

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang ada di Indonesia menjadikan salah satu fenomena yang mempengaruhi berbagai macam aktivitas dalam berbagai sektor termasuk di dunia bisnis salah satunya industri manufaktur. Dalam industri manufaktur yang kompetitif dan terus berkembang, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan operasional suatu perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi dapat dilihat oleh faktor-faktor yang mendorong produktivitas dan efektivitas kerja. Dua faktor yang semakin relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada saat ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas individu di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, serta lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi ini bisa berasal dari faktor intrinsik, seperti pencapaian pribadi, pengembangan karir dan kepuasan kerja, atau faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari perusahaan. Dalam konteks perbankan, karyawan yang termotivasi mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan reputasi dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga menjadi unsur penting yang menentukan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam

menjalankan tanggung jawab. Disiplin yang tinggi menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam proses kerja, sehingga setiap bagian dalam organisasi dapat berjalan sesuai fungsinya. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan menyebabkan keterlambatan, kekacauan, serta menurunnya kepercayaan manajemen terhadap karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur industri makanan.

Dalam upaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, prosesnya tentu tidak dapat dicapai secara instan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya maksimal guna memperoleh kualitas SDM yang sesuai kebutuhan. Salah satu upaya tersebut adalah pengelolaan SDM dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui pengelolaan yang baik, karyawan yang dimiliki perusahaan akan lebih mudah dalam menghadapi berbagai permasalahan serta mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Sedarmayanti (2024:24) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu dan juga sebagai rangkaian strategis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi individu. Sumber daya manusia merupakan faktor penting di setiap perusahaan karena selain sebagai kekuatan tetapi juga faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara, meningkatkan kinerja dari sumber daya yang dimilikinya.

Sektor industri merupakan sektor strategis dalam pengembangan ekonomi nasional karena mampu membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang Undang RI No. 3 Tahun 2014 Tentang Perindustrian, Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Industri juga dapat diklasifikasikan menurut ukurannya. Skala industri dapat dibagi menjadi empat kategori berdasarkan jumlah tenaga kerja: industri rumah tangga, industri kecil, industri menengah, dan industri besar. Pembatasan skala perusahaan didasarkan pada jumlah tenaga kerja, yaitu 1-4 orang untuk usaha rumahan, 5-19 orang untuk industri kecil, 20-99 orang untuk industri menengah, dan 100 orang atau lebih untuk industri besar (Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2024).

Industri makanan merupakan salah satu sektor industri manufaktur yang memiliki peran penting dalam perekonomian negara. Sektor ini melibatkan berbagai proses pengolahan bahan pangan menjadi produk siap konsumsi atau produk setengah jadi. Ada berbagai kategori dalam industri ini mencakup makanan olahan, makanan ringan serta makanan cepat saji. Industri makanan menjadi salah satu penyumbang terbesar dalam sektor manufaktur, perkembangan ini didorong oleh meningkatnya permintaan pasar, perubahan pola konsumsi masyarakat, inovasi produk, serta kemajuan teknologi dalam produksi makanan. Selain itu, dukungan pemerintah melalui berbagai kebijakan, seperti peningkatan standar keamanan pangan, pengembangan kawasan dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

Berikut ini adalah jumlah unit industri makanan pada Kabupaten di Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1. 1
Jumlah Unit Industri Makanan Pada Kabupaten di Jawa Barat
Pada Tahun 2024

No.	Kabupaten	Unit Industri
1	Kabupaten Bogor	114
2	Kabupaten Garut	95
3	Kabupaten Bandung Barat	80
4	Kabupaten Bandung	60
5	Kabupaten Cirebon	68
6	Kabupaten Sumedang	27
7	Kabupaten Indramayu	75
8	Kabupaten Ciamis	46
9	Kabupaten Majalengka	23
10	Kabupaten Kuningan	21

