

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mencari sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Personil merupakan faktor kunci dalam organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan atas dasar perbedaan visi untuk kemaslahatan umat dan dipimpin serta dikelola oleh manusia dalam mewujudkan misinya. Oleh karena itu orang merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya organisasi untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayant (2017), “Sumber daya manusia adalah seluruh potensi manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dinilai maju dan berhasil tidak hanya dilihat dari besarnya laba yang dihasilkan perusahaan tersebut, tetapi ada beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia sendiri adalah tenaga kerja atau pegawai yang bekerja keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu saja, karyawan perlu meningkatkan kinerja. Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012) melaporkan kinerja tenaga kerja karyawan perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karena perusahaan tergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang

melakukan jenis pekerjaan tertentu dapat yakin akan keinginannya dapatkan hasil. Hasil merupakan produksi yang diperoleh dari kegiatan kerja. Produksi atau kinerja adalah dua hal yang memiliki dan berkaitan erat masalah terbesar perusahaan. Menurut Helmiatin (2015:52) kinerja yang dihasilkan akan lebih teratur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan ketika mereka melakukan tugas mereka dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat tercapai apabila sama baiknya dengan produktivitas tinggi dan sebaliknya apabila kesuksesan perusahaan dengan produktivitas rendah dapat dianggap buruk.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak, yang pada dasarnya ada secara positif didalam dan diluar atau negatif arah sangat tergantung pada keuletan pemimpin Serdamayanti (2017: 154) sebagai kekuatan pendorong yang dengannya seseorang melakukan sesuatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor kekuatan pendorong di balik perilaku. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang aman merupakan faktor utama.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang berpengaruh terhadap individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan sikap individu. Nilai adalah sesuatu yang tidak terlihat yang memberi kekuatan memotivasi manusia untuk berperilaku guna mencapai tujuan. Yang utama adalah motivasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka (Serdamayanti 2017:162). Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi karyawan tersebut dipromosikan, yaitu gaji (kompensasi), kinerja,

Afiliasi, kekuasaan atau karir, motivasi tinggi bisa mempengaruhi pertumbuhan produktivitas tenaga kerja dalam organisasi manajer unit kerja atau instansi selalu memiliki kewajiban untuk memotivasi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja untuk meningkatkan kinerja mereka melalui kerjasama dan gotong royong. Sangat penting untuk memahami peran dan fungsi masing-masing unit kerja.

Selain itu kinerja juga bisa dipengaruhi oleh kedisiplinan yang diterapkan suatu perusahaan. Menurut Singodimejo (2002), disiplin adalah kehendak dan kemauan norma-norma peraturan yang berlaku diikuti dan dipatuhi sekitar karyawan yang baik mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara disiplin yang merosot menjadi penghalang dan memperlambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Terry dalam Tohardi (2002), disiplin merupakan penggerak bagi karyawan. Sehingga setiap pekerjaan berjalan dengan baik lancar, seseorang harus membuktikan bahwa ada disiplin yang baik. Terry tidak setuju ketika disiplin adalah tentang hal-hal yang kurang menyenangkan (Hukuman), karena sebenarnya hukuman adalah alat pamungkas menegakkan disiplin. Disiplin sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dengan sikap disiplin ini, diharapkan setiap karyawan dapat melakukan komitmen mereka untuk meningkatkan produktivitas bekerja. Perilaku disiplin karyawan yang tidak terlintas dalam pikiran sangat diperlukan untuk dipatuhi dan larangan yang tidak dapat dilanggar oleh karyawan. Disiplin pekerjaan merupakan aspek sosial yang harus dipahami oleh setiap karyawan dalam dan tumbuh dari dalam diri seseorang menjadi sesuatu yang harus ada dibuat untuk menerapkan aturan yang berlaku. Begitu dalam menjaga disiplin kerja selalu diharapkan untuk menciptakan dan

memelihara disiplin anggota yang baik sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat keinginan itu menjadi kenyataan.

PT.Serat Persada Mojokerto Jawa Timur merupakan perusahaan yang bergerak sebagai penyedia alat – alat industri dan teknik bahan, seperti pompa biasa industri, khusus pompa, motor industri & motor roda gigi, segel mekanis, komponen listrik dan lain-lain. Selain itu juga sebagai penyedia layanan pemeliharaan, dengan pengalaman beberapa tahun dalam menyediakan peralatan perawatan berkala dan perbaikan layanan untuk beberapa pabrik. Visi dari PT. Serat Persada Mojokerto Jawa Timur adalah untuk menjadi salah satu yang paling dihormati dan pemasok dan layanan teknis dan industri profesional penyedia, dengan memberikan nilai superior kepada pelanggan kami, vendor/mitra, dan karyawan dan misi nya juga termasuk namun tidak terbatas pada mengetahui pelanggan dan memenuhi kebutuhan mereka, kemudian untuk mengeksplorasi bakat, meningkat produktivitas dan efisiensi staf, kemudian berkembang inovasi produk dan layanan, dan dilakukan terus menerus perbaikan.

PT. Serat Persada telah bekerja sama dengan beberapa perusahaan besar yang ada di Indonesia khususnya Jawa Timur. Dari kerja sama itu dapat dilihat bahwa hasil pekerjaan yang ada pada PT. Serat Persada memiliki kualitas yang baik sehingga mampu meyakinkan perusahaan besar untuk bekerja sama. Ada 9 perusahaan besar yang sudah menjalin kerja sama dengan PT. Serat Persada Mojokerto Jawa Timur untuk menyuplai barang barang industri maupun dalam jasa *Maintenance* mesin industri,perusahaan tersebut antara lain:

1. PT. Cheil Jedang Indonesia
2. PT. Ajinomoto/Ajinex International
3. PT. PQ Silicas Indonesia
4. PT. Wonokoyo Jaya Corporindo,
5. PT. PJB
6. PT. Paiton Energy, PT. YTL
7. PT. Linde Gases
8. PT. Wilmar Nabati Indonesia
9. PT. ISM Bogasari Flour Mill

Berdasarkan nama nama perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Serat Persada diatas dapat membuktikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik sehingga perusahaan perusahaan tersebut ingin bekerja sama. Salah satau bentuk kerja sama yang dilakukan adalah dalam bentuk *maintenance* alat alat perusahaan. Berikut adalah bentuk target yang harus dikerjakan oleh PT. Serat Persada ke salah satu perusahaan yang bekerjasama yaitu PT. Ajinomoto dalam bentuk service peralatan pabrik:

Bulan	Perusahaan	Jenis Service	Target	Realisasi	Pencapaian
Maret 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service mesin Bulk	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.800.000	Tercapai
April 2022 w	PT.Ajinomoto	Kontrak service sajiku (ELEKTRIK)	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.000.000	Tercapai
Mei 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service Masako Packing	Rp 1.520.800.000	Rp 985.000.000	Tidak Tercapai
Juni 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service IC dan EDC	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.800.000	Tercapai
Juli 2022	PT.Fesa Karya	Kontrak service Drainage	Rp 888.000.000	Rp 888.000.000	Tercapai
Agustus 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service Masako Bulk	Rp 1.520.800.000	Rp 1.430.000.000	Tidak Tercapai
September 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service AGRI (ELEKTRIK)	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.800.000	Tercapai
Oktober 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service F12 MSGP (ELEKTRIK)	Rp 1.520.800.000	Rp 1.340.000.000	Tidak Tercapai
November 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service Mayumi	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.800.000	Tercapai
Desember 2022	PT.Ajinomoto	Kontrak service sajiku (ELEKTRIK)	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.800.000	Tercapai
Januari 2023	PT.Ajinomoto	Kontrak service EMP	Rp 1.520.800.000	Rp 1.520.800.000	Tercapai
Februari 2023	PT.Ajinomoto	Kontrak service Masako Bulk	Rp 1.520.800.000	Rp 1.500.000.000	Tidak Tercapai

Tabel 1. 1 Target Perusahaan

Hasil pekerjaan yang baik ini juga tidak lepas dari produktivitas yang dimiliki karyawan pada PT. Serat Persada. Produktivitas memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi Perusahaan. Produktivitas ditentukan hubungan antara pekerjaan dan waktu diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan (Edy Sutrisno). Produktivitas adalah rasio output berwujud atau fisik (barang dan layanan) dan kontribusi aktual. Sagan dalam Sedarmayanti, (2017:341) adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa biasa dihitung menurut jam, bulanan, mesin Komarudin dan faktor produksi lainnya dalam Sedarmayanti (2017: 341). Produktivitas perusahaan menjadi tolak ukurnya dalam hal ini keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Mengingat pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, maka bentuk perhatian manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Serat Persada muncul di perusahaan adalah : (1) jumlah insentif yang diberikan perusahaan, sehingga membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. (2) bentuk pengawasan yang diberikan atasan kepada karyawan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai. (3) kondisi lingkungan kerja yang memadai agar terciptanya rasa nyaman dan aman saat bekerja. (4) disiplin kerja yang diterapkan perusahaan agar produktivitas tetap terjamin sesuai dengan standart perusahaan.

Salah satu bentuk disiplin kerja dibuktikan dengan daftar kehadiran pegawai selama kurun waktu satu tahun, daftar kehadiran ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan :

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	Maret 2022	50	25	10	0.47
2	April 2022	50	24	6	0.29
3	Mei 2022	50	24	13	0.6
4	Juni 2022	50	25	8	0.37
5	Juli 2022	50	24	4	0.27
6	Agustus 2022	50	26	7	0.42
7	September 2022	50	26	6	0.24
8	Oktober 2022	50	25	9	0.17
9	November 2022	50	24	5	0.24
10	Desember 2022	50	27	4	3.01
11	Januari 2023	50	24	5	0.27
Jumlah					3.01
Rata-rata					0.27

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan

Sehubungan dengan hal tersebut, motivasi kerja, dan disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat menjaga dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam memberikan support kepada karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dan tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam proposal yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Serat Persada Bidang Maintenance Mesin Pabrik Mojokerto Jawa Timur”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam melakukan pengkajian terhadap permasalahan yang dibahas lebih lanjut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Serat Persada Mojokerto Jawa Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Serat Persada Mojokerto Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Serat Persada Mojokerto Jawa Timur
2. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap terhadap produktivitas karyawan PT.Serat Persada Mojokerto Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak - pihak yang terlibat secara langsung maupun semua pihak yang membacanya. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengaruh untuk produktivitas karyawan suatu perusahaan bagi penulis. Penulis juga dapat menyelesaikan penelitian sebagai syarat dalam menyelesaikan tugas akhir.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan informasi kepada perusahaan terkait faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

3. Bagi Pihak Lainnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam informasi terkait pengetahuan mengenai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.