

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan kegiatan organisasi (Purnama, Rahmawati, dan Yulianthini, 2020).

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kompetensi saat bekerja, terutama pada transformasi teknologi ke dalam keterampilan. Transformasi teknologi memainkan peran kunci dalam mengembangkan keterampilan, terutama dengan adanya pergeseran ke arah digitalisasi. Keterampilan seperti pemrograman, analisis data dan literasi digital menjadi semakin penting untuk mengikuti perkembangan teknologi (Faeni, 2024).

Transformasi teknologi juga bertujuan untuk mengelola berbagai informasi dan sumber daya yang ada pada perusahaan khususnya pada praktik SDM dengan kebutuhan utama untuk memenuhi kebutuhan kinerja karyawan. Ketika praktik strategis menghasilkan hasil yang lebih baik, praktik tersebut akan menghasilkan yang lebih baik, itu cenderung membawa dampak positif pada penyediaan layanan. Praktik yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kualitas kinerja, meningkatkan produktivitas, dan memenuhi kebutuhan karyawan (Faeni, 2024).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi (Salsabila dan Septiawan, 2022).

Setiap suatu organisasi akan ada yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga harapan yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari hasil kinerja yang baik dan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi suatu

organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Septian, dan Heryanda, 2021).

Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja (UU. No.13, 2003).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno dan Suhendi, 2019).

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus *extra* selektif dalam memilih SDM yang kompetitif, kompoten serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya (Sakban, Nurmal dan Ridwan, 2019).

SDM merupakan salah satu yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. SDM pada perusahaan merupakan faktor terpenting yaitu sebagai elemen utama dibandingkan dengan elemen lain yang dapat dimiliki oleh perusahaan seperti modal, teknologi, dan metode, karena peran SDM adalah sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, yang mana elemen lain juga dimiliki perusahaan tersebut tidak akan bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh SDM yang baik (Susan, 2019).

Perusahaan harus memandang penting SDM karena penentu dari terwujudnya tujuan perusahaan, SDM yang handal dapat melakukan perencanaan dan pelaksanaan demi tercapainya kinerja kompetitif perusahaan. Dengan demikian perusahaan mengelola dengan baik dan diawasi serta diperbaiki untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi. Pengelolaan SDM dalam perusahaan menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen

SDM. Manajemen SDM menjadi sangat penting karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. SDM yang handal dapat dimiliki dengan melakukan suatu cara yang membuat kinerja para karyawan meningkat secara efektif dan efisien, sehingga target perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai (Simanjutak dan Fitriana, 2020).

Perusahaan furniture yang bergerak pada bidang industri mebel dan masih terdepan saat ini tidak lain adalah PT. International Furniture Industrie. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2000 dan berlokasi di KBN, Jakarta Utara. Saat ini perusahaan mampu berkembang dengan menawarkan layanan industri mebel dari seluruh jangkauan dalam dan luar negeri. PT. International Furniture Industrie memiliki visi dan misi yang kuat. Semua kegiatan tersebutlah dibutuhkan karyawan yang bersikap positif, kompeten, produktif artinya mampu mengontrol diri sendiri, mampu mengatur suasana hati, dan mampu berinteraksi dengan baik. Kemudian, akan menghasilkan sikap yang mengutamakan pelayanan sehingga dapat memenuhi bahkan melebihi harapan konsumen dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai secara optimal (Humas PT. International Furniture Industrie, 2023).

Asosiasi furniture HIMKI (Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia) adalah organisasi para pengusaha industri mebel dan kerajinan di Indonesia, berkedudukan di Jakarta dengan cabang-cabang organisasi yang tersebar di basis-basis produksi di seluruh kepulauan Indonesia terutama di pulau Jawa sebagai klaster terbesar. Produk mebel dan kerajinan yang dihasilkan sangat bervariasi meliputi : mebel kayu, mebel rotan, mebel metal/logam, mebel plastik/sintesis dan komponen mebel dan kerajinan/home décor yang dibuat dari berbagai bahan campuran. HIKMI dibentuk berdasarkan kesepakatan dan mandat penuh dari Asosiasi Mebel dan Kerajinan Indonesia (AMKRI) dan Asosiasi Industri Permebelan dan Kerajinan Indonesia (ASMINDO) (himki.id/).

