

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era industrialisasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap struktur perekonomian dunia. Revolusi industri yang berkembang hingga memasuki era Industri 4.0 ditandai dengan integrasi teknologi digital, otomatisasi, Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *big data*, dan sistem siber-fisik (*Cyber Physical System*) dalam proses produksi. Transformasi tersebut mendorong perubahan paradigma industri menuju sistem manufaktur yang lebih efisien, fleksibel, dan berbasis teknologi. Menurut Nurrudin (2025), revolusi industri keempat mengintegrasikan teknologi digital dengan proses produksi sehingga menciptakan model bisnis yang lebih adaptif terhadap dinamika pasar global. Kondisi ini meningkatkan persaingan antarperusahaan sehingga keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditentukan oleh modal, teknologi, atau sumber daya alam, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan karena keberhasilan implementasi strategi organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja individu.

Di Indonesia, sektor industri manufaktur merupakan kontributor terbesar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dengan kontribusi sebesar 18,98% pada tahun 2024 berdasarkan harga berlaku (Badan Pusat Statistik, 2025). Selain menjadi penyumbang terbesar PDB, sektor manufaktur juga berperan

sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai sektor pendukung, menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap nilai ekspor nasional (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2025). Oleh karena itu, peningkatan daya saing industri manufaktur tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam menghasilkan kinerja yang optimal demi mendukung produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Berikut adalah data dari Badan Pusat Statistik Tahun 2025 mengenai jumlah perusahaan manufaktur di Pulau Jawa :

Tabel 1.1
Data Badan Pusat Statistik mengenai Jumlah Perusahaan Manufaktur
Sedang Menengah Tahun 2025 di Pulau Jawa

No.	Provinsi	Jumlah Perusahaan Manufaktur	Persentase (%)
1	Jawa Barat	8.239	33,25
2	Jawa Timur	6.151	24,82
3	Jawa Tengah	5.017	20,25
4	Banten	3.397	13,71
5	DKI Jakarta	1.359	5,48
6	DI Yogyakarta	617	2,49
Total		24.780	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025), diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 1.1, Provinsi Jawa Barat memiliki 8.239 perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar pada tahun peneliti atau sekitar 33,25% dari total perusahaan industri manufaktur pada enam provinsi di Pulau Jawa. Jumlah tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan Jawa Timur (6.151 perusahaan), Jawa Tengah (5.017 perusahaan), Banten (3.397 perusahaan), DKI Jakarta (1.359 perusahaan), dan Daerah Istimewa Yogyakarta (617 perusahaan). Data tersebut menunjukkan bahwa Jawa Barat merupakan pusat konsentrasi

industri manufaktur di Pulau Jawa dengan aktivitas produksi yang lebih tinggi dibandingkan provinsi lainnya.

Tingginya konsentrasi perusahaan manufaktur di Jawa Barat berdampak pada meningkatnya kebutuhan terhadap berbagai industri pendukung (*supporting industry*), termasuk industri percetakan. Industri percetakan memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas manufaktur melalui penyediaan kemasan (*packaging*), label produk, dokumen operasional, media promosi, hingga berbagai kebutuhan administrasi perusahaan. Semakin besar aktivitas sektor manufaktur, semakin tinggi pula permintaan terhadap produk dan jasa percetakan yang berkualitas, tepat waktu, serta mampu memenuhi spesifikasi yang ditetapkan oleh pelanggan industri.

Kondisi tersebut menjadikan Jawa Barat sebagai wilayah yang strategis untuk mengkaji permasalahan pada industri percetakan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam lingkungan industri yang kompetitif, perusahaan percetakan dituntut tidak hanya memiliki teknologi dan fasilitas produksi yang memadai, tetapi juga didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja secara optimal. Oleh karena itu, tingginya konsentrasi industri manufaktur di Jawa Barat menjadi landasan yang kuat dalam menentukan wilayah penelitian, sebelum pembahasan diarahkan secara lebih spesifik pada Kabupaten Karawang sebagai salah satu kawasan industri terbesar di provinsi tersebut.

Tabel 1.2
Data Kawasan Industri Provinsi Jawa Barat

Kode Kabupaten/Kota	Nama Kabupaten / Kota	Jumlah Kawasan Industri		
		Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
3215	Kabupaten Karawang	12	12	12
3216	Kabupaten Bekasi	12	11	11
3214	Kabupaten Purwakarta	5	5	6
3213	Kabupaten Subang	3	3	5
3201	Kabupaten Bogor	2	2	2
3202	Kabupaten Sukabumi	1	1	2
3210	Kabupaten Majalengka	1	1	1
3211	Kabupaten Sumedang	1	1	1
3212	Kabupaten Indramayu	0	0	1

Sumber: Open Data Jawa Barat, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat (data 2023–2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, kawasan industri di Provinsi Jawa Barat terkonsentrasi pada beberapa kabupaten, terutama Kabupaten Karawang, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Purwakarta, dan Kabupaten Subang. Kabupaten Karawang tercatat memiliki 12 kawasan industri pada tahun 2024, jumlah yang sama dengan tahun 2023 dan menjadi yang tertinggi di Provinsi Jawa Barat bersama Kabupaten Bekasi. Jumlah tersebut lebih tinggi dibandingkan Kabupaten Purwakarta yang memiliki 5 kawasan industri, Kabupaten Subang 3 kawasan industri, Kabupaten Bogor 2 kawasan industri, serta kabupaten lainnya yang hanya memiliki satu atau bahkan belum memiliki kawasan industri. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kabupaten Karawang merupakan salah satu pusat konsentrasi kawasan industri di Provinsi Jawa Barat.

