarti penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) menunjukkan bahwa keterkaitan antara kedisiplinan dan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya yang artinya pada penelitian ini disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) jombang yang merupakan perusahaan yang memproduksi furniture berbahan kayu dan

berkualitas ekspor yang berdiri sejak tahun 1970-an. Produk utama dari PT.SFMP adalah lantai kayu, *decking*, dan komponen perumahan (*furniture*). PT.SFMP Jombang adalah salah satu perusahaan tertua di Jombang yang melakukan inovasi secara konsisten dalam menerapkan teknologi dan proses terpadu untuk pembuatan dan pengembangan produk yang berkualitas tinggi. Produk PT.SFMP diproduksi dengan menggunakan teknologi yang diimpor dari negara asing seperti cina. Berikut adalah hasil produksi PT.SFMP department sawmill bagian mesin *crosscut* 3 bulan terakhir.



Sumber : Akun Instagram PT.SFMP

**Gambar 1. 1 Produk lantai PT.SFMP Dept. Decking**



Sumber : Akun Instagram PT.SFMP

**Gambar 1. 2 Produksi lantai PT.SFMP Dept. Flooring**

Selama 3 bulan terakhir kinerja PT.SFMP untuk memproduksi balok kayu agar memenuhi target produksi mengalami fluktuasi (naik turun) dan cenderung lebih rendah, sekilas menandakan bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan department sawmill bagian mesin *crosscut*, karena pengolahan paling awal dimana dari log kayu bulat diolah dengan beberapa mesin termasuk pada mesin *crosscut* agar menjadi hasil bahan setengah jadi (balok kayu) adalah pada department sawmill. Kinerja karyawan department sawmill belum semua karyawan mampu mencapai target produksi yang ditargetkan perusahaan. Sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Target Realisasi Produksi Dept. Sawmill PT. SFMP Bulan Januari**

<b>Bulan Januari 2022</b>					
<b>Karyawan</b>	<b>Target (m3)</b>	<b>Realisasi (m3)</b>	<b>Produk Reject (m3)</b>	<b>Persentase</b>	<b>Keterangan</b>
1	33	44	10	133%	Tercapai
2	33	33	0	100%	Tercapai
3	33	40	9	121%	Tercapai
4	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
5	33	40	9	121%	Tercapai
6	33	29	4	88%	Tidak Tercapai
7	33	27	6	82%	Tidak Tercapai
8	33	40	9	121%	Tercapai
9	33	27	6	82%	Tidak Tercapai
10	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
11	33	40	9	121%	Tercapai
12	33	35	2	106%	Tercapai
13	33	44	10	133%	Tercapai
14	33	44	10	133%	Tercapai
15	33	29	4	88%	Tidak Tercapai
16	33	25	8	76%	Tidak Tercapai
17	33	25	8	76%	Tidak Tercapai
18	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
19	33	44	10	133%	Tercapai
20	33	44	10	133%	Tercapai
21	33	27	6	82%	Tidak Tercapai
22	33	27	6	82%	Tidak Tercapai
23	33	25	8	76%	Tidak Tercapai
24	33	33	0	100%	Tercapai
25	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
26	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
27	33	40	9	121%	Tercapai
28	33	40	9	121%	Tercapai
29	33	44	10	133%	Tercapai
30	33	44	10	133%	Tercapai

**Tabel 1. 2 Target Realisasi Produksi Dept. Sawmill PT. SFMP Bulan Februari**

<b>Bulan Februari 2022</b>					
<b>Karyawan</b>	<b>Target (m3)</b>	<b>Realisasi (m3)</b>	<b>Produk Reject (m3)</b>	<b>Persentase</b>	<b>Keterangan</b>
1	33	35	2	106%	Tercapai
2	33	35	2	106%	Tercapai
3	33	35	2	106%	Tercapai
4	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
5	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
6	33	35	2	106%	Tercapai
7	33	40	9	121%	Tercapai
8	33	40	9	121%	Tercapai
9	33	35	2	106%	Tercapai
10	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
11	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
12	33	35	2	106%	Tercapai
13	33	35	2	106%	Tercapai
14	33	29	3	88%	Tidak Tercapai
15	33	31	2	94%	Tidak Tercapai
16	33	40	9	121%	Tercapai
17	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
18	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
19	33	40	9	121%	Tercapai
20	33	35	2	106%	Tercapai
21	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
22	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
23	33	40	9	121%	Tercapai
24	33	40	9	121%	Tercapai
25	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
26	33	30	3	91%	Tidak Tercapai
27	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
28	33	20	13	61%	Tidak Tercapai
29	33	35	2	106%	Tercapai
30	33	35	2	106%	Tercapai

**Tabel 1. 3 Target Realisasi Produksi Dept. Sawmill PT. SFMP Bulan Maret**

<b>Bulan Maret 2022</b>					
<b>Karyawan</b>	<b>Target (m3)</b>	<b>Realisasi (m3)</b>	<b>Produk Reject (m3)</b>	<b>Persentase</b>	<b>Keterangan</b>
1	33	40	9	121%	Terca pai
2	33	30	3	91%	Tidak Terca pai
3	33	35	2	106%	Terca pai
4	33	33	0	100%	Terca pai
5	33	33	0	100%	Terca pai
6	33	33	0	100%	Terca pai
7	33	33	0	100%	Terca pai
8	33	27	6	82%	Tidak Terca pai
9	33	40	9	121%	Terca pai
10	33	40	4	121%	Terca pai
11	33	27	6	82%	Tidak Terca pai
12	33	30	3	91%	Tidak Terca pai
13	33	30	3	91%	Tidak Terca pai
14	33	27	6	82%	Tidak Terca pai
15	33	40	9	121%	Terca pai
16	33	40	9	121%	Terca pai
17	33	26	7	79%	Tidak Terca pai
18	33	33	0	100%	Terca pai
19	33	40	8	121%	Terca pai
20	33	40	7	121%	Terca pai
21	33	33	0	100%	Terca pai
22	33	30	3	91%	Tidak Terca pai
23	33	33	0	100%	Terca pai
24	33	33	0	100%	Terca pai
25	33	26	7	79%	Tidak Terca pai
26	33	25	8	76%	Tidak Terca pai
27	33	40	5	121%	Terca pai
28	33	20	13	61%	Tidak Terca pai
29	33	33	0	100%	Terca pai
30	33	40	5	121%	Terca pai

Sumber : Human Resource Department PT.SFMP Jombang



Berdasarkan table diatas tingkat realisasi produksi yang dihasilkan department sawmill pada mesin *Crosscut* mengalami fluktuasi (naik turun). Persentase untuk hasil karyawan dalam kurun waktu tiga bulan yaitu 57% tercapai dan 43% tidak tercapai dengan rincian pada bulan januari 53% tercapai dan 47% tidak tercapai, begitupun tingkat pencapaian pada bulan februari yaitu 53% tercapai dan 47% tidak tercapai, dan pada tingkat pencapaian pada bulan maret yaitu 63% tercapai dan 37% tidak tercapai.

Ketidakstabilan hasil produksi perusahaan dalam memnuhi target produksi juga diduga karena aspek sumber daya manusianya, dan menurut peneliti yaitu dari factor disiplin kerja dan motivasi kerja.

Selain itu berdasarkan wawancara kepada supervisor department sawmill mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawannya sangatlah kurang. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 yang dapat disimpulkan bahwa karyawan belum disiplin kerja karena ada beberapa karyawan yang tidak memenuhi standart kerja. Hal ini dikarenakan pada salah satu indicator disiplin adalah karyawan mampu memenuhi standart produksi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, permasalahan lain yang sering terjadi selain turunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Fenomena terkait motivasi kerja di PT.SFMP, berdasarkan informasi dari *Human Resource Department*, motivasi karyawan department sawmill di PT.SFMP dapat dikatakan masih rendah. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, padahal mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ini terbukti dengan adanya karyawan yang merasa belum memiliki rasa aman terkait status kerja mereka

yaitu PKWT (Pegawai Kontrak Waktu Tertentu) yang memiliki tempo kontrak 6 bulan sekali, harapan karyawan adalah dikontrak kembali atau menjadi karyawan tetap.

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

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada department sawmill bagian mesin *Crosscut*?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada department sawmill bagian mesin *Crosscut*?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada department sawmill bagian mesin *Crosscut*?
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa Jombang pada department sawmill bagian mesin *Crosscut*?

#### **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 motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dan organisasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja karyawan, yang mana nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih sempurna.