

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Angka konsumsi ikan di Indonesia meningkat setiap tahunnya, hal ini menyebabkan permintaan yang tinggi karena kebutuhan masyarakat yang meningkat pula. Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menyampaikan, angka konsumsi ikan nasional pada tahun 2020 sebanyak 56,39 kg/kapita. Perolehan tersebut meningkat 3,47% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 54,5 kg/kapita (Katadata.co.id, 2020). Hal tersebut merupakan peluang dalam pengolahan produk ikan. Namun, bersamaan berjalannya waktu banyak usaha-usaha yang sama bermunculan membuat usaha itu mesti mempunyai prosedur agar berhasil ketika bersaing dengan menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni hingga bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengelolaan SDM ialah hal yang mesti dilirik bagi setiap perusahaan, karena dalam fungsinya SDM memiliki peranan yang amat utama untuk beradaptasi di era globalisasi. Sutrisno (2009) menyampikan bawasanya SDM ialah hal yang amat diperlukan bagi setiap institusi dikarenakan SDM yakni suatu yang berperan aktif agar berjalannya setiap institusi serta kegiatan penarikan keputusan. Peran SDM sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan bisa terus berjalan serta bertahan pada setiap sektor melalui adanya SDM yang berkualitas.

PT. Indocitra Jaya Samudera ialah institusi yang membidangi pengalengan ikan (sarden) serta tepung ikan. PT. ini beralamat di Jalan Gatot Kaca No.88, Desa Pengambengan, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana. Perusahaan ini didirikan pada 5 Agustus 1998 oleh Ibnu Isworo Tjoa. Diakhir 1990-an, perusahaan ini mendapatkan kesempatan kerja bersama satu diantara produsen di bidang makanan terkenal di Indonesia selaku lembaga *outsourcing*, dalam pemroduksian sarden kalengan. Seluruh hasil disertifikasi dibagian Departemen Kesehatan / Makanan dan Obat-obatan (Dep. Kes.RI/BPOM) beserta tersertifikasi Halal. Pada tahun-tahun terakhir terjadi penurunan hasil produksi dan belum mencapai target kinerja perusahaan. Data kinerja PT. Indocitra Jaya Samudera nampak di Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Kinerja PT. Indocitra Jaya Samudera

Tahun	Standar Produksi	Pencapaian Produksi	Target Penjualan	Penjualan	Kategori
2019	10.000 ton	10.690 ton	50.000.000.000	56.780.000.000	Tercapai
2020	10.000 ton	8.895 ton	50.000.000.000	48.650.000.000	Belum Tercapai
2021	10.000 ton	7.820 ton	50.000.000.000	47.340.000.000	Belum Tercapai

Sumber: PT. Indocitra Jaya Samudera

Data di tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bawasanya perusahaan PT. Indocitra Jaya Samudera belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan bagi institusi. Hal ini nampak dari segi kuantitas produksi yang belum mencapai target dan penurunan penjualan hasil produksi dari tahun 2020 hingga 2021. Menurunnya penjualan hasil produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah hal yang didapat dengan melalui mutu, kuantitas, dan ketepatan yang dicapai bagi karyawan guna menerusaakn kewajibannya selara pada tanggung jawab yang dilimpahkan (Mangkunegara, 2013). Kinerja yang sesuai ialah kinerja yang maksimal, kinerja yang berdasarkan kriteria institusi dalam menyokong ketercapaian targetnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor baik itu yang berkorelasi pada individu karyawan ataupun yang berkorelasi pada lingkup industri. Kenaikkan kinerja karyawan tentu memberikan kesuksesan untuk perusahaan supata tetap eksis pada sebuah kompetensi yang tak konstan. Menurut teori Dharma (2003) mengemukakan standar penilaian kinerja yaitu kuantitas (Y_1), kualitas (Y_2) dan keakuratan (Y_3). Untuk mengetahui efisiansi kerja karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudera lebih dahulu sudah dilangsungkan penyebaran kuesioner awal kepada 10 orang karyawan. Hasil kuesioner awal terhadap 10 orang karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudera mengenai kinerja karyawan nampak di Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Kuesioner Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Skor Kinerja Karyawan			Total	Kategori
	Y_1	Y_2	Y_3		
1	3	2	2	7	Rendah
2	3	2	1	6	Rendah
3	4	3	4	11	Tinggi
4	3	3	2	8	Sedang
5	4	5	2	11	Tinggi
6	3	3	2	8	Sedang
7	3	2	2	7	Rendah
8	3	2	2	7	Rendah
9	3	2	1	6	Rendah
10	3	2	1	6	Sedang
Jumlah	32	26	19	77	Rendah

