

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal, dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan

Mengingat bahwa setiap karyawan dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang

dimilikinya, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang, sehingga ia semakin termotivasi.

PT. Lelco Trindo Nusantara sebagai perusahaan yang bergerak di bidang general lighting mempunyai target yang harus dicapai dengan tepat waktu dengan harapan memaksimalkan kepuasan pelanggan serta menghasilkan profit. Pemimpin mengharuskan pencapaian penjualan yang telah ditentukan dengan waktu tertentu, Dengan adanya deadline yang telah ditentukan untuk menyesuaikan sifat proyek yang umumnya semakin cepat berkembang. Dalam hal pemenuhan fasilitas penerangan PT. Lelco Trindo Nusantara harus dapat memenuhi production order dalam memenuhi kebutuhan proyek ditambah lagi pengiriman harus tepat waktu serta pemasangan peralatan komponen yang akurat sehingga dibutuhkan ketelitian tinggi agar mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan kerjasama dari semua karyawan perusahaan tersebut, sekaligus menjadi tantangan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya pencapaian hasil produksi tersebut belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan ditambah lagi dengan tingkat persentase produk reject yang cukup tinggi yang disebabkan kelalaian ataupun kesalahan murni dari karyawan. Hal ini terlihat pada data “Akumulasi Pencapaian Planning Produksi 5 bulan terakhir bagian produksi Periode Tahun 2013” bahwa setiap bulannya mengalami penurunan yang cukup besar..

Berikut ini adalah tabel realisasi Produksi 5 bulan terakhir pada tahun 2013.

Tabel 1.1 Akumulasi Pencapaian Planning Produksi

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Planning</b>	<b>Pencapaian Hasil Produksi</b>	<b>Persentase Pencapaian Planning</b>
Juni	2013	3497	3460	98.8 %
Juli	2013	19639	19481	99.1 %
Agustus	2013	27361	27177	99.3%
September	2013	15746	15434	98.0 %
Oktober	2013	60458	60126	99.4%
<b>TOTAL</b>		<b>126701</b>	<b>125678</b>	<b>5%</b>

Sumber : Laporan Pencapaian Planning Produksi PPIC. Div, PT. Lelco Trindo Nusantara.

Tabel di atas mengindikasikan tingkat kinerja karyawan belum optimal. Jumlah yang dihasilkan belum memenuhi hasil dari rencana. Jika dilihat dari sisi lain yaitu dari aspek motivasi, tingkat pengakuan yang minim membuat para karyawan tidak tertarik untuk membuat prestasi. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target ataupun inovasi-inovasi yang dilakukan tidak diakui oleh perusahaan, tidak ada penghargaan atau simbol lain yang dapat mengakui keahlian dari karyawan itu sendiri. Hal itu yang membuat karyawan tidak tertarik untuk melakukan inovasi bahkan dapat diperkirakan tidak menggunakan optimal untuk memenuhi target. Kemudian dari sisi keadaan pekerjaan, lingkungan yang panas membuat pekerja tidak nyaman dalam bekerja, tidak ada penyejuk ruangan dan ditambah minimnya ventilasi membuat lapangan produksi terasa panas dan hal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja, Hal ini sesuai dengan beberapa indikator yang dikatakan oleh Herzberg yaitu pengakuan dan keadaan pekerjaan, factor tersebut mempengaruhi motivasi karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan pekerja terhadap peraturan –peraturan yang telah ditetapkan, kedisiplinan yang dilihat dari karyawan PT. Lelco Trindo Nusantara masih tergolong rendah karena masih banyak karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Salah satu pelanggarannya adalah tidak tepat waktu masuk ke area kerja dan mulai bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, pada umumnya melewati dari jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berdampak pada kelanjutan proses produksi karena untuk membuat satu produk membutuhkan paling sedikit tiga proses, jika masuk ke area kerja terlambat dan terlambat pula bekerja dari waktu yang ditentukan maka akan menghambat proses selanjutnya. Berkaitan dengan keberanian pemimpin untuk memberikan teguran atau sanksi untuk memperingati karyawan yang kurang disiplin. Jika tidak diberikan sanksi maka karyawan akan merasa terlindungi karena tidak diberikan sanksi dan bukan tidak mungkin karyawan lainnya akan mengikuti karena melanggar peraturan tidak dikenakan sanksi. Kenyataan ini sesuai dengan salah satu indicator yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikatakan Singodimedjo yaitu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal pokok yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya adalah kesempatan untuk maju yang kurang didapatkan oleh karyawan PT. Lelco Trindo Nusantara. Mulai dari masuk kerja sampai pulang kerja karyawan hanya ditugaskan untuk memproduksi produk yang umumnya hanya melakukan sesuatu hal yang sama atau monoton. Tidak adanya kesempatan untuk mempelajari bidang kerjanya dengan mendalam misalnya

