

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Taehwa International (TI) berdiri sejak 1998 di daerah Bekasi, Jawa Barat. PT. Taehwa International merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *Carton* dan *Polybag*. Adapun produk yang dihasilkan diantaranya *polybag*, plastik OPP, *carton*, dan lainnya. Salah satu produk yang dihasilkan adalah *Carton*. Produk ini sudah dipercaya oleh banyak perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya dalam pengemasan produk. *Carton box* adalah sebuah produk kemasan berbahan dasar kertas medium dan *kraf liner* dengan berbagai macam jenis yang didesain dengan berbagai macam ukuran, ketebalan, dan mengemas berbagai macam barang seperti makanan, minuman, pakaian, sepatu, elektronik dan lain sebagainya. Selain itu *carton box* juga dapat melindungi produk, memudahkan identifikasi produk, display produk, memudahkan menghitung produk dan memudahkan pemindahan. PT. Taehwa International juga dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang terus menerus dapat membuat karyawan tidak memiliki kefokusannya dalam bekerja karena merasa pekerjaan yang dikerjakannya saat berada di dalam perusahaan bersifat monoton dan menimbulkan kebosanan dan meningkatkan tingkat kemangkiran dalam pekerjaan sehingga, pada saat jam kerja karyawan dapat menghabiskan jam- jam kerjanya dengan tidak produktif. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan juga tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul dari PT. Taehwa International diantara kurangnya paham karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk, keluar masuk dijam kerja yang tidak ada

kaitannya dengan urusan pekerjaan, serta tidak mentaati peraturan sehingga mengakibatkan tingkat ketidak disiplin cukup tinggi. walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih relatif kecil.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan PT. Taehwa International saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan data absensi karyawan pada bagian produksi di PT. Taehwa International seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1 .1 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi Tahun 2023

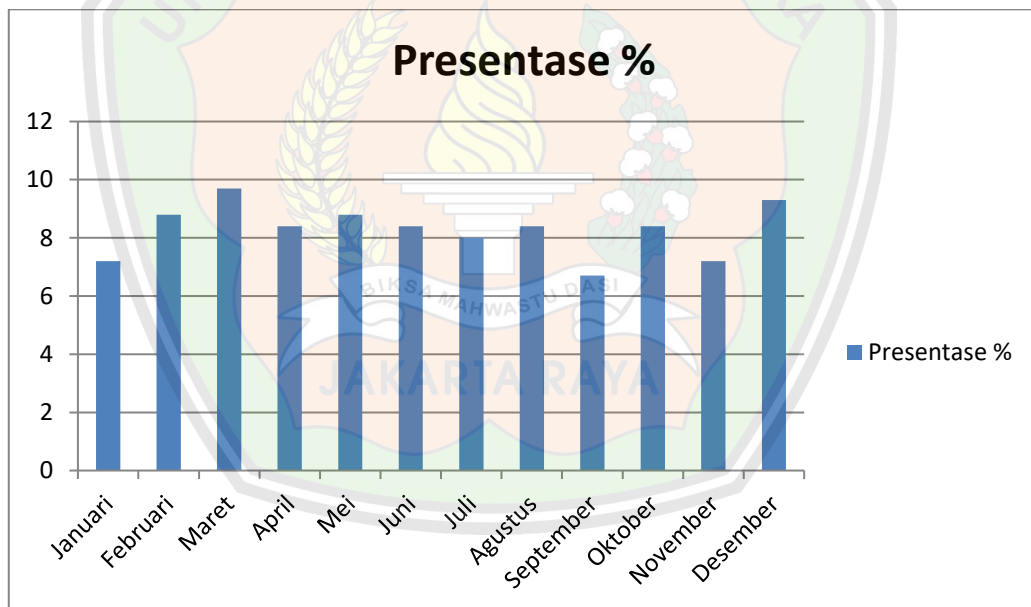
Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah karyawan yang tidak hadir	Persentase
			Izin	Sakit	Alpa		
Januari	50	24	5	10	2	17	7.2%
Februari	50	24	10	6	5	21	8.8%
Maret	50	24	12	8	3	23	9.7%
April	50	24	8	10	2	20	8.4%
Mei	50	24	11	5	5	21	8.8%
Juni	50	24	10	8	2	20	8.4%
Juli	50	24	5	10	4	19	8.0%
Agustus	50	24	10	5	5	20	8.4%
September	50	24	6	8	2	16	6.7%
Oktober	50	24	12	6	2	20	8.4%
November	50	24	5	9	3	17	7.2%
Desember	50	24	8	10	4	22	9.3%
Total	600	288	102	95	39	236	
Rata-Rata	50	24	9	8	3	19	8.2%