Sumber: Lampiran 04

Tabel 1.2 memperlihatkan perolehan mengenai kinerja karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudera masih tergolong rendah. Indikator kuantitas, kualitas, dan ketepatan mempunyai pengaruh yang amat tinggi kepada kinerja karyawan. Jika dilihat dari kualitas hasil produksi, pengolahan ikan yang dihasilkan masih belum optimal dan masih kalah bersaing dengan merek lainnya. Pelanggan juga kerap menyampaikan beberapa keluhan karena kualitas ikan kaleng yang mudah rusak dan rasanya yang kurang enak untuk dimakan. Jika dilihat dari kuantitas jumlah produksi produk pengolahan ikan juga menurun karena kurangnya minat konsumen untuk membeli produk olahan ikan pada PT. Indocitra Jaya Samudera. Dilihat dari segi ketepatan, sering terjadi keterlambatan dalam proses produksi sehingga pesanan konsumen bisa dikirim tidak tepat waktu. Penurunan kinerja yang terjadi di PT. Indocitra Jaya Samudera disebabkan karena kurangnya motivasi serta disiplin kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Wexley dan Yukl (2000) faktor-faktor yang memberi pengaruh kinerja ialah disiplin kerja dan dorongan semangat. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Ekhsan (2019), Sadat (2020) dan Heriyanto (2016) yang menunjukkan dorongan dan disiplin kerja memberi implikasi positif dan signifikan kepada hasil pekerjaan karyawan.

Hasil kerja karyawan bisa dinaikkan lewat dorongan motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan maupun usaha yang menggerakkan diri karyawan bermaksud supaya memperoleh capaian industri (Mangkunegara, 2009). Hal ini disampaikan pula Wibowo (2007) yang menyatakan motivasi dipakai selaku perangkat aktivis setiap perorangan agar melangsungkan perilaku

saat menjalankan kinerja. Bertambah besar motivasi kerja, tentu akan makin besar jua kinerja (Rivai, 2004). Menurut Rivai (2011) indikator motivasi kerja diantaranya kenyamanan ketika bekerja ($X_{1.1}$), memperoleh gaji yang setimpal serta masuk akal ($X_{1.2}$), suasana kerja yang memuaskan ($X_{1.3}$), apresiasi untuk prestasi kerja ($X_{1.4}$) dan sikap seimbang dari manajemen ($X_{1.5}$). Hasil kuesioner awal terhadap 10 orang karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudera mengenai motivasi kerja bisa disimak dalam Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Kuesioner Awal Variabel Motivasi Kerja

No	Skor Motivasi Kerja					Total	Kategori
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$		
1	3	3	2	3	3	14	Sedang
2	4	4	4	3	3	18	Tinggi
3	3	2	2	4	3	14	Sedang
4	2	3	2	2	2	11	Rendah
5	2	2	2	2	2	10	Rendah
6	4	4	4	4	2	18	Tinggi
7	4	2	2	3	3	14	Sedang
8	3	1	2	2	2	10	Rendah
9	2	2	2	2	2	10	Rendah
10	2	2	2	2	2	10	Rendah
Jumlah	29	25	24	27	24	129	Rendah

Sumber: Lampiran 04

Tabel 1.3 memperlihatkan variabel motivasi kerja terbilang pada tingkatan kecil. Indikator kenyamanan saat bekerja, memperoleh gaji yang setimpal dan masuk akal dan penghargaan atas prestasi kerja berpengaruh amat besar dalam motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Wayan selaku kepala bagian produksi pada perusahaan PT. Indocitra Jaya Samudera. Peneliti memperoleh keterangan bahwa perusahaan menerapkan prinsip motivasi ingin bisa eksis untuk karyawan yang artinya karyawan diharuskan memberikan kinerja yang baik agar dapat menjaga dan meningkatkan kualitas produk, sehingga