setup mesin atau untuk sekedar melakukan inovasi/diikutsertakan dalam pengembangan produk untuk manfaat bagi dirinya maupun untuk bidang pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah tugas operator hanya untuk memproduksi produk tidak untuk pengembangan produk, dll. Ini sesuai dengan indicator yang dikatakan oleh Gilmer dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju.

Keamanan kerja juga kurang diperhatikan oleh manajemen. Tidak adanya atribut keamanan kerja seperti sepatu safety untuk melindungi kaki agar dapat menghindari benda keras yang tidak sengaja terjatuh. Contoh lainnya adalah sarung tangan yang sering kehabisan stock sehingga terpaksa karyawan bekerja tanpa memakai sarung tangan. Material yang digunakan adalah plat tipis yang sewaktu-waktu dapat melukai tangan para karyawan jika tidak menggunakan sarung tangan. Hal ini tentu saja menurunkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada lambat proses produksi dan hasil produksi yang tidak seperti biasanya karena karyawan bekerja lebih hati-hati dibandingkan dengan menggunakan sarung tangan. Ini sesuai dengan indicator yang dikatakan oleh Gilmer dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keamanan kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. LELCO TRINDO NUSANTARA”**

## **B. Identifikasi Dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Untuk menyelesaikan masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya, perlu adanya pengidentifikasian masalah sehingga hasil analisa selanjutnya dapat terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dilihat dari uraian latar belakang penelitian di atas, diidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. Lelco Trindo Nusantara adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian hasil produksi belum memenuhi target dan tidak sesuai dengan plan yang telah ditentukan.
- b. Tidak adanya pengakuan atas prestasi karyawan sehingga motivasi karyawan untuk mencapai prestasi pun menurun.
- c. Kondisi kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.
- e. Tidak adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan ataupun mendalami bidang pekerjaannya.
- f. Keamanan kerja yang kurang diperhatikan sehingga para karyawan merasa tidak aman dalam bekerja.

## **2. Pembatasan Masalah**

Agar masalah dalam penelitian ini tidak melebar, maka penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan yang di arahkan pada karyawan bagian produksi PT. Lelco Trindo Nusantara.

### **C. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Lelco Trindo Nusantara, Tangerang ?
2. Apakah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Lelco Trindo Nusantara, Tangerang ?

### **D. Tujuan Penelittian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Lelco Trndo Nusantara, Tangerang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Lelco Trndo Nusantara, Tangerang.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana motivasi dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi pendidikan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca untuk dijadikan langkah awal bagi penulisan karya ilmiah lainnya.
3. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai suatu aplikasi atau penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.



## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam pembatasan masalah, maka penyusunan skripsi ini dibagi menjadi 6 bagian :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini merupakan suatu pengantar dan penjelasan mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi dan pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang dapat mendukung penelitian ini yang meliputi definisi dari pengertian kinerja karyawan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Bab ini juga mengemukakan hipotesis dan kerangka pikir penelitian

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini penulis membahas tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel

### **BAB IV : Gambaran Umum Obyek Yang Diteliti**

Pada bab ini akan dijelaskan lebih rinci mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuisisioner

**BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini membahas seluruh proses penelitian serta hasilnya. Hasil pengolahan data akan dianalisa untuk mendapatkan hasil yang nantinya akan didapatkan kesimpulan

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup dan akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian, kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut akan dijadikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya