

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung.

Motivasi sangatlah penting dalam perusahaan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja penuh semangat serta memberi kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan motivasi kerja dapat memberikan dorongan semangat kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan sesuai dengan standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang pekerjaannya tetapi tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dari pekerjaan tersebut tidak akan memuaskan.

Oleh karena itu, karyawan juga harus diberikan motivasi dalam bekerja agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik pula. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Karena disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja karena kebutuhannya sudah terpenuhi dan tercukupi. Perusahaan harus mengetahui dan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, misal memberi motivasi kerja kepada karyawan.

Dengan terpenuhinya kebutuhan maka tingkat kedisiplinan karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Shinsei Denshi Indonesia merupakan PMA (Perusahaan Modal Asing) yang merupakan anak perusahaan dari Shinsei Electronics Group yang bergerak pada bidang produksi SMT (*Surface Mounting Technology*), Assembly, Stamping dan Injection untuk elektronik maupun otomotif. Berkaitan dengan tugas karyawan PT. Shinsei Denshi Indonesia, kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi kerja dan tugas masing-masing bagian. Pencapaian hasil kerja karyawan bisa dilihat dari hasil produksi dari tahun ke tahun. Data hasil produksi Departemen Assembling PT. Shinsei Denshi Indonesia disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.1  
Data NG Produksi Departemen Assembling  
PT. Shinsei Denshi Indonesia  
Periode 2017

Bulan	Out Put Produksi	NG	
		Jumlah NG	%NG
JAN	175985	201	0,11%
FEB	162637	160	0,10%
MAR	108194	113	0,10%
APR	52150	3	0,01%
MEI	97493	31	0,03%
JUN	59992	19	0,03%
JUL	87343	34	0,04%
AUG	93580	112	0,12%
SEP	95063	53	0,06%
OKT	102523	10	0,01%
NOV	98000	7	0,01%
DES	55440	5	0,01%
<b>TOTAL</b>	<b>1188400</b>	<b>102</b>	<b>0.66%</b>

Untuk target *defect* PT. Shinsei Denshi Indonesia adalah 0,05%. Berdasarkan data NG (*Not Good*) produksi pada Tabel 1 diketahui bahwa jumlah persentase NG (*Not Good*) melebihi dari target NG (*Not Good*) yang seharusnya 0,05% yaitu pada bulan Januari mengalami peningkatan NG (*Not Good*) 0.06% dari target seharusnya. Pada bulan Februari dan Maret meningkat 0.05%. Selanjutnya bulan Agustus mengalami peningkatan 0.07% dan bulan September sebesar 0.01%. Dari data tersebut menandakan bahwa perusahaan mengalami permasalahan pada kinerja karyawan karena terjadi peningkatan persentase jumlah *defect*.

Tabel 2 menyajikan data mengenai perolehan bonus karyawan PT. Shinsei Indonesia periode Desember 2014 s/d Desember 2017

Tabel 1.2  
Perolehan Bonus Karyawan  
PT. Shinsei Denshi Indonesia

Tahun	Besarnya Gaji Pokok	Jumlah perolehan
2014	2.692.190	2xGaji
2015	2.954.031	2xGaji
2016	3.327.160	1xGaji
2017	3.601.650	1xGaji

Salah satu motivasi atau pendorong yang merangsang agar karyawan bekerja dengan giat adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan. Hal itu merupakan salah satu upaya PT. Shinsei Denshi Indonesia dalam memotivasi karyawannya. Dari tabel di atas terlihat bahwa pemberian bonus mengalami penurunan yang pada tahun 2014 dan 2015 perusahaan memberikan bonus 2xgaji namun 2 tahun terakhir perusahaan hanya memberikan bonus sebesar 1xgaji . Hal tersebut mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan yang dialami Departemen Assembling PT. Shinsei Denshi Indonesia, selain dapat dilihat dari adanya penurunan output tingkat kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkan, dapat juga dilihat dari adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tingkat absensi yang masih

rendah karena selalu ada karyawan yang tidak masuk kerja karena ijin, sakit, cuti maupun tanpa keterangan, dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Tabel Absensi Departemen Assembling PT. Shisei Denshi Indonesia  
Periode Januari 2017 s/d Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran		
		Ijin	Sakit	Alpha
Januari	150	5	1	
Februari	150	1	3	
Maret	150			
April	150	2		
Mei	150	1	1	
Juni	150	8		2
Juli	150			
Agustus	150		4	
September	150	1		
Oktober	150			
November	150		2	
Desember	150		1	1

Sumber: Admin Prod. 2 assembling

Fenomena yang dialami perusahaan harus segera ditanggulangi sebab akan menghambat tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan motivasi dan meningkatkan kedisiplinan para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Shinsei Denshi Indonesia”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang diatas masalah tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA”. Maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA.
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA.
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dari pokok permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya karya tulis ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang di terima semasa kuliah dengan membandingkan teori dengan permasalahan yang ada di lapangan dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen di Universitas BHAYANGKARA.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, serta memberikan informasi untuk pengembangan perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja secara optimal dimasa yang akan datang.

## 3. Bagi Karyawan

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan membawa wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis beranggapan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Maka penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SHINSEI DENSHI INDONESIA” .

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis pembahasan penniselitan dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB1: PENDAHULUAN**

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Didalam bagian ini menguraikan tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual pada umumnya.

### **BAB3: METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, dan metode analisis data.

### **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang profil organisasi/ perusahaan, hasil analisi data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

### **BAB 5: PENUTUP**

Sebagai bab terakhir bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implementasi manajerial.