produk yang dihasilkan senantiasa menjadi produk unggulan dan selalu diminati masyarakat. Dari hasil wawancara beberapa karyawan dibagian produksi menyebutkan tidak semua karyawan dapat menerapkan prinsip motivasi ingin bisa eksis karena karyawan bagian produksi lebih tertekan disaat bekerja sehingga menurunkan tingkat motivasi. Salah satu penyebabnya yaitu kurangnya fasilitas yang memadai untuk para karyawannya seperti sirkulasi udara buruk dan mesin yang sering macet. Disamping itu, tidak adanya jaminan rasa aman untuk pekerjaan yang berisiko misalnya dalam penggunaan mesin pengolahan yang besar dengan fasilitas keamanan yang kurang memadai sehingga membuat proses produksi menjadi lebih lambat.

Berbeda dengan karyawan dibagian pengemasan, prasarana cukup layak hingga karyawan dibidang pengemasan lebih tenang pada proses pengemasan sarden. Secara tidak langsung hal tersebut memicu adanya hubungan yang kurang harmonis sesama karyawan, adanya rasa iri dalam diri karyawan yang dimana karyawan pada bagian produksi merasa kurang diperhatikan. Suasana kerja menjadi kurang kondusif karena adanya kecemburuan terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan pada bagian bidang lainnya. Sistem kerja pada PT. Indocitra Jaya Samudera yaitu sistem kelompok borongan, dimana dalam satu kelompok terdapat 5 sampai 8 orang yang mengerjakan bagiannya sehingga upah atau gaji yang diterima akan disesuaikan dengan hasil pekerjaan masing-masing. Pihak perusahaan memberikan perlakuan yang sama antara karyawan yang berkontribusi lebih dengan karyawan dengan berkontribusi biasa sehingga dinilai kurang adil dan menurunkan motivasi dalam bekerja. Selain itu, rendahnya motivasi kerja pada PT. Indocitra Jaya Samudera juga mampu disimak sejak

keterlibatan karyawan yang kurang dalam memberikan kritik dan saran kepada perusahaan. Hubungan dorongan kerja untuk hasil kerja karyawan sejalan oleh studi Mulyadi (2010), Hasibuan (2019) dan Wahyudi (2019) menunjukkan motivasi kerja berimplikasi positif dan signifikan kepada pekerjaan karyawan. Namun perolehan yang berbeda diperuntukan oleh riset yang dilangsungkan Nur Adha (2019) yang mengatakan bahwasanya motivasi berpengaruh tak signifikan kepada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat pula ditingkatkan dengan mengoptimalkan pelaksanaan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja diartikan sebagai sebuah perilaku, perilaku yang dilangsungkan dengan rulus ikhlas juga berdasarkan pemahaman berserta situasi agar mematuhi kaidah yang sudah dibuat oleh firma yang tercatat ataupun yang tak tercatat (Nitisemito, 2006). Disiplin yang baik mestinya diorientasikan kepada perilakunya, dikarena pertimbangan atas pendisiplinan yaitu guna menaikkan kinerja (Mathis dan Jackson, 2002: 317). Menurut Rivai (2006) indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu hadir dalam bekerja ($X_{2.1}$), kepatuhan pada standar kerja ($X_{2.2}$), ketaatan kepada regulasi ($X_{2.3}$), tingkatan kewaspadaan ($X_{2.4}$) dan bekerja etis ($X_{2.5}$). Hasil kuesioner awal terhadap 10 orang karyawan di PT. Indocitra Jaya Samudera mengenai disiplin dalam bekerja bisa disimak di Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Kuesioner Awal Variabel Disiplin Kerja

No	Skor Disiplin Kerja					Total	Kategori
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$		
1	3	4	4	3	4	18	Tinggi
2	4	2	3	2	3	14	Sedang
3	2	1	3	2	2	10	Rendah
4	2	2	3	2	3	12	Rendah
5	2	1	3	2	2	10	Rendah

6	2	2	2	2	2	10	Rendah
7	3	2	4	2	3	14	Sedang
8	2	2	3	2	2	11	Rendah
9	4	3	4	4	3	18	Tinggi
10	2	2	2	2	2	10	Rendah
Jumlah	26	21	31	23	26	127	Rendah

Sumber: Lampiran 04

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja masih dikategori rendah. Kepatuhan terhadap peraturan menjadi indikator penting yang berpengaruh yang terbesar dibandingkan pada indikator yang lainnya. Rendahnya disiplin kerja pada PT. Indocitra Jaya Samudera mampu disimak sejak petugas yang sering datang terlambat melewati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga melanggar standar kerja yang ditetapkan. Selain itu karyawan juga tidak mematuhi peraturan perusahaan dengan melangkahi jam rehat, merokok ketika jam kerja, beberapa kali terdapat karyawan yang rehat diluar firma melebihi batas waktu rehat yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pelanggaran lainnya yang kerap kali terjadi adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Firma sebatas menyampaikan pengertian terkait presensi pegawai yakni dalam sebulan dilangsungkan tiga kali izin. Walaupun petugas tak bekerja lantaran cuti, sakit, tidak hadir karena upacara keagamaan, dan lainnya, tentu itu bisa memberi imbas tak baik untuk kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan tidak professional sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat dioptimalkan untuk menghasilkan produksi yang lebih banyak menjadi tidak terlaksana secara baik. Hubungan disiplin proses kerja kepada kinerja karyawan didukung oleh penelitian Suwanto (2019), Esthi (2020) dan Siswanto (2019) menunjukkan disiplin kinerja berimplikasi positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Namun perolehan yang berbeda diperlihatkan dari studi yang dilangsungkan Arisanti (2019) yang

menyampaikan bahwasanya disiplin proses kerja berdampak tidak signifikan kepada pekerjaan karyawan.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya, perusahaan PT. Indocitra Jaya Samudera ialah firma besar yang bergulir dalam bidang pengolahan produk ikan. Penurunan kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan penurunan penjualan hasil produksi menunjukkan perlunya evaluasi kepada kinerja pegawai lewat kenaikan disiplin kerja dan motivasi. Berlandaskan permasalahan pada latar belakang ini, sehingga peneliti memiliki atensi untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indocitra Jaya Samudera”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berlandaskan latar belakang studi diatas, untuk itu bisa diidentifikasi sejumlah Permasalahan yang terjalin di PT. Indocitra Jaya Samudera sebagai berikut:

1. Penjualan hasil produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera mengalami penurunan dan belum mencapai target standar perusahaan.
2. Rendahnya kinerja karyawan karena kualitas hasil produksi yang tidak optimal, menurunnya kuantitas produksi dari tahun 2020 sampai 2021 dan sering terjadi keterlambatan pengiriman sehingga produk tidak sampai tepat waktu.
3. Motivasi kerja karyawan yang rendah dikarena tak terdapatnya jaminan rasa aman untuk pekerjaan yang berisiko, suasana kerja yang kurang kondusif, kurangnya apresiasi bagi karyawan yang memiliki keahlian khusus dan pihak

perusahaan tidak memberikan perlakuan yang sama sehingga dinilai kurang adil sehingga menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Rendahnya disiplin kerja karena karyawan sering terlambat datang bekerja, tidak mematuhi aturan perusahaan dan standar yang ditetapkan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan karyawan bekerja dengan tidak profesional.
5. Adanya ketidakconsistenan hasil studi sebelumnya terkait motivasi kerja dan disiplin proses kerja kepada kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berlandaskan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, untuk itu studi ini membatasi variabel studi yang hanya terdiri atas tiga variabel yakni satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Disiplin dan dorongan kerja dan selaku variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai ialah variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berlandaskan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, untuk itu dapat dirumuskan permasalahan studi sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah hendaknya tujuan studi ini ialah supaya menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja untuk kinerja pegawai bagian produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera.
2. Motivasi kerja kepada kinerja pegawai bagian produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera.
3. Disiplin kerja untuk kualitas kinerja pegawai bagian produksi pada PT. Indocitra Jaya Samudera.

1.6 Manfaat Hasil penelitian

Penelitian ini diupayakan bisa menghadirkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Perolehan studi ini diharapkan bisa memberikan pengembangan ilmu pengetahuan pada disiplin Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang tentang semangat kerja, disiplin kerja dan peningkatan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Perolehan studi ini diupayakan bisa digunakan oleh bagian manajemen PT. Indocitra Jaya Samudera selaku pertambahan informasi dan evaluasi atau masukan untuk menentukan kebijakan tentang dorongan dan disiplin kinerja ketika peningkatan kinerja pegawai.