Tingginya jumlah kawasan industri di Kabupaten Karawang mencerminkan besarnya aktivitas sektor manufaktur yang beroperasi di wilayah tersebut. Keberadaan kawasan industri tidak hanya menjadi lokasi bagi perusahaan nasional

dan multinasional untuk menjalankan kegiatan produksi, tetapi juga mendorong berkembangnya berbagai industri pendukung (*supporting industry*), termasuk industri percetakan yang menyediakan kebutuhan kemasan, label produk, dokumen operasional, media promosi, dan berbagai kebutuhan cetak lainnya. Dengan demikian, karakteristik Kabupaten Karawang sebagai salah satu pusat kawasan industri menjadikannya wilayah yang relevan untuk mengkaji permasalahan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan percetakan.

Untuk memperkuat alasan pemilihan Kabupaten Karawang sebagai lokasi penelitian, tidak cukup hanya melihat jumlah kawasan industri. Diperlukan pula indikator lain yang mampu menggambarkan tingkat aktivitas ekonomi dan daya tarik investasi daerah. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan menguraikan realisasi investasi Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat sebagai indikator yang menunjukkan intensitas perkembangan sektor industri di masing-masing wilayah.

Tabel 1.3
Data Realisasi Investasi Provinsi Jawa Barat

No.	Kabupaten/Kota	Realisasi Investasi (Rp Triliun)
1	Kabupaten Bekasi	71,8
2	Kabupaten Karawang	68,5
3	Kabupaten Bogor	22,9
4	Kota Bekasi	13,7
5	Kota Bandung	10,7

Sumber: Investasi Jabar/DPMPTSP Provinsi Jawa Barat (2025).

Berdasarkan Tabel 1.3, Kabupaten Karawang mencatat realisasi investasi sebesar Rp68,5 triliun pada tahun peneliti, menempati peringkat kedua tertinggi di Provinsi Jawa Barat setelah Kabupaten Bekasi. Nilai tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan Kabupaten Bogor, Kota Bekasi, maupun Kota Bandung. Tingginya realisasi investasi tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Karawang masih

menjadi salah satu tujuan utama investasi, khususnya pada sektor industri manufaktur. Kondisi ini mencerminkan tingginya aktivitas produksi, ekspansi usaha, serta kebutuhan terhadap berbagai industri pendukung (*supporting industry*), termasuk industri percetakan yang menyediakan kemasan, label, dokumen operasional, dan media promosi bagi perusahaan manufaktur. Oleh karena itu, Kabupaten Karawang memiliki karakteristik yang representatif sebagai lokasi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri percetakan.

Tingginya konsentrasi kawasan industri dan besarnya investasi di Kabupaten Karawang tidak hanya mendorong pertumbuhan perusahaan manufaktur sebagai industri utama (*core industry*), tetapi juga memacu perkembangan berbagai industri pendukung (*supporting industry*) yang berperan dalam menjaga kelancaran proses produksi hingga distribusi produk kepada konsumen. Dalam konsep manajemen rantai pasok (*supply chain management*), keberhasilan suatu perusahaan manufaktur tidak hanya ditentukan oleh proses produksi, tetapi juga oleh kemampuan seluruh pihak dalam rantai pasok untuk menyediakan barang dan jasa pendukung yang dibutuhkan secara tepat waktu, berkualitas, dan sesuai spesifikasi (Jacobs & Chase, 2021).

Salah satu industri pendukung yang memiliki keterkaitan erat dengan sektor manufaktur adalah industri percetakan. Hampir seluruh perusahaan manufaktur memerlukan berbagai produk percetakan sebagai bagian dari aktivitas operasionalnya, mulai dari kemasan (*packaging*), label produk, *barcode*, petunjuk penggunaan (*manual book*), dokumen administrasi, formulir operasional, hingga

media promosi. Produk-produk tersebut tidak hanya berfungsi sebagai media komunikasi kepada konsumen, tetapi juga berperan dalam mendukung identifikasi produk, pengendalian mutu, kepatuhan terhadap regulasi, distribusi barang, serta penguatan identitas merek (*branding*). Dengan demikian, semakin berkembang sektor manufaktur di suatu wilayah, maka kebutuhan terhadap industri percetakan juga cenderung semakin meningkat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa industri percetakan memiliki peran strategis sebagai bagian dari rantai pasok sektor manufaktur. Hubungan antara kebutuhan perusahaan manufaktur dengan produk dan layanan yang disediakan oleh industri percetakan dapat dijelaskan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Keterkaitan Kebutuhan Industri Manufaktur dengan Produk dan Layanan Industri Percetakan

