

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang terjadi di berbagai perusahaan manufaktur saat ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada aspek teknologi dan inovasi produk, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas dan motivasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah pekerja yang mempunyai kualitas intelektual, keterampilan dan keahlian, pemahaman bidang, semangat kerja, dan kemampuan perencanaan perorganisasian (Mardalena dalam Sari, 2023).

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan hasil terbaik dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif (Wibowo, 2018). Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai hasilnya bergantung pada keahlian sumber daya manusia yang mengelola unit kerjanya. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Kinerja karyawan sendiri merupakan ukuran keberhasilan individu maupun organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum maupun etika (Hadi & Mustika, 2023). Kinerja karyawan yang

optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi yang saling terkait, seperti budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Faktor pertama terhadap tingkat kinerja karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Menurut Nawawi (2018) mengemukakan budaya kerja sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Selain budaya kerja, faktor kedua pada tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rumagit, I. G., et al., 2019). Selain itu, disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu

yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut (Hartono, 2019).

Selain budaya kerja dan disiplin kerja, faktor lain pada tingkat kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi menurut Sedarmayanti (2018) adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Metal Hitech Engineering sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang rekayasa teknik logam. Lokasi workshop berada di Jl. Raya Cerme Metatu km. 4 kec. Cerme, kab. Gresik. Produksi utama dari PT. Metal Hitech Engineering yaitu transport tank/tangki penyimpanan. Tangki yang diproduksi MH terdapat beberapa macam yaitu Aluminiumtank, Stainless, Stelltank, dan Carbon stelltank yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Metal Hitech Engineering, permasalahan kinerja karyawan di PT. Metal Hitech Engineering muncul akibat beberapa faktor yang saling berkaitan, terutama yang menyangkut budaya kerja, yaitu belum semua karyawan datang tepat waktu, kerjasama

antar tim belum berjalan dengan baik, kurangnya keterbukaan dengan anggota sesama tim maupun atasan ke bawahan, tidak semua karyawan menerapkan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dalam melakukan aktifitas pekerjaan mereka.

Selain itu, menurut informasi yang di terima peneliti, bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan PT. Metal Hitech Engineering. Berdasarkan data produksi tahun 2024, terlihat bahwa capaian output secara konsisten tidak berhasil menyentuh target produksi 100%. Kondisi tersebut memberikan indikasi adanya kendala struktural maupun nonstruktural yang berimplikasi pada efektivitas kerja karyawan. Sebagai gambaran awal, perusahaan menyajikan tabel rekapitulasi produktivitas karyawan PT. Metal Hitech Engineering tahun 2024 yang memperlihatkan kecenderungan penurunan tersebut.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hasil Produksi PT. Metal Hitech Engineering

No	Bulan	Hasil Produksi	Target
1.	Agustus	80%	100%
2.	September	81%	100%
3.	Oktober	79%	100%
4.	November	76%	100%
5.	Desember	74%	100%

Sumber: HRD PT Metal Hitech Engineering (2024)

Menurut penuturan kepala produksi (Kabag Produksi) Situasi ini terjadi karena banyak karyawan yang absen tanpa izin, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu penyebabnya adalah tingkat kehadiran karyawan yang rendah, banyaknya keterlambatan, serta ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) yang berdampak negatif terhadap

proses produksi. Ketidakhadiran tanpa izin tersebut mengganggu proses produksi dan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kehadiran karyawan berhubungan langsung dengan lingkungan kerjanya. Berikut ini merupakan tabel data kehadiran karyawan di PT. Metal Hitech Engineering.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Metal Hitech Engineering

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran karyawan			Jumlah Keterlambatan
				Izin	Alpha	Terlambat	
1	Januari	22	65	7	9	5	21
2	Februari	20	65	6	8	9	23
3	Maret	20	65	4	6	7	17
4	April	17	65	8	6	10	24
5	Mei	19	65	5	9	9	23
6	Juni	19	65	7	5	8	20
7	Juli	23	65	9	8	7	24
8	Agustus	22	65	10	8	7	25
9	September	21	65	10	10	8	28
10	Oktober	23	65	11	9	10	30
11	November	21	65	9	14	12	35
12	Desember	23	65	16	11	13	38
Total				102	103	105	308

Sumber: HRD PT. Metal Hitech Engineering (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 data hasil rekapitulasi dari kepala produksi, kedisiplinan PT. Metal Hitech Engineering tahun 2024 menunjukkan bahwasanya dari total 65 karyawan, dalam 1 tahun yang melakukan izin sebanyak 102 karyawan, sedangkan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (Alpha) sebanyak 103 karyawan, dan karyawan yang terlambat sebanyak 105 karyawan. Data diatas menunjukkan kurangnya disiplin kerja

karyawan terlihat dari seringnya ketidakhadiran karyawan, hal ini terjadi karena tidak ada sanksi yang jelas dari pimpinan terhadap karyawan.

Motivasi kerja karyawan di PT. Metal Hitech Engineering juga menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka, kurangnya kesempatan pengembangan karir, pemberian insentif serta minimnya komunikasi antara manajemen dan karyawan.

Kondisi nyata yang terjadi di PT. Metal Hitech Engineering menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realita yang ada. Kesenjangan ini perlu segera diatasi agar perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Firnanda & Baskoro, 2025) di PT. Metal Hitech Engineering lebih banyak berfokus pada pelatihan, reward, dan lingkungan kerja. Sehingga tidak ditemukan penelitian sebelumnya yang secara spesifik menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Metal Hitech Engineering.

Ketiga faktor ini saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Hal ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang dapat diisi untuk melihat bagaimana ketiga variabel tersebut

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Metal Hitech Engineering”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari rumusan di atas maka dapat diajukan pertanyaan yang memerlukan jawaban dalam penelitian ini:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering?
4. Apakah Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, ada beberapa batasan yang perlu ditetapkan agar ruang lingkup penelitian ini terarah dan fokus pada tujuan utama. Batasan masalah tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan yang bekerja di PT. Metal Hitech Engineering sebagai objek penelitian.

2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Metal Hitech Engineering yang berlokasi di Jl. Raya Cerme Metatu km. 4 kec. Cerme, kab. Gresik.
3. Penelitian ini hanya mengkaji variabel independen yang terbatas pada pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap variabel dependen yang terbatas pada Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Metal Hitech Engineering.
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Metal Hitech Engineering.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian mengenai pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja

karyawan, sehingga dapat dijadikan referensi dalam penguatan teori-teori yang membahas hubungan antara aspek organisasi dan performa individu dalam konteks perusahaan manufaktur, serta mendukung pembentukan pola pikir strategis dalam pengelolaan faktor sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajerial bagi pihak PT Metal Hitech Engineering dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan budaya kerja, penerapan disiplin kerja yang lebih efisien, serta formulasi program motivasi yang tepat sasaran, sehingga dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal serta mendukung tercapainya tujuan secara berkesinambungan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif.