

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha, dewasa ini sangat pesat dan memiliki persaingan yang luar biasa. Untuk bisa memiliki daya saing tentunya sebuah usaha harus memperhatikan segala aspek bukan hanya aspek pemasaran, keuangan ataupun operasional namun yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mengelola seluruh pekerja yang ada di dalam usaha tersebut untuk dapat mencapai tujuan dan keinginan dari usaha tersebut. Dan unsur penting dalam mengelola manusia atau pekerja ini berkaitan dengan sumber daya manusia.

Faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Salah satu hal yang menjadi perhatian akhir dari sebuah pengelolaan sumber daya manusianya bisa dilihat dari Kinerja Sumber daya Manusianya atau disebut juga dalam penelitian ini disebut sebagai pekerja.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat di artikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan

yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Bintoro dan Daryanto (2021) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau dengan kata lain mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, akan tetapi sebagai penerapan kinerja karyawan yang maksimal perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan (Hasibuan, 2017). Menurut Hasi et al., (2020) kinerja karyawan juga merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja seseorang maupun kelompok yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian (Subramaniam, 2018) dilihat bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai celah dalam sistem yang harus diidentifikasi untuk karyawan menjadi lebih baik sehingga perusahaan dapat tumbuh dan bertahan, di era persaingan bisnis yang semakin pesat. Berbagai faktor dapat menjadikan kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan keefisienan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2019) kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah

dicapai selama bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2019) yang menjelaskan bahwa terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Kaitannya dengan penelitian ini adalah terdapat faktor yang dibahas untuk melatarbelakangi kinerja karyawan.

Seperti halnya yang terjadi di Pabrik Roti kacang Raja Beo Tebing Tinggi ini yang memiliki jumlah pekerja sebanyak 35 orang. Kinerja pekerja di Roti kacang Raja Beo mengalami perubahan bila dilihat dari hasil capaian kinerja karyawannya. Menurut pemilik dari pabrik roti kacang Raja Beo, kinerja pekerja Roti kacang Raja Beo jika dilihat dari hasil capaian produksinya, para pekerja dinilai menurun yang biasanya mampu menyelesaikan pesanan sesuai target karena banyaknya jumlah yang pesanan yang dibuat perhari. Dengan kinerja yang menurun ini para pekerja hanya mampu menyelesaikan sekitar \pm 1000-2000 kotak roti kacang dalam seminggu. Padahal target yang diharapkan pemilik pabrik yaitu menyelesaikan sekitar \pm 1500-2300 kotak roti kacang dalam seminggu.

Namun tidak jarang Pabrik Roti Kacang Raja Beo mendapatkan pesanan partai besar dalam jumlah banyak bahkan sampai ratusan kotak dalam sekali pembuatan, maka pekerja harus mampu menyelesaikannya dalam waktu secepatnya, karena mengingat Roti kacang Raja Beo tidak memakai bahan pengawet makanan. Sehingga kadaluarsa Roti kacang bertahan tidak lebih dari 12 hari. Dalam menyelesaikan pesanan ini jumlah besar seperti pesanan 200 kotak lebih dalam sehari, biasanya pekerja diharuskan lembur.

Namun dengan kinerja pekerja yang masih belum maksimal hal ini dilihat dari banyaknya roti kacang yang pecah, tidak sesuai ukuran yang akhirnya menambah jam kerja pekerja, juga target yang tidak selesai dalam waktu sehari. Berhubung pencetakan roti kacang Raja Beo masih dicetak secara tradisonal. Dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang, apabila dilihat dari target dan hasil kinerja pabrik roti kacang Raja Beo, bisa dikatakan sering tidak tercapai akibat kinerja yang menurun, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Target Produksi Roti Kacang Raja Beo Per Bulan

| Minggu Ke | Target | Terlaksana |
|------------------|---------------|-------------------|
| Minggu Pertama | 2500 Kotak | ± 2300 Kotak |
| Minggu Kedua | 1300 Kotak | ± 1100 Kotak |
| Minggu Ketiga | 1000 Kotak | ± 900 Kotak |
| Minggu Keempat | 2000 Kotak | ± 1800 Kotak |

Sumber: Roti Kacang Raja Beo, (2023)

Jika dilihat dari target produksi Roti Kacang Raja Beo maka terlihat jelas dalam memproduksi para pekerja belum mampu menyelesaikan target, hal ini dikarenakan berbagai faktor yang melatarbelakanginya, jika dilihat dengan tidak tercapainya target dalam seminggu hampir 200 kotak yang tidak terlaksana, hal ini tentu akan merugikan pemilik pabrik, yang mana seharusnya mereka mendapatkan keuntungan dari target yang telah direncanakan akan tetapi masih belum seimbang dengan hasil kinerja yang dilakukan pekerjanya. Maka untuk mensiasatinya pihak pabrik melakukan jam lembur untuk mencapai target-target tersebut. Karena adanya jam lembur membuat pekerja merasa terbebani, apalagi para pekerja terdiri dari kalangan ibu rumah tangga yang berada disekitar pabrik.

Akan tetapi dengan adanya jam lembur juga mampu memberikan dorongan semangat bagi pekerjanya karena upah yang dibayar untuk jam lembur akan bertambah pada gaji yang didapatkan.