Penggabungan AMKRI dan ASMINDO menjadi satu himpunan yang kuat dan solid dalam satu wadah yaitu HIKMI atas arahan Presiden RI, Joko Widodo untuk memajukan industri mebel dan kerajinan yang berdaya saing kuat di pasar domestic maupun ekspor (himki.id/).

Program unggulan HIMKI terdiri dari Indonesia *International Furniture Expo* (IFEX) merupakan pameran mebel dan kerajinan berbasis B2B (*business to business*) terbesar di Indonesia yang merupakan kerjasama antara Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (HIMKI) selaku host dan dyandra promosindo selaku co host. Diselenggarakan setiap tahun pada bulan maret (himki.id/).

Produk-produk yang akan dipamerkan di IFEK meliputi furniture rumah tangga, seperti sofa, tempat tidur, lemari dan lain-lain. Furniture kantor, seperti meja kerja, kursi kerja, lemari arsip dan lain-lain. Furniture hotel dan restoran, seperti meja dan kursi makan, tempat tidur hotel, dan lain-lain. Furniture taman, seperti kursi dan meja taman, ayunan dan lain-lain. Kerajinan tangan, seperti hiasan dinding, lampu hias, vas bunga dan lain-lain. Selain pameran produk IFEX juga akan menyelenggarakan berbagai acara lainnya, seperti : seminar dan workshop tentang industri furniture dan kerajinan (himki.id/).

Program unggulan selain IFEX, adapun Program Aku siap Ekspor (ASE) secara khusus bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas ekspor UKM ke pasar internasional. Program ini didukung oleh pemerintah melalui kementerian perdagangan, kementerian perindustrian, kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif/badan pariwisata dan ekonomi kreatif, dewan kerajinan nasional (DEKRANAS), dan HIMKI (himki.id/).

Local Business Export Coaching (LBEC) salah satu dari program unggulan HIMKI merupakan program pembinaan kepada pelaku usaha home decoration yang unik berbahan kayu, rotan dan natural fiber lainnya (selain produk furniture). Peserta yang mengikuti program ini telah dikurasi dan dinilai memiliki kapasitas melakukan ekspor ke pasar eropa. Kegiatan ini merupakan hasil sinergi antara kementerian perdagangan, kementerian perindustrian, kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif, DEKRANAS dan HIKMI, didukung oleh CBI Belanda (himki.id/).

Pameran luar negeri yaitu mendukung pertumbuhan ekspor yang diharapkan, HIMKI aktif dalam mengikuti berbagai ajang pameran diantaranya Cicing ASEAN Furniture Show (Maret), Domestik Market (Juli), Connect Furniture Expo China, Shanghai (September) (himki.id/).

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas kerja juga mengacu pada kualitas SDM seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai pegawai atau karyawan. Kualitas kerja meliputi potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme (Arisa, Imanda dan Saputra, 2020).

Tabel 1.1 Pra Survei Kualitas Kerja

Keterangan	Kategori	Persentase
Produktivitas	Sangat Baik	50%
Akurasi	Baik	25%
Inisiatif	Cukup Baik	15%
Profesionalisme	Tidak Baik	5%
Kemampuan beradaptasi	Buruk	5%
Total		100%

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dalam produktivitas dengan persentase tertinggi sebesar 50%, karena produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan menghasilkan produk yang lebih baik. Dengan demikian, hal ini berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan atau organisasi. Sedangkan kualitas kerja dalam kemampuan beradaptasi terendah 5%, karena kemampuan beradaptasi lebih berkaitan dengan faktor-faktor seperti fleksibilitas, kreativitas, dan responsivitas terhadap perubahan lingkungan kerja. Meskipun kualitas kerja yang tinggi dapat membantu dalam menghadapi perubahan, kemampuan beradaptasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan strategi pengelolaan perubahan. Oleh karena itu, kontribusi kualitas kerja terhadap kemampuan beradaptasi cenderung lebih rendah dibandingkan dengan kontribusinya terhadap produktivitas secara langsung. (Humas PT. International Furniture Industrie, 2023).

Permasalahan yang dapat muncul pada kualitas kerja melibatkan beberapa faktor seperti kurangnya produktivitas, kurangnya akurasi, kurangnya inisiatif, kurangnya profesionalisme terhadap kemampuan beradaptasi. Selain itu,

ketidakjelasan spesifikasi pekerjaan kurangnya komunikasi antar tim dan perubahan desain yang tidak terdokumentasi dengan baik juga dapat berdampak pada kualitas kerja. Penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan ini guna meningkatkan kualitas hasil kerja yang maksimal (Zain dan Susanti, 2022).