No.	Kebutuhan Industri Manufaktur	Produk/Layanan Percetakan	Nilai Tambah bagi Industri
1	Identitas produk	Label produk, stiker, barcode	Memudahkan identifikasi dan <i>traceability</i> produk
2	Kemasan produk	Box packaging, paper bag, kemasan makanan, kemasan pakaian	Melindungi produk dan meningkatkan nilai jual
3	Promosi dan pemasaran	Brosur, katalog, banner, X-banner, poster, flyer	Mendukung aktivitas pemasaran dan branding
4	Dokumentasi operasional	Formulir, buku, agenda, dokumen administrasi	Mendukung administrasi dan operasional perusahaan
5	Informasi produk	Manual book, leaflet, booklet	Memenuhi kebutuhan informasi dan penggunaan produk
6	Branding perusahaan	Company profile, merchandise, media promosi	Meningkatkan citra dan identitas perusahaan

Sumber : Data Internal Percetakan Sofasco Cikampek, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, produk dan layanan industri percetakan memiliki keterkaitan yang erat dengan aktivitas operasional perusahaan manufaktur. Percetakan tidak hanya menghasilkan media promosi, tetapi juga menyediakan berbagai produk yang menjadi bagian dari proses bisnis perusahaan, seperti kemasan (*packaging*), label produk, *barcode*, dokumen administrasi, *manual book*,

hingga *company profile*. Produk-produk tersebut memiliki fungsi penting dalam mendukung identifikasi produk, perlindungan selama distribusi, penyampaian informasi kepada konsumen, pemenuhan standar operasional, serta penguatan identitas merek perusahaan.

Karakteristik tersebut sejalan dengan profil usaha Sofasco yang menyediakan layanan *digital printing*, *offset printing*, CTCP, *packaging*, penerbitan, administrasi, promosi, dan *advertisement*, serta melayani kebutuhan percetakan bagi UMKM, perusahaan, dan korporasi. Ragam layanan tersebut menunjukkan bahwa industri percetakan tidak hanya berperan sebagai penyedia jasa cetak, tetapi juga sebagai industri pendukung (*supporting industry*) yang berkontribusi terhadap kelancaran rantai pasok sektor manufaktur.

Dengan semakin tingginya aktivitas industri manufaktur di Kabupaten Karawang, kebutuhan terhadap layanan percetakan yang mampu menghasilkan produk berkualitas, tepat waktu, dan sesuai spesifikasi pelanggan juga semakin meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan percetakan menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif dan memberikan kinerja yang optimal. Atas dasar tersebut, industri percetakan dipandang relevan sebagai objek penelitian.

Industri percetakan merupakan salah satu subsektor industri manufaktur yang berperan dalam menghasilkan berbagai produk cetak sebagai media komunikasi, informasi, pendidikan, promosi, dan kebutuhan industri lainnya. Menurut Santiputri (2021), industri percetakan merupakan suatu sistem produksi yang menggabungkan proses pra-cetak (*prepress*), pencetakan (*press*), dan pasca-cetak (*postpress*) untuk

menghasilkan produk cetak yang memiliki nilai tambah sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Perkembangan teknologi digital mengubah pola konsumsi informasi masyarakat, namun tidak menghilangkan kebutuhan terhadap produk percetakan. Industri percetakan justru bertransformasi dengan memperluas layanan, seperti percetakan kemasan, label produk, bahan promosi, kebutuhan administrasi perusahaan, hingga *specialty printing*. Menurut Smithers (n.d.) dalam laporan *The Future of Package Printing to 2029*, pertumbuhan pasar percetakan kemasan dan label didorong oleh kebutuhan kemasan bernilai tambah serta perkembangan teknologi cetak digital yang mendukung produksi lebih cepat dan fleksibel. Hal tersebut menunjukkan bahwa industri percetakan tetap memiliki peluang berkembang melalui inovasi teknologi dan diversifikasi produk di tengah perkembangan digitalisasi.

Perkembangan industri percetakan di Indonesia tidak terlepas dari pertumbuhan sektor industri pengolahan yang menjadi kontributor terbesar terhadap perekonomian nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, sektor industri pengolahan menyumbang 18,98% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun peneliti (Badan Pusat Statistik, 2025). Sejalan dengan itu, pertumbuhan industri manufaktur turut meningkatkan permintaan terhadap berbagai produk percetakan, seperti kemasan, label produk, media promosi, dan dokumen operasional perusahaan (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa industri percetakan memiliki peran penting sebagai industri pendukung (*supporting industry*) bagi sektor manufaktur.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia dengan sektor industri pengolahan sebagai kontributor terbesar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), yakni lebih dari 40% pada tahun peneliti (Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2025). Didukung oleh kawasan industri yang luas, infrastruktur yang memadai, dan tingginya aktivitas investasi, Jawa Barat menjadi wilayah strategis bagi perkembangan industri manufaktur. Kondisi tersebut menjadikan industri percetakan memiliki peran yang semakin penting dalam memenuhi kebutuhan produksi, pengemasan, pelabelan, promosi, dan administrasi perusahaan manufaktur.

