

BAB I

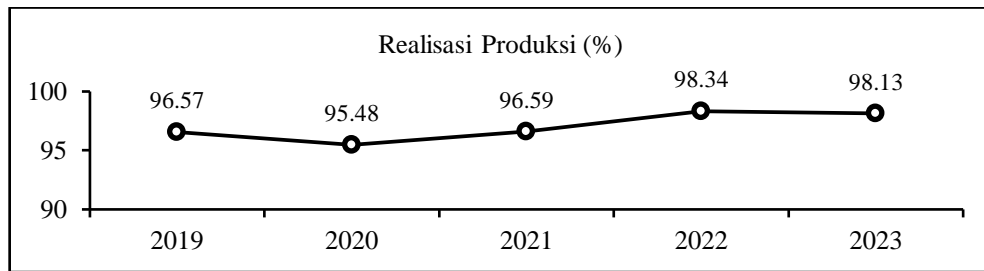
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perdagangan bebas dewasa ini menuntut tingkat persaingan dunia usaha menjadi semakin tinggi dan tidak menentu. Agar bisa bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai peranan sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan, menjadi penunjang atas kemajuan perusahaan. SDM menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini.

Peranan SDM dalam perusahaan sangatlah global, SDM merupakan unsur terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dan mengatasi tantangan bisnis, baik bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM secara tepat (efektif dan efisien). Tanpa adanya dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, dan informasi serta tersedianya modal dan memadainya bahan produksi, jika tanpa SDM yang handal sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan SDM dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Dalam kegiatan operasi PT Mikuni Indonesia sebagai sebuah perusahaan manufaktur yang fokus pada produksi dan penjualan *spare part otomotif*, setiap karyawan (SDM) selalu dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik (tinggi). Hal ini karena karyawan dengan kinerja tinggi dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi kemajuan dan perkembangan PT Mikuni Indonesia. Realita yang terjadi pada PT Mikuni Indonesia menunjukkan kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi.



Gambar 1.1 Realisasi Produksi PT Mikuni Indonesia Tahun 2019-2023

Sumber: Data PT Mikuni Indonesia (2024).

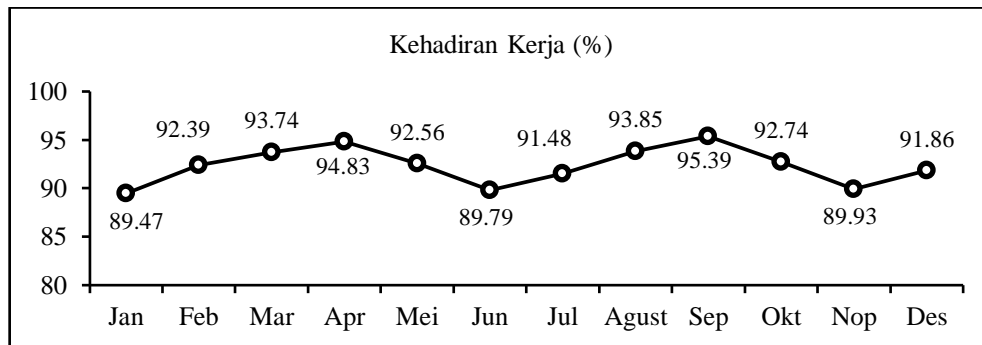
Tingkat realisasi pencapaian target produksi PT Mikuni Indonesia dalam lima tahun terakhir (2019-2023) menunjukkan pola fluktuatif dengan rata-rata realisasi produksi per tahun sebesar 97,02%. Terlepas dari berbagai kondisi lingkungan eksternal yang memengaruhinya, realisasi produksi belum mencapai target tersebut mengindikasikan tingkat kinerja karyawan kurang optimal dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Mikuni Indonesia untuk berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya. Namun, upaya meningkatkan kinerja karyawan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, terdapat banyak faktor yang memengaruhinya, diantaranya motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja.

