

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Perusahaan harus mempunyai karyawan-karyawan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:259) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya yaitu meningkatkan hasil produksi perusahaan. Dengan hasil produksi yang terus meningkat perusahaan akan terus maju dan berkembang dengan pesat. Hal yang dilakukan perusahaan agar hasil produksinya meningkat yaitu dengan melihat kinerja karyawannya, dengan cara menciptakan kualitas sdm dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari kualitas sdm yang dimiliki. Disamping itu motivasi juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain motivasi, kedisiplinan pun peran yang sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Surya Toto Indonesia Tbk (**TOTO**) didirikan tanggal 11 Juli 1977 dalam rangka Penanaman Modal Asing dan memulai operasi komersil sejak Februari 1979. Tuntutan konsumen terhadap hasil produksi PT Surya Toto terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan pesaing sanitary semakin banyak. Maka PT Surya Toto Cikupa Tangerang memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, untuk memenuhi tuntutan konsumen terhadap hasil produksi yang semakin tinggi. PT Surya Toto Cikupa Tangerang membutuhkan kinerja karyawan yang handal yang mampu memberikan target produksi yang sesuai dengan permintaan konsumen. Kinerja karyawan PT Surya Toto saat ini mengalami penurunan hingga hasil produksi tidak maksimal. Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu perusahaan terutama para manajer hendaknya memberikan kepercayaan kepada anggota tim atas tugas yang terlaksana dengan baik sehingga akan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih giat dan tangkas, memberikan tantangan tersebut akan membentuk semangat dan persatuan antar karyawan.

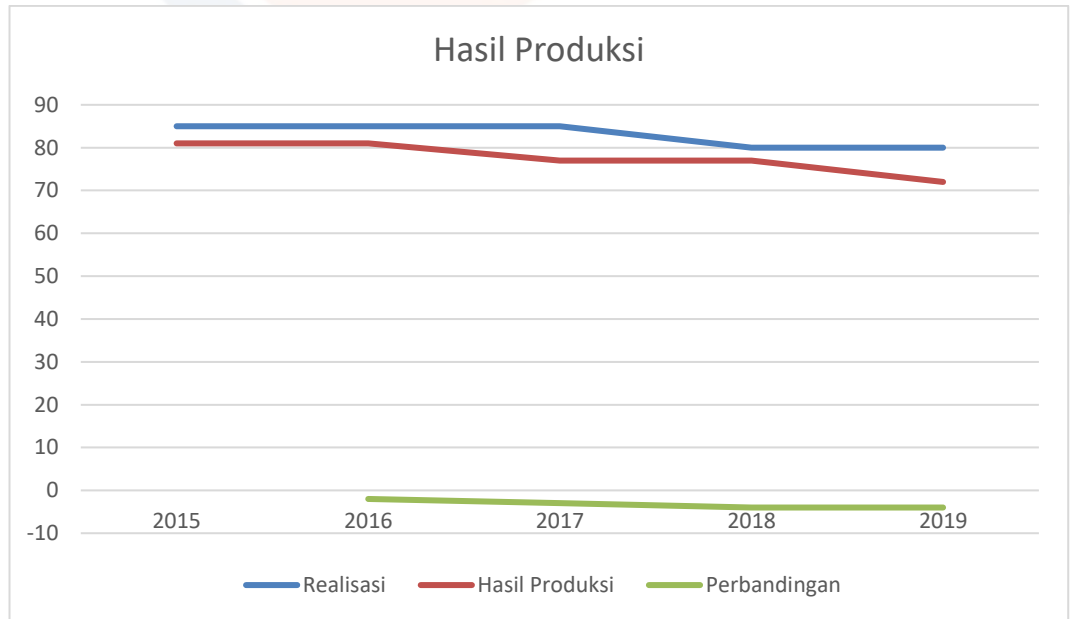
Peneliti telah melakukan pengamatan dan pra survey pada tanggal 6 Juni 2020 dengan tujuan mengetahui kinerja karyawan yang di diharapkan. Dengan melakukan metode wawancara dengan 30 responden sebagai sumber informasi dan mengelola data yang didapat pada PT Surya Toto. Berikut data hasil produksi PT Surya Toto pada tahun 2015-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Produksi