Salah satu pusat konsentrasi industri manufaktur di Jawa Barat adalah Kabupaten Karawang. Kabupaten ini dikenal sebagai kawasan industri strategis yang menjadi lokasi berbagai perusahaan nasional dan multinasional dari beragam sektor. Berdasarkan dataset Open Data Jawa Barat, Kabupaten Karawang tercatat memiliki 12 kawasan industri pada tahun 2025 (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, n.d.). Tingginya aktivitas industri tersebut mendorong meningkatnya kebutuhan terhadap berbagai jasa penunjang, termasuk industri percetakan untuk memenuhi kebutuhan kemasan, label produk, dokumen operasional, media promosi, dan administrasi perusahaan.

Kondisi tersebut menjadikan industri percetakan memiliki peran strategis dalam mendukung rantai pasok sektor manufaktur. Perusahaan percetakan dituntut menghasilkan produk berkualitas, menyelesaikan pesanan tepat waktu, serta mampu memenuhi kebutuhan pelanggan secara fleksibel. Oleh karena itu,

peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas, kualitas hasil cetak, dan daya saing perusahaan.

Keberhasilan perusahaan percetakan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan peralatan produksi, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan efektivitas organisasi karena teknologi dan sistem kerja hanya dapat menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi serta disiplin kerja. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan percetakan.

Pesatnya perkembangan kawasan industri di Kabupaten Karawang turut meningkatkan persaingan pada industri percetakan sebagai sektor pendukung (*supporting industry*) bagi perusahaan manufaktur. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya berbagai perusahaan percetakan yang menawarkan layanan dan segmentasi pasar yang berbeda-beda. Sebagai dasar dalam menentukan objek penelitian, peneliti melakukan perbandingan jumlah produksi beberapa perusahaan percetakan yang beroperasi di Kecamatan Cikampek.

Tabel 1.5
Perbandingan Jumlah Produksi Perusahaan Percetakan di Kecamatan Cikampek

No	Nama Perusahaan	Jumlah Produksi (RIM/PCS)
1	Sofasco Printing	114.000
2	Kencana Digital Printing	89.500
3	Langit Printing	65.000
4	Percetakan Profesor	71.000
5	Nanda Printing	75.000

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, terlihat bahwa Sofasco Printing memiliki jumlah produksi tertinggi dibandingkan empat perusahaan percetakan lainnya di wilayah Cikampek, Kabupaten Karawang. Total produksi Sofasco Printing mencapai 114.000 rim/pcs, lebih tinggi dibandingkan Kencana Digital Printing sebesar 89.500 rim/pcs, Nanda Printing sebesar 75.000 rim/pcs, Percetakan Profesor sebesar 71.000 rim/pcs, dan Langit Printing sebesar 65.000 rim/pcs.

Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa Sofasco Printing memiliki kapasitas produksi yang relatif lebih besar dibandingkan para pesaingnya. Meskipun demikian, tingginya volume produksi tidak secara otomatis mencerminkan bahwa seluruh target operasional telah tercapai. Kapasitas produksi yang besar juga diikuti oleh tuntutan untuk menjaga kualitas hasil cetak, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, serta efisiensi proses produksi. Dengan kata lain, semakin tinggi jumlah produksi yang dihasilkan, semakin besar pula tantangan perusahaan dalam mempertahankan kinerja operasional secara konsisten.

Selisih produksi antara Sofasco Printing dan pesaing terdekatnya, yaitu Kencana Digital Printing, mencapai 24.500 rim/pcs atau sekitar 27,4% lebih tinggi. Sementara itu, dibandingkan dengan Langit Printing yang memiliki produksi terendah, produksi Sofasco Printing lebih tinggi 49.000 rim/pcs atau sekitar 75,4%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Sofasco Printing merupakan salah satu perusahaan percetakan dengan kapasitas produksi terbesar di wilayah Cikampek, Karawang. Namun, besarnya kapasitas produksi juga menuntut perusahaan untuk memiliki pengelolaan sumber daya manusia dan proses operasional yang efektif

agar target produksi dapat dicapai tanpa mengorbankan kualitas maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kinerja karyawan yang unggul merupakan pilar utama penentu keberhasilan operasional perusahaan. Ketika para staf operasional selaku individu dihargai dan mampu memperlihatkan performa kerja yang optimal, maka target kuantitas output perusahaan akan tercapai, tingkat kesalahan produksi dapat ditekan, serta efisiensi waktu kerja dapat terwujud secara konsisten. Sebaliknya, jika kinerja karyawan mengalami degradasi, maka stabilitas produktivitas perusahaan akan langsung terganggu dan mengancam posisi pasar perusahaan. Pada realitasnya, menjaga stabilitas kinerja karyawan bukanlah perkara yang mudah karena melibatkan pengelolaan perilaku, ekspektasi, dan pemenuhan kebutuhan emosional pekerja. Hal inilah yang menjadi tantangan nyata bagi manajemen Percetakan Sofasco Cikampek. Berdasarkan hasil pengamatan awal dan pra-penelitian empiris dalam tiga tahun terakhir (2023–2025), ditemukan indikasi kuat bahwa kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek sedang mengalami tren penurunan.