Kualitas kerja guna melibatkan, diantara lain identifikasi permasalahan, pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang efektif, standarisasi proses, pengawasan dan pengendalian kualitas, dan peningkatan berkelanjutan. Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat secara proaktif mengatasi permasalahan yang dapat memengaruhi kualitas kerja dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan (Darmawan *et al*, 2021).

Permasalahan yang ada pada karyawan bukanlah hal yang jarang ditemui dalam setiap organisasi ataupun perusahaan, tidak menutupi perusahaan furniture sekalipun. Persoalan yang paling terjadi yang dapat ditemui yaitu mengapa sebagian karyawan melakukan pekerjaannya lebih baik dan produktif dibanding karyawan yang lain, hal tersebut masih menjadi hal yang senantiasa dipertanyakan dan semakin sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan. Dapat dipahami dengan tepat sebab dalam sebuah organisasi mencakup individu-individu yang memiliki latar belakang, tujuan, nilai, dan keyakinan yang tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya (Sari dan Selvi, 2021).

Perusahaan perlu melaksanakan pembinaan, penyadaran, dan kemajuan yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan memperoleh kepuasan kerja. Perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Sudarso, 2019).

Karyawan pada PT. International Furniture Industrie terutama pada bagian produksi yaitu suatu rangkaian gabungan dari beberapa elemen yang saling berhubungan dan saling menunjang satu sama lain untuk menyelesaikan proses produksi dan menghasilkan sebuah produk. Beberapa elemen dalam sistem produksi diantaranya bahan baku, mesin, peralatan, tenaga kerja, informasi data dan juga hal yang berkaitan dengan manajemen seperti pengawasan, pengendalian

dan kontrol kualitas. Komponen-komponen dalam sistem produksi, yang diketahui lebih mudah melalui system informasi yang transparan (Human PT. International Furniture Industrie, 2023).

Budaya kerja bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsiwtegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019).

Permasalahan kehadiran karyawan kontrak yang masih terjadi pada PT. International Furniture Industrie adalah kebiasaan tidak melakukan absen secara sistem melainkan masih ada karyawan kontrak yang lebih memilih melakukan absensi manual, sehingga data yang ada pada mesin absensi pegawai kontrak masih banyak yang tidak lengkap dan hal tersebut berakibat pada lambatnya proses rekapitulasi kehadiran untuk proses pembuatan listing gaji bulanan. Kondisi pelaksanaan budaya pada PT. International Furniture Industrie umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal organisasi yang sangat variatif. Untuk mengetahui lebih lanjut fenomena budaya kerja pada PT. International Furniture Industrie, berikut data hasil survei yang dilakukan pada bulan januari sampai desember 2022 dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

Table 1.2 Pra Survei Budaya Kerja

No.	Kategori	Jawaban (%)		Persentase
		Ya	Tidak	
1	Komunikasi	55,00	45,00	100%
2	Kerjasama	45,00	55,00	100%
3	Inovasi	50,00	50,00	100%
4	Keteladanan	40,00	60,00	100%
5	Pelayanan prima	35,00	65,00	100%
6	Kepemimpinan	43,00	57,00	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 65% karyawan merasa tidak melaksanakan pelayanan prima dengan baik, sehingga tidak dapat membantu karyawan untuk percaya diri. Selanjutnya 60% karyawan merasa keteladanan diperusahaan dapat diperkuat budaya kerja agar memberikan yang positif yang

dapat dirasakan oleh karyawan. Pada urutan ke tiga sebanyak 57% karyawan merasa kepemimpinan belum menciptakan budaya kerja yang dapat mendukung pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Pada urutan ke empat sebanyak 55% karyawan masih belum dapat kerjasama dalam membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Pada urutan ke lima sebanyak 50% karyawan masih belum memberikan inovasi untuk berkontribusi dengan ide-ide baru. Terakhir 45% karyawan masih belum bisa berkomunikasi dengan baik (Human PT. International Furniture Industrie, 2023).