No.	Tahun	Realisasi	Hasil Produksi	Perbandingan
1.	2015	85,4%	81,8%	
2.	2016	85,4%	81,6%	-0,2%
3.	2017	85,4%	77,7%	-3,9%
4.	2018	80,9%	77,3%	-0,4%
5.	2019	80,9%	72,98%	-4,32%

Sumber Sogo Pabrik 1, Tahun 2019

Grafik Hasil Produksi

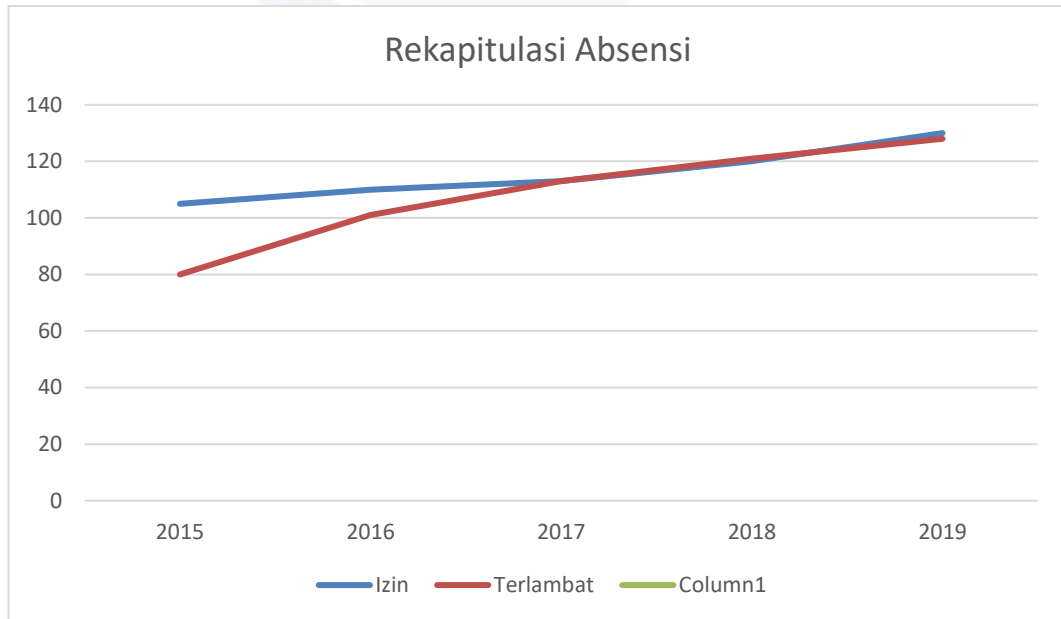


Dapat dilihat hasil produksi produksi tahun 2015-2019 masih jauh dari target yang diharapkan. Hal ini membuat perusahaan terus mengevaluasi seluruh karyawan. Hal ini diakibatkan pengaruh kualitas sumber daya manusia yang tidak sama membuat keterbatasan kemampuan dan keterampilan karyawan tidak maksimal menjadi suatu hambatan proses hasil produksi.

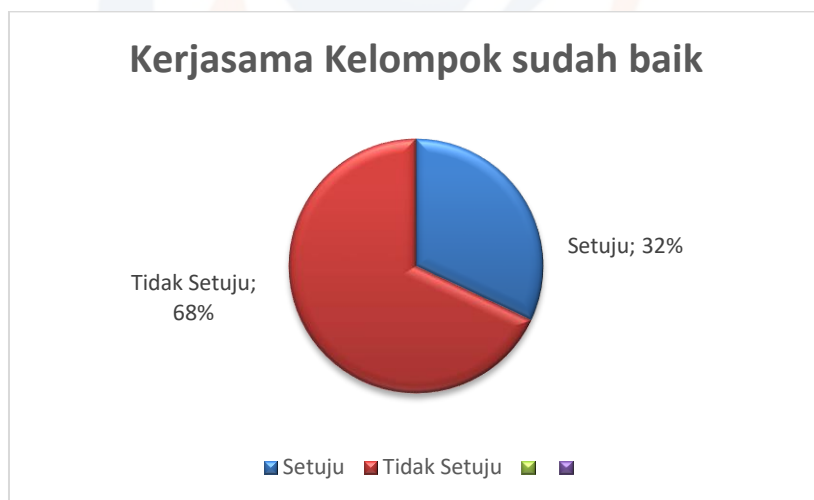
Tabel 1.2
Rekapitulasi absensi tidak disiplin