Motivasi sebagai usaha (*effort*) yang menggerakkan individu karyawan untuk melaksanakan suatu tindakan (bekerja) merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan manajemen PT Mikuni Indonesia, karena jika ditinjau lebih lanjut ada kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mampu mencapai kinerja tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah kurang mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat kinerja karyawan akan tinggi bila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), mendapatkan kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) terpenuhi. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan menjadi termotivasi dalam bekerja untuk bisa menghasilkan kinerja yang tinggi.

Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan upaya optimal untuk bisa mencapai kinerjanya, sebaliknya karyawan tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Realita yang terjadi pada PT Mikuni Indonesia memperlihatkan motivasi karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari sikap karyawan yang bermalasan dalam bekerja dan menunda pekerjaan sehingga terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Pada saat jam kerja masih terlihat sebagian karyawan berada di halaman perusahaan dan tidak menunjukkan sedang melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, ada juga karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, terlambat masuk kembali ke ruang kerja setelah jam istirahat siang. Masalah motivasi karyawan kurang optimal tersebut harus menjadi perhatian manajemen PT Mikuni Indonesia untuk dilakukan berbagai upaya pemberian motivasi kepada karyawan.

Upaya menciptakan kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia agar berjalan dengan efektif juga didorong oleh kedisiplinan kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dan peraturan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan adalah sebagai bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan agar dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan PT Mikuni Indonesia Barat akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik (kondusif) sehingga berdampak positif pada kegiatan operasi perusahaan.

Jika kedisiplinan berkaitan dengan peraturan waktu kerja, maka masalah kedisiplinan dapat dilihat dari ketaatan karyawan terhadap ketentuan (peraturan) jam kerja, seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu serta memenuhi tingkat kehadiran kerja. Realita yang terjadi pada PT Mikuni Indonesia memperlihatkan kedisiplinan karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari perilaku sebagian karyawan yang terlambat masuk kerja, dan bahkan ada juga karyawan yang mangkir kerja. Selain itu, masalah kedisiplinan juga dapat dilihat dari kehadiran kerja karyawan.



Gambar 1.2 Kehadiran Kerja Karyawan PT Mikuni Indonesia Tahun 2023

Sumber: Data PT Mikuni Indonesia (2024).

Tingkat kehadiran kerja karyawan PT Mikuni Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan pola fluktuatif dengan rata-rata kehadiran kerja per bulan sebesar 92,34%. Dalam arti lain dapat dikatakan bahwa terdapat 7,76% karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Masalah karyawan yang kurang disiplin tersebut harus menjadi perhatian manajemen PT Mikuni Indonesia untuk dilakukan berbagai upaya penegakan kedisiplinan. Penegakan kedisiplinan kerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan karena kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Jika kedisiplinan kerja tidak dapat ditegakkan, maka kemungkinan banyak karyawan yang tidak efektif dalam bekerja dan sering kehilangan fokus di tengah pelaksanaan kerjanya. Adanya peraturan disiplin dalam perusahaan dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik (efektif dan efisien), sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal. Kedisiplinan kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas kerja lebih baik dengan hasil baik pula.

Faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan wajib diselesaikan dalam waktu tertentu. Suatu pekerjaan tentu memiliki beban tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, begitu juga uraian pekerjaan tersebut harus jelas dan selesai dalam waktu yang sudah ditentukan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya dengan tepat waktu, maka hal tersebut bukanlah menjadi beban kerja bagi dirinya. Pemberian beban kerja yang terlalu berat atau berlebihan dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena hal ini bisa menimbulkan keletihan atau kelelahan baik secara fisik maupun mental dan juga reaksi-reaksi emosional karyawan seperti sakit kepala dan mudah marah. Demikian juga, pemberian beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Rasa bosan terhadap pekerjaan bisa mengakibatkan karyawan kurangnya perhatian (fokus) pada pekerjaan sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi tidak maksimal. Jika hal ini sering terjadi, maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan yang semakin menurun.