Permasalahan yang terjadi pada budaya kerja selain tabel 1.2 yaitu kekhawatiran terhadap anonimitas, tingkat keterlibatan yang rendah, masalah bahasa dan pemahaman, ketidaksetaraan dalam kesempatan berpartisipasi, kurangnya diversitas dalam pernyataan, pertanyaan yang menyulitkan atau merendahkan, dan tidak ditetapkan rencana tindak lanjut. Sebelum melaksanakan survei budaya kerja, penting untuk mempertimbangkan dan mengatasi potensi permasalahan ini untuk memastikan keberhasilan dan relevansi hasil survey (Arisa, Imanda dan Saputra, 2020).

Permasalahan yang terjadi pada budaya kerja dapat dipertimbangkan langkah-langkah berikut, komunikasi terbuka, penyusunan tujuan dan nilai bersama, kepemimpinan yang efektif, pendekatan inklusif dan diversitas, pelatihan dan pengembangan karyawan, pengakuan dan reward, partisipasi karyawan, penyelesaian konflik yang konstruktif, monitoring dan umpan balik berkala, perbaikan proses dan kebijakan, dan pengembangan rencana tindak lanjut. Dengan mengambil langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif, mendukung produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan kesuksesan jangka panjang (Badaruddin dan Rizal, 2019).

Disiplin kerja merupakan sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya (Atmaja, Mustika dan Widyawati, 2023).

Berikut ini daftar persentase daftar absen karyawan PT. International Furniture Industrie selama 2 tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survei Daftar Hadir dan Ketidakhadiran

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran 2021	Persentase Kehadiran 2022	Persentase Ketidak hadiran 2021	Persentase Ketidak hadiran 2022
Januari	50	100%	100%	-	-
Februari	50	98%	95%	2%	5%
Maret	50	100%	100%	-	-
April	50	85%	90%	15%	10%
Mei	50	89%	100%	11%	-
Juni	50	100%	100%	-	-
Juli	50	80%	85%	20%	15%
Agustus	50	100%	100%	-	-
September	50	100%	100%	-	-
Oktober	50	98%	98%	2%	2%
November	50	100%	100%	-	-
Desember	50	95%	95%	5%	5%

Sumber: Data Primer, 2023

Data tabel 1.3 di atas menunjukkan persentase hadir dan tidak hadir karyawan pada bulan Januari 2021 sampai Desember 2022. Berdasarkan tabel di atas persentase hadir mencerminkan kehadiran karyawan, sedangkan ketidakhadiran absen menggambarkan keadaan ketika karyawan tidak hadir. Dengan demikian, jumlah kehadiran dan ketidakhadiran karyawan mencakup seluruh populasi, sehingga persentase hadir dan ketidakhadiran secara bersamaan adalah 100%.

Daftar hadir dan ketidakhadiran absen karyawan dapat dipertahankan dengan langkah-langkah berikut, sistem absensi elektronik, penggunaan kartu absensi atau barcode, aplikasi mobile, pendaftaran tanda tangan digital, kalender kehadiran, sistem notifikasi otomatis, pelatihan dan edukasi karyawan, dan monitoring keseimbangan kehadiran. Dengan menjalankan langkah-langkah ini, perusahaan dapat mempertahankan catatan kehadiran karyawan yang akurat dan efisien serta memudahkan manajemen untuk mengelola aspek kehadiran dengan lebih baik (Puspita dan Kutandi, 2023).

Penelitian terdahulu terkait hubungan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan hubungan budaya kerja terhadap

kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, walaupun belum dapat ditemukan dalam semua variabel tersebut yang dilakukan secara langsung dan bersamaan terhadap satu objek penelitian (Fatmawati, 2021).

Penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan memoderasi disiplin kerja, kualitas kerja terhadap kinerja karyawan memoderasi disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kerja memoderasi disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memoderasi disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memoderasi disiplin kerja (Khofifah, 2022).

Penelitian terkait dengan “Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. International Furniture Industrie, Jakarta” merupakan penelitian yang baru. Penelitian terkait dari beberapa parameter misalkan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja, kualitas kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan memang sudah pernah ada. Penelitian yang melibatkan kualitas kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan moderasi disiplin kerja pada PT. International Furniture Industrie, Jakarta belum pernah dilakukan dan harapan penelitian yang lebih luas dengan beberapa variabel ini bias menjadi acuan yang lebih baik.