Manajemen menemukan indikasi kuat mengenai penurunan kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek berdasarkan hasil pengamatan awal dalam tiga tahun terakhir (2023–2025). Peneliti menganalisis penurunan performa kerja ini secara objektif melalui tiga indikator utama, yaitu: kuantitas hasil kerja (volume produksi), kualitas hasil kerja (tingkat cacat produk), dan ketepatan waktu pengiriman pesanan. Evaluasi data dari masing-masing indikator tersebut tersaji secara rinci sebagai berikut:

Pertama, ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja, karyawan bagian operasional produksi belum mampu memenuhi target kapasitas output tahunan yang ditetapkan perusahaan. Ketidakmampuan pemenuhan target volume ini mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan. Data mengenai pencapaian volume produksi tersebut tersaji pada Tabel 1.6 berikut:

Tabel 1.6
Target dan Realisasi Volume Produksi Percetakan Sofasco Cikampek Tahun 2023–2025

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih Kekurangan	Persentase Capaian
		(Rim/Pcs)	(Rim/Pcs)	(Rim/Pcs)	(%)
1	2023	120,000	114,000	(6,000)	95%
2	2024	135,000	124,200	(10,800)	92%
3	2025	150,000	133,500	(16,500)	89%

Sumber : Data Internal Percetakan Sofasco Cikampek, 2026

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa volume kerja karyawan mengalami kemunduran yang sejalan dengan peningkatan target tahunan perusahaan. Persentase capaian target terus merosot dari 95,00% pada tahun 2023, turun menjadi 92,00% pada tahun 2024, dan menyentuh titik terendah sebesar 89,00% pada tahun 2025 dengan total defisit mencapai 16.500 Rim/Pcs. Hal ini membuktikan bahwa terdapat sebuah permasalahan antara realisasi produksi dengan target produksi.

Kedua, indikasi penurunan kinerja juga terlihat nyata pada aspek kualitas hasil kerja. Munculnya produk cacat atau gagal cetak (*product reject*) mencerminkan rendahnya tingkat ketelitian dan konsentrasi karyawan selama proses produksi dan finishing. Data mengenai persentase *product reject* dipaparkan pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Kualitas Produk dan Persentase Reject Percetakan Sofasco Cikampek Tahun 2023–2025

No	Tahun	Jumlah Total Produksi (Rim)	Jumlah Produk Reject	Reject
			(Rim)	(%)
1	2023	114,000	5,400	4.7%
2	2024	124,200	5,980	4.8%
3	2025	133,500	6,264	4.7%

Sumber : Data Internal Percetakan Sofasco Cikampek, 2026

Dari tabel 1.7 dapat diketahui bahwa mutu hasil kerja karyawan menunjukkan tren penurunan yang ditandai dengan naiknya persentase produk cacat secara konstan. Angka kerusakan produk meningkat dari 4,70% pada tahun 2023 menjadi 4,80% pada tahun 2024, dan mencapai puncaknya sebesar 4,70% pada tahun 2025. Peningkatan ini merefleksikan adanya kelalaian kerja dan berkurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam meminimalkan pemborosan bahan baku (*material waste*).

Ketiga, penurunan efisiensi kinerja karyawan terpotret secara jelas pada aspek manajemen waktu, yaitu ketepatan pengiriman pesanan (*time delivery*) kepada pelanggan. Keterlambatan cetak pada bisnis percetakan dapat merusak jadwal kegiatan konsumen. Data mengenai tingkat keterlambatan penyelesaian pesanan tersaji pada Tabel 1.8 berikut:

Tabel 1.8
Data Ketepatan Waktu Pengiriman Pesanan kepada Konsumen Tahun 2023-2025

No	Tahun	Total Pesanan Masuk (Order)	Pesanan Selesai Tepat Waktu	Pesanan Yang Terlambat	Persentase Keterlambatan (%)
1	2023	2,500	2,350	150	6.0%
2	2024	2,800	2,562	238	8.5%
3	2025	3,100	2,782	318	10.3%

Sumber : Data Internal Percetakan Sofasco Cikampek, 2026

Dari Tabel 1.8, memperlihatkan ketidakmampuan karyawan dalam mengejar batas waktu pengerjaan tugas secara responsif. Rasio keterlambatan pengiriman produk kepada konsumen melonjak signifikan, mulai dari 6,00% pada tahun 2023 naik menjadi 8,50% pada tahun 2024, hingga menembus angka 10,30% pada tahun 2025. Data menjadi indikasi yang kuat lonjakan ini membuktikan bahwa efisiensi pengelolaan waktu kerja karyawan masih sangat rendah akibat kelambatan mengeksekusi tahapan produksi.