Sumber: <https://jabar.bps.go.id/id>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa unit industri di Kabupaten Kuningan berkontribusi paling rendah dibandingkan dengan beberapa kabupaten lain di Jawa Barat pada sektor industri dengan 21 unit industri. Hal tersebut menjadikan Kabupaten Kuningan menjadi salah satu Kabupaten yang belum menjadi pendorong utama penyerapan tenaga kerja. Meskipun demikian, data ini juga menunjukkan potensi untuk pengembangan lebih lanjut dalam sektor industri makanan di Kabupaten Kuningan. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di wilayah Kabupaten Kuningan. Berikut ini data daftar industri makanan dan nilai skor industri makanan di wilayah Kabupaten Kuningan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. 2
Daftar Industri Makanan dan Rating Pegawai Terhadap Industri Makanan
di Kabupaten Kuningan 2024

No.	Nama Pabrik	Alamat	Rating (1-5)
1	PT. Sinar Tani/Timu Muhari	Jl. Cimaranten, Desa. Pagundan, Kecamatan Lebakwangi, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat	4,9
2	PT. Bawang Kuningan Kencana	Jl. Cibadak, Desa. Sukamulya, Kecamatan. Garawangi, Kabupaten. Kuningan Jawa Barat	4,8
3	PT. Monita Food	Jl. Kertawangunan, Kecamatan. Sindangagung, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat	4,8

Lanjutan Tabel 1. 2

No.	Nama Pabrik	Alamat	Rating (1-5)
4	PT. Sumber Inti Pangan	Jl. Sianaraga1 Desa. Cilowa, Kecamatan. Kramatmulya, Kabupaten. Kuningan Jawa Barat	4,7
5	PT. Galih Estetika Indonesia	Jl. Raya Bandorasa No.103, Kecamatan. Cilimus, Kabupaten. Kuningan Jawa Barat	4,6

Sumber : <https://www.daftarperusahaan.com/>

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat beberapa informasi perusahaan makanan di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Berdasarkan ranting yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan, PT. Galih Estetika Indonesia memiliki ranting yang relatif rendah dibandingkan dengan perusahaan makanan lainnya di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Nilai rating 4,6, berdasarkan rata-rata ulasan yang diberikan pegawai terhadap perusahaan dapat disimpulkan bahwa PT. Galih Estetika Indonesia memiliki kinerja perusahaan yang masih rendah. Hal ini tentu dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

PT. Galih Estetika Indonesia, yang berlokasi di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri makanan yang mengolah bahan baku ubi jalar menjadi produk setengah jadi. Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan yang memiliki kapasitas besar, tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah yang banyak. Dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada juga dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya supaya dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja karyawan yang tergolong relatif tinggi, sehingga misi dan tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Soedarmanto (2024:70) mengungkapkan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan yang dilihat dari berbagai aspek yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif dalam menjalankan tugas.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai.

Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sistem Manajemen Kerja (SKM) pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Sistem Manajemen Kerja PT. Galih Estetika Indonesia
Kabupaten Kuningan Jawa Barat

Rentang Nilai(100%)	Klasifikasi	Keterangan
>97 – 100	A	Sangat Baik
>92– 97	B	Baik
>85 – 92	B-	Kurang Baik
>70 – 85	C	Cukup
>50 – 70	D	Kurang

Sumber: PT. Galih Estetika Indonesia, (2025)

Pada Tabel 1.3 terdapat nilai angka dengan nilai tertinggi >97-100 dan nilai terkecil yaitu >50-70. Sedangkan keterangan memiliki lima unsur yaitu sangat baik, baik, kurang baik, cukup dan kurang, dapat dilihat bahwa sistem manajemen kerja yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat akan disamakan menurut bobot yang terdapat pada tabel di atas. Kinerja dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Terdapat adanya indikasi masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut, permasalahannya yaitu dengan adanya ketidakstabilan yang di mana

kinerja karyawan tidak konsisten pada tiga tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 yang terdapat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Hasil Rekap Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia
Kabupaten Kuningan Jawa Barat Periode 2022 - 2024