Berdasarkan data-data diatas dan beberapa refensi penelitian terdahulu, maka dengan ini penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. International Furniture Industrie, Jakarta”**.

1.2 Tempat dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang ada di PT. International Furniture Industrie, Jakarta

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang dapat teridentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Furniture Industrie.
2. Kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Furniture Industrie.
3. Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Furniture Industrie.
4. Budaya kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. International Furniture Industrie.
5. Kualitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi disiplin kerja pada PT. International Furniture Industrie.
6. Kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi disiplin kerja pada PT. International Furniture Industrie.
7. Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi disiplin kerja pada PT. International Furniture Industrie.
8. Budaya kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi disiplin kerja pada PT. International Furniture Industrie.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie?
5. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie?

6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie?
8. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan diatas, adapaun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie.
4. Untuk menganalisis budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. International Furniture Industrie.
5. Untuk menganalisis kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie.
6. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie.
7. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie.
8. Untuk menganalisis budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di moderasi oleh disiplin kerja Pada PT. International Furniture Industrie.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan yang bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat menggambarkan mengenai pengaruh kualitas kerja sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas diri serta memiliki wawasan yang lebih luas.

2. Manfaat Praktisi

Manfaat praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terutama untuk moderasi disiplin kerja untuk melakukan aktivitas perusahaan yang baik agar menghasilkan kualitas kerja yang baik dalam kinerja karyawan.

3. Manfaat Regulator

Manfaat pihak regulator, penelitian ini dapat memperluas wawasan bagi para praktisi dan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris akan efektivitas peraturan yang telah dikeluarkan mengenai kualitas dan kinerja karyawan dan diharapkan dapat menciptakan peraturan dan ketentuan untuk mengawasi suatu perusahaan yang melakukan praktik tidak sehat.

1.7 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas dan memperoleh gambaran yang sangat luas, maka dari itu penelitian ini difokuskan hanya pada, yaitu:

1. Unit analisis penelitian ini adalah perusahaan Manufaktur PT. International Furniture Industrie, Jakut.
2. Variabel independen pada penelitian ini yaitu pengaruh Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja
3. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan yang diukur dengan pengukuran kontribusi dan disiplin kerja.
4. Variabel Moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

1.8 Sistematika Penulisan

Dalam memperoleh gambaran secara umum bagian-bagian yang akan di bahas dalam penelitian, maka penulis menguraikan secara singkat di dalam masing-masing bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian merupakan penilaian lanjutan dari perihal kualitas kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di moderasi disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi permasalahan yang akan dipecahkan, merumuskan tujuan penelitian secara jelas, dan memberikan landasan

teoritis yang mendukung keberlanjutan penelitian. Membantu pembaca memahami urgensi dan relevansi penelitian tersebut. Populasi ada 550 karyawan. Jumlah respondensi sebanyak 231. Menggunakan metodologi analisis data, SEM, analisis hipotesis, dan hipotesis.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang kualitas kerja merupakan pekerjaan suatu organisasi tergantung pada kualitas pekerjaan karyawannya di mana setiap karyawan adalah motor untuk menjalankan suatu perusahaan (Utama, 2019). Kepuasan kerja merupakan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Harahap dan Khair, 2019). Motivasi kerja merupakan proses psikologis pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, kebutuhan, dan keputusan seorang dalam lingkungannya (Jaya, 2022). Budaya kerja merupakan nilai-nilai dalam sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan (Herwanto dan Ardiansyah, 2022). Terhadap Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu SDM yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya (Wokas, Dotulong dan Saerang, 2022). Moderasi Disiplin Kerja merupakan disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Wanta, Trang dan Taroreh, 2022).

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tahapan penelitian dan teknik pengukuran variabel. Yang berisikan tentang jenis atau sumber data yaitu penelitian yang digunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. International Furniture Industrie sebanyak 550 karyawan. Responden yang dibutuhkan dalam penelitian sebanyak 231. Penelitian menggunakan uji statistic smart pls. Metode penelitian ini yaitu populasi, sampel dan unit analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dari uji statistic deskriptif, analisis regresi berganda, SEM, analisis hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model/simultan (uji F), dan uji parsial (uji T), dan Hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan terhadap tujuan penelitian, dan menawarkan saran atau rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut. Penutup juga bias mencerminkan implikasi praktis dari hasil penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