Manajemen juga harus memperhatikan tingkat kedisiplinan operasional harian staf lini produksi untuk menekan berbagai penurunan performa tersebut. Disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan organisasi (Dessler, 2024). Rendahnya kedisiplinan harian dapat mengganggu efektivitas kelompok kerja di lapangan. Bagian personalia mencatat indikasi merosotnya kepatuhan ini melalui data rekapitulasi absensi sepanjang tahun 2025 pada Tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9
Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Percetakan Sofasco Cikampek
Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin/Sakit	Tanpa Keterangan/Mangkir	Total Tidak Hadir	Persentase Kelalaian Absensi
			(Hari)	(Hari)		(%)
1	Januari-April	75	22	8	30	3,33%
2	Mei-Agustus	75	25	11	36	4,00%
3	September-Desember	75	28	15	43	4,78%

Sumber : Data Internal Percetakan Sofasco Cikampek, 2026

Dari Tabel 1.9 menunjukkan penurunan komitmen waktu kerja karyawan yang cukup signifikan di setiap caturwulan sepanjang tahun 2025. Bagian personalia mencatat organisasi kehilangan banyak jam kerja produktif akibat

akumulasi ketidakhadiran karyawan sebanyak 30 hari (3,33%) pada periode Januari–April. Karyawan meningkatkan angka tidak hadir menjadi 36 hari (4%) pada periode Mei–Agustus. Kondisi tersebut memburuk hingga mencapai 43 hari tidak hadir (4,78%) pada akhir tahun akibat lonjakan angka mangkir tanpa keterangan yang menyentuh angka 15 hari. Kenaikan grafik ketidakhadiran ini mengonfirmasi bahwa sebagian pekerja memiliki komitmen yang longgar terhadap tanggung jawab waktu operasional. Sanksi administratif yang kurang konsisten dari manajemen turut memicu perilaku indiscipliner ini sehingga kelalaian tersebut mengganggu ritme kerja tim di lini produksi.

Perusahaan pada dasarnya menjadikan kinerja karyawan sebagai tolok ukur utama dalam menilai efektivitas dan keberhasilan tata kelola organisasi. Kinerja berkaitan dengan seberapa baik individu melaksanakan pekerjaannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Armstrong & Taylor, 2023). Faktor manusia memegang peranan penting dalam ekosistem produksi karena teknologi dan mesin cetak tetap membutuhkan kemampuan serta kontribusi pekerja agar dapat berfungsi optimal. Penurunan produktivitas, meningkatnya kecacatan produk, serta keterlambatan pengiriman pesanan yang terjadi di Percetakan Sofasco Cikampek menjadi sinyal bahwa kinerja operasional masih perlu diperbaiki agar tidak menurunkan daya saing dan kualitas layanan perusahaan.

Tabel 1.10
Hasil kinerja karyawan pada percetakan sofasco Cikampek
Tahun 2023-2025

Tahun	Target	Realisasi	Bobot
2023	100%	78%	Baik
2024	100%	85%	Sangat baik
2025	100%	81%	Baik

Sumber : Data Internal Percetakan Sofasco Cikampek, 2026

Berdasarkan Tabel 1.10 Hasil kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek selama periode 2023 hingga 2025 mengalami fluktuasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai belum optimal dan masih terdapat ketidakkonsistenan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Walaupun target kinerja saban tahun ditetapkan secara penuh sebesar 100%, realisasi yang berhasil dicapai oleh karyawan cukup bervariasi.

Pada tahun 2023, realisasi kinerja karyawan tercatat sebesar 78% dengan kategori “Baik”. Pencapaian ini kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2024 menjadi 85% sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Peningkatan tersebut didorong oleh adanya perbaikan standar operasional prosedur (SOP) produksi serta perawatan mesin cetak secara berkala. Namun, pada tahun 2025 pencapaian kinerja kembali mengalami penurunan menjadi 81% meskipun masih bertahan pada kategori “Baik”. Penurunan ini disebabkan oleh tingginya beban kerja akibat lonjakan pesanan yang tidak sebanding dengan kapasitas jam kerja efektif pegawai. Adanya kenaikan dan penurunan ini menegaskan perlunya evaluasi secara berkala terhadap kendala operasional agar target kinerja karyawan dapat tercapai secara stabil dan konsisten.

Mengingat pentingnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan operasional perusahaan, peneliti telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden yang merupakan karyawan percetakan sofasco. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa skor jawaban terendah pada sejumlah pernyataan yang mencerminkan adanya permasalahan pada beberapa indikator

kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek-aspek tertentu dari kinerja yang belum optimal. Data lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.11
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan Percetakan Sofasco
Cikampek

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumla skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Kinerja Karyawan	Kemampuan Melaksanakan Tugas	8	8	7	3	4	103	3,43
		Kemampuan Berkomunikasi	4	3	4	10	9	73	2,43
		Usaha Kerja	9	11	3	4	3	109	3,63
		Disiplin Pribadi	3	3	10	8	6	79	2,63
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan									3,03

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei, 2026

Berdasarkan Tabel 1.11 hasil pra-survei mengenai Kinerja Karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek diperoleh skor rata-rata sebesar 3,03 dengan kategori Kurang Baik. Dimensi dengan nilai terendah adalah Kemampuan Berkomunikasi sebesar 2,43, diikuti Disiplin Pribadi sebesar 2,63. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Kondisi tersebut juga didukung oleh data pencapaian kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek yang menunjukkan adanya fluktuasi selama tiga tahun terakhir, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi yang modern dan modal yang memadai, tetapi juga harus mampu mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana utama

seluruh aktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, efisiensi operasional, kualitas produk maupun jasa, serta kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target perusahaan, meningkatkan biaya operasional, menurunkan kualitas hasil kerja, bahkan mengurangi daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), keberhasilan organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan individu dalam memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Potensi sumber daya manusia yang ada perlu dimanfaatkan secara optimal agar mampu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pada halaman berikutnya disajikan hasil pra-survei mengenai enam faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Panggabean et al. (2022), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, disiplin kerja, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja. Selain itu Hasnah & Asyari (2022) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Kompensasi. Berikut pra-survei ini digunakan sebagai pemetaan awal untuk mengidentifikasi aspek yang memerlukan analisis lebih lanjut pada Percetakan Sofasco Cikampek.

Tabel 1.12
Faktor-Faktor Variabel yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada Percetakan Sofasco Cikampek

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi Kerja	Intensity	2	9	11	6	2	93	3,10
		Direction	4	7	13	4	2	97	3,23
		Persistence	1	14	8	5	2	97	3,23
		Skor Rata-rata Motivasi							3,19
2	Disiplin Kerja	Kehadiran Kerja	5	8	10	4	3	98	3,27
		Kepatuhan Aturan	2	15	7	5	1	102	3,40
		Perilaku Kerja	3	6	14	5	2	93	3,10
		Tindakan Korektif	1	11	12	3	3	94	3,13
		Skor Rata-rata Disiplin Kerja							3,23
3	Komunikasi	Komunikasi Internal	9	13	3	5	0	116	3,87
		Komunikasi Eksternal	9	11	6	3	1	114	3,80
		Skor Rata-rata Komunikasi							3,84
4	Kompensasi	Kompensasi Langsung	10	13	5	2	0	121	4,04
		Kompensasi Tidak Langsung	11	12	1	5	1	117	3,90
		Skor Rata-rata Kompensasi							3,97
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	13	8	6	3	0	121	4,04
		Lingkungan Non Fisik	15	9	5	1	0	128	4,27
		Skor Rata- rata Lingkungan Kerja							4,16
Total Skor= Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuisioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pra-survei pada Tabel 1.12 mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, diperoleh skor rata-rata yang berbeda pada setiap variabel. Dari kelima variabel tersebut, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata yang relatif lebih rendah, masing-masing sebesar 3,19 dan 3,23 berada pada kategori Kurang Baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut dibandingkan variabel lainnya.

Variabel Motivasi Kerja memperoleh rata-rata 3,19, dengan tiga dimensi yaitu Intensity, Direction, dan Persistence. Nilai terendah terdapat pada dimensi

Intensity, sebesar 3,10. Sementara itu, Disiplin Kerja memperoleh rata-rata 3,23, yang terdiri dari Kehadiran Kerja, Kepatuhan Aturan, Perilaku Kerja, dan Tindakan Korektif. Nilai terendah terdapat pada dimensi Perilaku Kerja, yaitu 3,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja masih perlu diperhatikan, sehingga keduanya menjadi dasar permasalahan yang diteliti pada Percetakan Sofasco Cikampek.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti memutuskan untuk menggunakan percetakan sofasco cikampek sebagai lokasi untuk penelitian, dikarenakan peneliti mendapati adanya masalah pada kinerja karyawan khususnya Percetakan sofasco cikampek yang mengalami penurunan kinerja karyawan, berdasarkan pengolahan data peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor tersebut terdapat dalam hasil pra survei pada Tabel 1.11, dimana terdapat perbedaan tingkat persepsi responden terhadap faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2025), analisis statistik deskriptif melalui nilai rata-rata digunakan untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden sehingga variabel yang memperoleh nilai rata-rata lebih rendah dapat dijadikan dasar dalam mengidentifikasi aspek yang perlu dianalisis lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen karena ketiganya menunjukkan persepsi yang relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya serta memiliki keterkaitan teoritis yang kuat dengan kinerja karyawan.

Hal ini berkaitan dengan berbagai kajian teori, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, kesempatan untuk bekerja, serta sistem pengelolaan organisasi. Sementara itu, Frasawi (2026) menegaskan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan faktor psikologis, perilaku kerja, serta sistem organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk meneliti lebih lanjut mengenai yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Robbins dan Judge (2023), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, sehingga menjadi salah satu determinan utama yang memengaruhi perilaku kerja dan hasil kerja karyawan. Sehingga menjadi salah satu faktor yang secara konsisten dinyatakan memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, serta mampu mempertahankan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, berkurangnya inisiatif, rendahnya produktivitas, hingga berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Atmaja dan Sopian (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut konsisten dengan Yuspitawati dan Ghofar (2024), yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang relevan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut juga relevan dengan fenomena yang terjadi di Percetakan Sofasco Cikampek. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan, variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,62, sehingga menjadi variabel dengan penilaian terendah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan rendahnya dorongan untuk bekerja secara optimal, baik yang berkaitan dengan semangat kerja, penghargaan atas prestasi, maupun dorongan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila kondisi tersebut tidak segera mendapatkan perhatian, maka berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, kualitas hasil produksi, serta pencapaian target operasional perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai salah satu variabel yang layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini guna mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam lingkungan industri manufaktur, termasuk industri percetakan, disiplin kerja

memiliki peran yang sangat strategis mengingat setiap proses produksi menuntut ketepatan waktu, ketelitian, konsistensi kualitas, serta koordinasi yang baik antarbagian. Menurut Dessler (2024), disiplin kerja merupakan prosedur yang diterapkan organisasi untuk mendorong karyawan mematuhi standar dan peraturan kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Sementara itu, Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan komitmen individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kebijakan organisasi, sehingga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

Secara empiris, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan kerja, menjaga kualitas hasil pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja sering kali ditandai dengan meningkatnya tingkat keterlambatan, absensi, pelanggaran prosedur kerja, hingga penurunan produktivitas yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga menjadi salah satu instrumen manajemen dalam menjaga keberlangsungan proses operasional perusahaan.