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Pada Tabel 1.1 di atas dan Gambar 1.1 di bawah menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 1 tahun terakhir periode 2023. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan persentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin karena ada hambatan di luar urusan pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, dari data diatas terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan menyebabkan kinerja menurun, pada bulan Januari tingkat presentase

ketidakhadiran 7,2%, pada bulan Februari tingkat presentase kehadiran 8,8%, pada bulan Maret tingkat presentase ketidakhadiran 9,7%, pada bulan April tingkat presentase ketidakhadiran 8,4%, pada bulan Mei tingkat presentase ketidakhadiran 8,8%, pada bulan Juni tingkat presentase ketidakhadiran 8,4%, pada bulan Juli tingkat presentase ketidakhadiran 8,0%, pada bulan September tingkat presentase ketidakhadiran 6,7%, pada bulan Oktober tingkat presentase ketidakhadiran 8,4%, kemudian pada bulan November tingkat presentase ketidakhadiran 7,2% dan pada bulan Desember tingkat presentase ketidakhadiran cukup tinggi yaitu sebesar 9,3%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dengan tidak kedisiplinannya karyawan dalam bekerja.

Untuk lebih jelas dalam melihat presentase ketidakhadiran karyawan pada bagian produksi di PT. Taehwa International dapat di lihat pada diagram batang Gambar 1.1 di bawah ini :



Gambar 1. 1 Presentase Diagram Batang Absensi Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka

yakini seharusnya mereka terima. (Ridho & Susanti, 2019). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Bhastary, 2020). konflik peran merupakan sesuatu yang terjadi bila seorang individu/karyawan menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. (Syamsu et al., 2019). Faktor penyebab yang mengakibatkan perputaran karyawan yaitu stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. (Egarini & Prastiwi, 2022). beberapa jenis kehadiran dapat dikategorikan berdasarkan penggunaan dan tingkat efeknya. Kehadiran dapat dibagi menjadi dua kategori luas: Absensi secara manual, yaitu Cara memperbaiki kehadiran seseorang atau kedatangan menggunakan pena dan kertas dan tanda tangan; Absensi secara non manual, yaitu Alat atau sistem elektronik, seperti penggunaan kartu barcode atau koleksi sidik jari, harus digunakan untuk menentukan keberadaan atau kedatangan seorang individu (fingerprint). (Indrianna Meutia et al., 2022).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Taehwa International mengalami penurunan.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT. Taehwa International.
3. Adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taehwa International?
2. Bagaimana usulan perbaikan berkaitan dengan tingkat kepuasan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan?

### **1.4 Batasan Masalah**

1. Pembahasan permasalahan hanya menyangkut karyawan pada bagian produksi PT. Taehwa International.
2. Perhitungan dilakukan hanya berdasarkan pada data yang diperoleh dari perusahaan.
3. Pengumpulan data dilakukan pada periode bulan Januari – Desember 2023.
4. Pengolahan data dilakukan dengan tahapan pendekatan kuantitatif atau kuesioner.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Mendapatkan tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taehwa International.
2. Memberikan usulan perbaikan berkaitan dengan tingkat kepuasan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

### 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

### 4. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.

## 1.7 Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Taehwa International yang berlokasi di Bantar Gebang, Kota Bekasi, Jawa Barat. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 April 2024 sampai dengan 24 Juni 2024.

## 1.8 Metode Penelitian

Pengolahan data dilakukan dengan tahapan pendekatan kuantitatif atau kusioner. Sebagai bahan pendukung penelitian diperlukan beberapa data yang berkaitan, oleh sebab itu dilakukan beberapa cara dalam pengumpulan data yaitu:

### 1. Metode Pengumpulan Data

Untuk mempermudah penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

#### a. Observasi

Merupakan cara penelitian yang dilakukan secara langsung terjun ke lapangan dengan mengamati dan menganalisa permasalahan yang ada.

#### b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara ini dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang ditinjau.

#### c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan mencari data yang diperlukan dari buku-buku dan referensi-referensi lain.

## 2. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer merupakan data yang didapat dari observasi dan wawancara langsung.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang sifatnya saling melengkapi dan dapat berupa dokumen-dokumen perusahaan yang terkait dengan penelitian.

### 1.9 Sistematika Penulisan

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tempat dan waktu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang konsep, faktor-faktor, dan indikator serta teori-teori yang berhubungan dengan penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi objek penelitian, jenis dan metode pengumpulan data, metode pengolahan data, kerangka berpikir, dan *flowchart* penelitian.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan pengolahan dan analisa data dari penelitian sehingga menyajikan hasil, hasil analisa dan data dapat diketahui melalui tahapan pendekatan kuantitatif.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisi data serta saran-saran terkait hasil penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Berisikan sumber – sumber referensi yang digunakan dalam melakukan penelitian.

#### **LAMPIRAN**