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Produksi	Izin	Terlambat
1.	2015	500	105	80
2.	2016	500	110	101
3.	2017	500	113	113
4.	2018	500	120	121
5.	2019	500	130	128

Sumber absensi pabrik 1, Tahun 2019



Dapat dilihat dari tabel absensi diatas masih banyak karyawan yang izin setiap tahunnya, hal ini membuat perusahaan tidak ada karyawan pengganti untuk menyelesaikan hasil produksi yang telah ditargetkan. Adapun hasil wawancara prasurvei sebagai berikut:



Sumber : data diolah 2020

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Sumber Daya Manusia

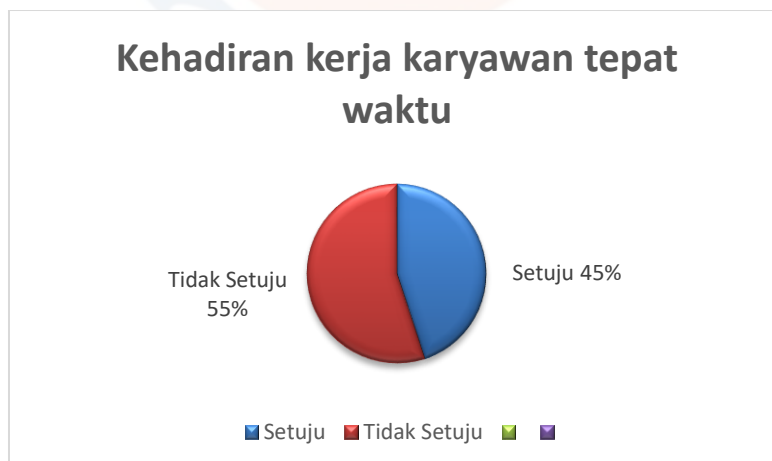
Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 68% menyatakan tidak setuju terhadap indicator “Kerjasama Kelompok sudah baik” dan 32% menyatakan setuju terhadap indicator tersebut. Kerjasama kelompok pada setiap perusahaan adalah hal penting untuk mencapai target perusahaan. Apabila karyawan kurang Kerjasama dengan tim atau kelompoknya maka akan berpengaruh pada hasil yang dicapai.



Sumber : data diolah 2020

Gambar 1.2 Hasil Pra Survei Motivasi

Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 55% menyatakan tidak setuju terhadap indicator “Motivasi pada karyawan sudah baik” dan 45% menyatakan setuju terhadap indicator tersebut. Setiap karyawan wajib diberikan motivasi oleh pemimpin atau atasan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Hal ini yang membuat karyawan tidak maksimal, kurangnya motivasi yang didapat karyawan membuat kinerja karyawan menurun.



Sumber : data diolah 2020

Gambar 1.3 Hasil Pra Survei Disiplin

Pada hasil pra survei menjelaskan bahwa hasil survei 55% menyatakan tidak setuju terhadap indikator “kehadiran kerja tepat waktu” dan 45% menyatakan setuju terhadap indikator tersebut. Dengan banyaknya absensi karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, sakit, dan cuti dapat menimbulkan hasil produksi semakin

menurun. Dimana target yang harusnya tercapai dengan waktu yang ditentukan menjadi tidak tercapai.

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian sebagai berikut :

“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Kurangnya Kerjasama kelompok atau tim sehingga berakibat hasil produksi menurun.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pada karyawan sehingga berakibat kinerja karyawan tidak maksimal.
3. Kurangnya disiplin karyawan sehingga berakibat menurunnya hasil produksi dan kinerja karyawan.
4. Terjadinya penurunan kinerja Karyawan yang ditandai dengan tidak tercapainya hasil produksi, sehingga berakibat hasil produksi tidak maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada sumber daya manusia, motivasi dan disiplin, karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun karyawan dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
4. Apakah kualitas sdm, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
5. Apakah disiplin kerja sebagai faktor dominan terhadap kinerja Karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
4. Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?
5. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja sebagai faktor dominan terhadap kinerja Karyawan PT Surya Toto Tbk Cikupa Tangerang?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi PT Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang
Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui kualitas sdm, motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Bagi Penulis
Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dilapangan.
3. Bagi Akademisi
Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.