Tahun	Pencapaian Kinerja (100%)	Predikat	Keterangan
2022	76,22%	C	Cukup
2023	98,12%	B	Baik
2024	94,35%	B-	Kurang Baik

Sumber: PT. Galih Estetika Indonesia, (2025)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat mengalami penurunan kinerja yang belum stabil dan belum memenuhi pencapaian target atau belum meraih sasaran optimal, dikarenakan suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi di mana pada tahun 2022 menunjukkan predikat C dengan nilai 76,22% yang termasuk dalam penilaian dengan kategori cukup, sedangkan tahun 2023 mengalami kenaikan pencapaian kinerja yang menunjukkan predikat B dengan nilai 98,12% yang termasuk dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2024 mengalami penurunan kinerja yang menunjukkan predikat B- dengan nilai 94,35% yang masuk dalam kategori kurang baik. Tentunya dalam hal ini target perusahaan jauh dari sasaran perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang sangat baik yaitu 100%.

Menurut Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menentukan kinerja karyawan, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain

: kualitas pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja. Jadi apabila instansi atau organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja tersebut menurun, maka instansi atau organisasi harus segera mencari faktor-faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan tersebut, instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu peneliti melakukan pra-survei kepada karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Peneliti melakukan pembagian kuesioner pra-survei kepada 30 responden secara acak sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat:

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada
PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas Kerja	3	2	14	7	4	97	3,23
2	Kuantitas Kerja	2	7	12	9	0	88	2,93
3	Tanggung Jawab	2	8	11	9	0	87	2,90
4	Kerjasama	3	2	11	13	1	97	3,23
5	Inisiatif	1	4	12	11	2	99	3,30
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,12
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi-								
Rata-Rata = Jumlah Skor :Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil Data Pra-Survei Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pra-survei penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat memperoleh skor rata-rata 3,12 yang dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas dengan nilai rata-rata 2,93 dan dimensi tanggung jawab nilai rata-rata 2,90. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Bilqis selaku pembimbing perusahaan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi target dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih terdapat karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dapat mengakibatkan dampak yang merugikan bagi karyawan.

Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan maksimal. Tetapi dalam realitanya, manajemen perusahaan tentu akan menjumpai berbagai permasalahan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Salah satunya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri.

Kasmir (2022:189) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, kemampuan dalam bekerja sama dalam tim, serta bentuk kompensasi yang diterima. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-

variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Pra-survei dilakukan agar mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini penulis menyajikan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada
PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kerjasama Tim	Kerjasama	0	0	4	20	6	112	4,07
	Kepercayaan	0	1	5	20	4	117	3,90
	Kekompakan	0	1	12	13	4	110	3,67
Skor Rata-Rata Variabel Kerjasama Tim								3,88
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	0	3	18	8	1	97	3,23
	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	1	10	12	6	1	86	2,87
	Ketaatan Pada Standar Kerja	1	11	12	5	1	84	2,80
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	4	6	9	10	1	88	2,93
	Etika Kerja	1	5	11	11	2	98	3,27
Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja								3,02
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	1	6	14	8	117	3,90
	Lingkungan Kerja Non Fisik	2	0	8	17	3	109	3,63
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								3,77
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	5	8	10	7	0	79	2,63
	Kebutuhan Akan Afiliasi	3	9	9	4	5	89	2,97
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	6	4	11	6	3	86	2,87
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja								2,82
Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	0	4	18	8	124	4,13
	Kompensasi Tidak Langsung	1	1	6	19	3	112	3,73

Lanjutan Tabel 1. 6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Skor Rata-Rata Variabel Kompensasi							3,93	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Responden								

Sumber : Hasil Data Pra-Survei Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia kabupaten Kuningan Jawa Barat, berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yang mendapatkan rata-rata persentase yang paling rendah yaitu variabel motivasi kerja dengan hasil rata-rata 2,82 dan variabel disiplin kerja dengan hasil rata-rata sebesar 3,02.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yaitu variabel motivasi kerja memiliki skor di bawah rata-rata yaitu 2,82 hasil paling rendah di dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Berikut data yang diperoleh dalam survei pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada
PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	5	8	10	7	0	79	2,63
	Kebutuhan Akan Afiliasi	3	9	9	4	5	89	2,97
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	6	4	11	6	3	86	2,87
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja							2,82	

Sumber : Hasil Data Kuesioner Pra-Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat hasil hitungan data pra-survei di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat berada pada kategori kurang baik dengan memperoleh nilai skor di bawah rata-rata yaitu 2,82. Dimensi yang mendapatkan nilai di bawah rata-rata yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi dengan nilai rata-rata 2,63. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat kurangnya motivasi.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat kurang motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan Ibu Bilqis selaku pembimbing perusahaan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat, mengatakan bahwa masih kurangnya kesempatan karyawan dalam mengembangkan potensi dan kreativitasnya yang terdapat dalam dirinya. Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

Menjadikan sikap terlalu santai tersebut berdampak pada kurangnya usaha karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang tertinggi. Menurut Mangkunegara (2020:38) menyebutkan bahwa karyawan akan mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi yang harus ditumbuhkan dari dalam diri karyawan dan juga oleh lingkungan kerjanya, prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya apabila mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi. Kebutuhan akan kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan yaitu kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan

aktualisasi diri, kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan yang di inginkan oleh karyawan.

Faktor yang menjadi masalah selain motivasi kerja yaitu disiplin kerja yang mana disiplin kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil kuesioner pra-survei disiplin kerja pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat, maka berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner kepada 30 responden, pra-survei mengenai disiplin kerja;

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada
PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	0	3	18	8	1	97	3,23
	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	1	10	12	6	1	86	2,87
	Ketaatan Pada Standar Kerja	1	11	12	5	1	84	2,80
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	4	6	9	10	1	88	2,93
	Etika Kerja	1	5	11	11	2	98	3,27
Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja							3,02	

Sumber : Hasil Data Kuesioner Pra-Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat hasil hitung data pra-survei di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat memperoleh nilai skor rata-rata 3,02. Hal ini terlihat dari dimensi yang memiliki di bawah rata-rata yaitu tingkat kewaspadaan karyawan dengan nilai rata-rata 2,87, ditandai dengan kurang memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai prosedur perusahaan. Selanjutnya dimensi ketaatan pada standar kerja dengan nilai rata-rata 2,80, ditandai dengan kurangnya menjaga efisiensi dan efektivitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Selanjutnya

dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan nilai rata-rata 2,93, ditandai dengan kurangnya mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat kurang disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan Ibu Bilqis selaku pembimbing perusahaan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat, mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan dan karyawan kurang mengatur waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut Onsardi (2022:158) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, semakin tinggi rasa disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Karyawan yang menunjukkan rasa keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, dan menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan maka pastinya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan maka akan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja dan berdampak positif terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan dan kualitas kinerja perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan semakin mudah, efektif dan efisien.

Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat di pengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Karena motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi Instansi dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Motivasi menjadi hal yang paling penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan ingin datang untuk bekerja.

Adapun beberapa penelitian terdahulu terkait judul dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tifani Nur Adinda (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Ilham Idrus (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Haifa Khairunnisa & Syamruddin (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra-survei dari setiap variabelnya maka dapat disimpulkan bahwa PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat memiliki permasalahan kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

PT. GALIH ESTETIKA INDONESIA KABUPATEN KUNINGAN JAWA BARAT”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan adanya permasalahan yang terdapat dalam peneliti ini, di mana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya usaha karyawan dalam mencapai prestasi tertingginya.
2. Disiplin Kerja
 - a. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Karyawan kurang mematuhi standar kerja yang ada di perusahaan.
 - c. Karyawan kurang mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.
 - b. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang disiplin kerja pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.
2. Tanggapan karyawan tentang disiplin kerja pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.
3. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahwa studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.
3. Bagi Pihak Lain
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.