Manajemen perusahaan harus dapat memberikan beban pekerjaan secara tepat kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki agar kinerjanya meningkat, akhirnya berdampak positif pada keberhasilan pencapaian tujuan dan target perusahaan. Realita yang terjadi pada PT Mikuni Indonesia memperlihatkan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasakan masih terlalu banyak atau berlebihan. Hal ini terlihat masih adanya karyawan bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan karena tuntutan pekerjaan yang belum bisa terselesaikan. Kondisi ini akan menimbulkan perasaan tertekan bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu, dalam kondisi tertentu terdapat beberapa karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya. Hal ini tentunya akan membuat karyawan merasa tertekan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pekerjaan yang diberikan akan menjadi beban bagi dirinya karena tidak mampu menyelesaikan.

Pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya. Namun, literatur penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten (*research gap*) dari pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan literatur penelitian sebelumnya dapat disusun *research gap* tentang pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan seperti disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Research Gap*

<i>Research Gap</i>	Hasil Signifikan	Hasil Tidak Signifikan
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Arisanti, Santoso dan Wahyuni (2019), Afandi dan Bahri (2020), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Hustia (2020), Sudarso (2020), Nurdin dan Djuhartono (2021), Nurjaya (2021), Muna (2022), Siregar, Effendy dan Ritonga (2022)	Wiryang, Koleangan dan Ogi (2019), Hasyim (2020), Djaya (2021)
Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja	Afandi dan Bahri (2020), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Hartono dan Siagian (2020), Hustia (2020), Sudarso (2020), Ichsan, Surianta dan Nasution (2020), Nurjaya (2021), Siregar, Effendy dan Ritonga (2022)	Arisanti, Santoso dan Wahyuni (2019), Hasyim (2020), Lestari dan Afifah (2020), Muna (2022), Raymond dkk (2023)
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja	Hartono dan Kusuma (2020), Ayuningtyas dan Agustriyana (2022), Sari dan Luturlean (2022), Raymond dkk (2023)	Wiryang, Koleangan dan Ogi (2019), Syardiansah dan Rahman (2022)

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Mikuni Indonesia berkaitan dengan permasalahan kinerja, motivasi, kedisiplinan, dan beban kerja serta adanya *research gap* penelitian sebelumnya, maka pengaruh motivasi, kedisiplinan dan beban kerja masih relevan untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi PT Mikuni Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Target produksi PT Mikuni Indonesia pada periode tahun 2018-2022 tidak tercapai.
2. Kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia kurang optimal dalam bekerja.
3. Masih ada terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Karyawan menggunakan waktu istirahat melebihi jam istirahat kerja.
5. Masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, dan bahkan mangkir kerja.

6. Karyawan kurang disiplin dalam memenuhi aturan kehadiran kerja.
7. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasakan terlalu banyak.
8. Masih ada karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Merujuk pada identifikasi masalah, maka penelitian ini memfokuskan permasalahan mengenai motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bagian Operator Produksi PT Mikuni Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Merujuk pada tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambah referensi keilmuan serta wawasan bagi peneliti maupun pembaca. Selanjutnya penelitian ini juga bisa menjadi bahan referensi, acuan dan pembanding bagi kajian dimasa akan datang dan sebagai sumber informasi berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan masukan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan manajemen berkaitan dengan peningkatan kerja karyawan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya bagi masyarakat (pembaca) maupun mahasiswa, penelitian ini menjadi sebuah referensi yang bisa menambah pengetahuan dan minat pada permasalahan SDM.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis bertujuan untuk menjelaskan isi dari masing-masing bab, subbab, dan anak subbab yang menyertainya yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian. Tinjauan pustaka mencakup teori tentang motivasi kerja, kedisiplinan, beban kerja, dan kinerja karyawan,.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis dan desain penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan metode pengambilan sampel, jenis data dan teknik pengumpulan data, metode analisis data meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang meliputi: deskripsi objek penelitian, deskripsi responden penelitian deskripsi variabel penelitian, serta hasil analisis dan uji hipotesis. Selain itu, bab ini juga menguraikan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran terkait dengan temuan hasil penelitian.