Maka dari itu untuk mendukung kinerja dari pekerja maka diperlukan dukungan motivasi agar kinerja pekerja dapat meningkat dan lebih maksimal lagi. Motivasi dapat diartikan sebagai cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Umam, 2018) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut (Afandi, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi yang diberikan kepada pekerja Raja Beo dengan memberikan berupa perhatian terhadap pekerja yang tidak semangat, sakit, atau kesulitan yang bisa dibantu oleh Pemilik Usaha.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan pada penelitian saya melihat pemilik mengajari pekerja apabila bentuk ukuran dari Roti Kacang Raja Beo itu tidak sesuai dengan cara memberikan contoh langsung teknik pencetakan rotinya. Sementara motivasi berupa imbalan pada jam lembur tetap diberikan. Hitungan jam lembur setelah jam 17.00 wib, dengan rata-rata jam lembur ± 2 jam lembur untuk pesanan dengan kisaran rata rata 1000 lebih dengan imbalan sebesar \pm Rp 20.000.

Untuk melihat bagaimana Motivasi yang dirasakan, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 20 orang pekerja, yang mana meraka menyatakan bahwa motivasi yang di berikan belum sesuai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Variabel Motivasi

| No | Pertanyaan | Setuju | Tidak Setuju | Persentase |
|----|--|----------------|-----------------|------------|
| 1 | Saya merasa pemilik Raja beo berusaha keras untuk membuat pekerja tekun terhadap pekerjaannya | 8 orang 40% | 12 orang 60% | 100% |
| 2 | Pemilik usaha sudah memberikan motivasi untuk terus memanfaatkan waktu lebih baik lagi dalam bekerja | 7 orang 35% | 13 orang 65% | 100% |

Sumber: Data diolah, (2023)

Dari hasil pra survey dapat dilihat apa yang diberikan oleh pemilik kepada pekerja Roti Kacang Raja Beo masih belum mampu memotivasi para pekerja. karena lebih dari 50% pekerja masih belum dapat motivasi dari pemilik pabrik. Dengan demikian motivasi pekerja tidak bisa didapatkan dari tempat kerja, maka perlu adanya perbaikan dari pemilik pabrik untuk menumbuhkan motivasi pekerja dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja para pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya motivasi para pekerja dalam bekerja menjadi pemicu pekerja tidak sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya seperti pekerja yang datang terlambat dan tidak disiplin saat bekerja.

Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang karyawan menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga mentaati aturan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat (Supomo, 2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah bagian dari fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik

disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Apabila dilihat dari disiplin kerja, terlihat dari 35 orang jumlah pekerja Pabrik Roti Kacang Raja Beo masih banyak yang belum disiplin. dan dapat dilihat dari tabel dibawah:

Tabel 1.3
Absensi Pabrik Roti Kacang Raja Beo

| No | Bulan | Jumlah Absen | Persentase Kehadiran |
|----|---------------|--------------|----------------------|
| 1 | Oktober 2022 | 5 orang | 14 % |
| 2 | November 2022 | 3 orang | 8,5% |
| 3 | Desember 2022 | 3 orang | 8,5% |
| 4 | Januari 2023 | 7 orang | 20 % |
| 5 | Februari 2023 | 5 orang | 14 % |

Sumber: Data diolah, (2023)

Dari tabel diatas dan pernyataan pemilik pabrik dapat dilihat bahwa disiplin kerja pekerja masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas. setiap bulannya para pekerja ada saja yang tidak masuk atau absen saat bekerja sekitar 3-7 orang yang absen dalam sebulan, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap target produksi yang diterapkan pabrik, jika dilihat faktor ini terjadi karena, sebageian besar hal ini terjadi karena pekerja pabrik Roti Kacang Raja Beo adalah ibu-ibu rumah tangga yang tinggal disekitar pabrik, dan ini membuat pemilik pabrik Roti Kacang Raja Beo sulit dalam membuat komitmen yang baik terhadap usaha dan pekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu kemudian tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Pendapat (Samsudin, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen organisasi yang terbentuk pada Pabrik Roti Kacang Raja Beo sebenarnya sudah ada, yaitu dengan cara berusaha membuat pelanggan tidak kecewa dengan tetap mempertahankan cita rasa serta memenuhi target pesanan walaupun dalam pelaksanaannya para pemilik pabrik dan para pekerja masih mengalami permasalahan dilapangan, maka untuk mensiasati itu semua perlu diperkuatnya komitmen organisasi untuk pekerja agar lebih baik lagi dalam mengerjakan tugasnya belum dapat tercapai sepenuhnya.

Maka berdasarkan masalah-masalah dan fenomena yang ada dilokasi penelitian, dan untuk menemukan keterkaitan faktor-faktor yang melatarbalakangi kinerja karyawan yang belum maksimal, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pabrik Roti Kacang Raja Beo Kota Tebing Tinggi)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo ?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo ?
6. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh dari Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh peneliti dibangku perkuliahan dan

mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti.

2. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding dengan keadaan yang terjadi dilapangan sehingga dengan adanya pembanding tersebut akan dapat lebih baik memajukan usaha Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan tugas akhirnya bagi mahasiswa STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi.