Fenomena tersebut juga terlihat pada Percetakan Sofasco Cikampek. Berdasarkan data absensi perusahaan, tingkat ketidakhadiran karyawan

menunjukkan kecenderungan meningkat selama tahun 2025, yaitu dari 5,55% pada periode Januari–April menjadi 6,66% pada periode Mei–Agustus, kemudian meningkat kembali menjadi 7,96% pada periode September–Desember. Meskipun hasil pra-survei menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 3,53, yang relatif lebih baik dibandingkan motivasi kerja, kondisi absensi tersebut mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan masih memerlukan perhatian dari manajemen. Tingginya tingkat absensi berpotensi mengganggu kelancaran proses produksi, meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain, serta memengaruhi pencapaian target produksi dan ketepatan waktu penyelesaian pesanan. Oleh karena itu, disiplin kerja dipandang sebagai salah satu variabel yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini guna mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian pada berbagai sektor menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan disiplin dalam melaksanakan tugas cenderung mampu mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk berusaha mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sedangkan disiplin kerja membantu memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan, tanggung jawab, dan waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Selain perbedaan hasil penelitian, masih terdapat *contextual gap* yang berkaitan dengan objek penelitian. Sebagian besar penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dilakukan pada sektor perbankan, instansi pemerintah, rumah sakit, lembaga pendidikan, maupun perusahaan manufaktur berskala besar. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada industri percetakan, khususnya perusahaan percetakan yang beroperasi di kawasan industri seperti Kabupaten Karawang, masih relatif terbatas. Padahal, industri percetakan memiliki karakteristik operasional yang berbeda dengan sektor lainnya karena sangat bergantung pada ketepatan waktu produksi, kualitas hasil cetak, koordinasi antarkaryawan, serta kemampuan memenuhi permintaan pelanggan dalam waktu yang relatif singkat. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya kondisi empiris yang berbeda dibandingkan dengan sektor usaha lainnya.

Berdasarkan fenomena dan kajian serta penelitian yang serupa, penelitian ini memiliki beberapa aspek kebaruan dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Kebaruan pertama terletak pada objek penelitian, yaitu Percetakan Sofasco Cikampek yang bergerak di bidang industri percetakan sebagai industri pendukung (*supporting industry*) sektor manufaktur. Sebagian besar penelitian lainnya meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, instansi pemerintah, rumah sakit, perusahaan jasa, maupun perusahaan manufaktur berskala besar. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut pada perusahaan percetakan, khususnya di kawasan industri Kabupaten Karawang, masih relatif

terbatas sehingga penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pada sektor industri percetakan. Kebaruan kedua terletak pada pendekatan kuantitatif survey yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini tidak hanya didasarkan pada persepsi responden melalui penyebaran kuesioner, tetapi juga didukung oleh data operasional perusahaan yang meliputi pencapaian target produksi, tingkat produk *reject*, keterlambatan penyelesaian pesanan, tingkat absensi karyawan, serta hasil pra-survei. Penggunaan kombinasi data objektif perusahaan dan data persepsi karyawan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi nyata yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas empiris yang lebih kuat dibandingkan penelitian yang hanya menggunakan satu sumber data.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **"MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI DETERMINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN SOFASCO CIKAMPEK"**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek. Untuk memperjelas arah penelitian sesuai dengan judul yang telah ditetapkan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

- a. Motivasi kerja karyawan masih belum optimal dalam mendorong semangat kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kualitas dan hasil pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

- a. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan standar operasional perusahaan masih belum optimal.
- b. Masih terdapat karyawan yang belum konsisten dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif sehingga berpotensi memengaruhi produktivitas kerja.

3. Kinerja Karyawan

- a. Penyelesaian pekerjaan oleh sebagian karyawan belum selalu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Kualitas dan efektivitas kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi tuntutan pelanggan dan persaingan industri percetakan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini di gunakan untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada Percetakan Sofasco Cikampek
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Percetakan Sofasco Cikampek
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai determinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek secara Simultan maupun Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi Kerja pada Percetakan Sofasco Cikampek.
2. Disiplin Kerja pada Percetakan Sofasco Cikampek.
3. Kinerja Karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek.
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai determinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sofasco Cikampek secara Simultan maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

1.4.2 Kegunaan Secara Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
- b. Peneliti dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.
- c. Peneliti dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada dalam instansi.

2. Bagi Instansi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan berbagi pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja serta dampaknya 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 pengambialan keputusan.

3. Bagi Peniliti Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan serta diharapkan dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapatkan saat kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan.