

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan bisnis, kontribusi sumber daya manusia begitu signifikan. Tingkat efisiensi dan produktivitas yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan yang efektif terhadap berbagai sumber daya seperti modal, teknologi, dan elemen lainnya. Pengaturan yang baik dan penggunaan yang tepat dari sumber daya tersebut memungkinkan organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih efektif (Vinando & Saputra, 2022). Karenanya, penting untuk memiliki SDM yang berkualitas dalam mengelola berbagai sumber daya. Artinya, meskipun sumber daya berlimpah, tanpa SDM yang kompeten, pengelolaan dan pemanfaatannya akan sia-sia (Sinambela, 2019).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga pertumbuhan dan daya saing perusahaan (Kurniawan, 2021). Namun, permasalahan sering kali muncul ketika perusahaan tidak dapat memaksimalkan potensi karyawan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Meskipun banyak karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, hal ini belum tentu berbanding lurus dengan pencapaian kinerja yang optimal (Sabrina, 2021). Permasalahan ini kerap dikaitkan dengan kurangnya motivasi dan disiplin kerja, yang merupakan dua faktor penting dalam mencapai kinerja maksimal. Karena faktor manusia atau karyawan memainkan peran sentral dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia, sehingga setiap organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ahmadi, 2021). Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana mereka berhasil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka (Martha & Putra, 2020). Kinerja dianggap baik ketika mencakup beberapa elemen utama. Pertama, ini melibatkan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka dan kemampuan mereka dalam menyelesaikannya. Kedua, ini mencakup kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan oleh atasan mereka, serta memiliki inisiatif, tekad, dedikasi yang tinggi, dan kemampuan mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul dalam menjalankan pekerjaan (Kurniawan, 2021).

Rumah Potong Ayam (RPA) PT Ciomas Adisatwa Unit Parung merupakan rumah potong ayam modern yang memproduksi karkas ayam segar, higienis dan halal. Persaingan ini mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dalam meningkatkan penjualan dan efisiensi produksi (Sari et al., 2021). Salah satu objek penelitian ini adalah Rumah Potong Ayam PT Ciomas Adisatwa unit Parung, yang merupakan salah satu peserta utama di sektor ini. Perusahaan ini menuntut sumber daya manusia yang memiliki kreativitas, inovasi, dan kemampuan bersaing guna memastikan proses operasional berjalan dengan optimal dan efisien.

Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang merupakan beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja sangat penting. Pemahaman motivasi manusia dalam organisasi penting karena memengaruhi perilaku kerja, karena perilaku adalah cerminan dari motivasi (Sutrisno, 2020). Ketika motivasi tinggi, seseorang akan memiliki dorongan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka (Rahayu, 2023). Motivasi mendorong karyawan untuk bertindak sesuai kehendak, sementara motif menjadi pendorong untuk mencapai tujuan tertentu (Fahmi & Wardani, 2023).

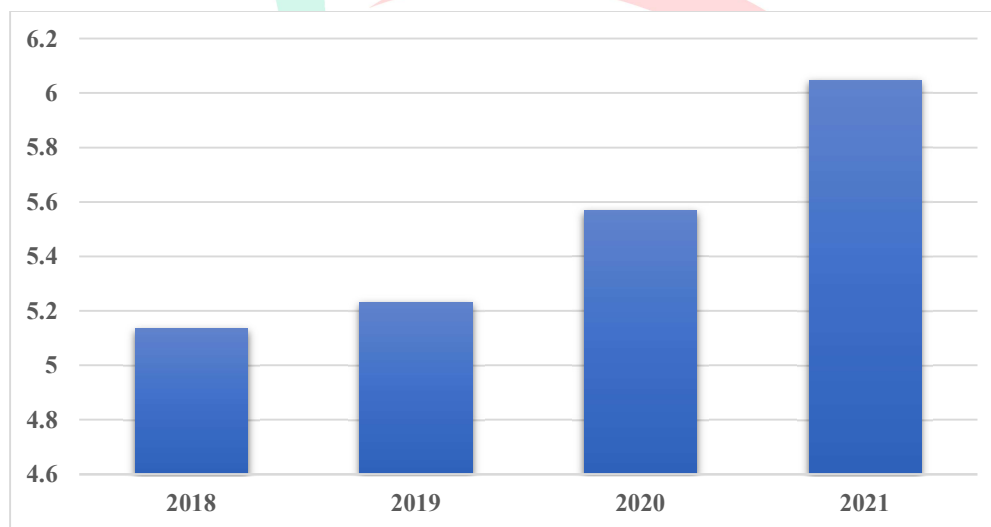
Hasil kerja yang optimal sering kali diidentifikasi sebagai indikator dari kinerja karyawan yang baik. Jika produktivitas meningkat, maka harapan perusahaan untuk meningkatkan laba juga akan meningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang merupakan aset manusia dalam perusahaan (Silaen et al., 2020). Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan dukungan dari organisasi itu sendiri. Di sisi lain, faktor internal melibatkan perilaku warga organisasi, etos kerja, dan nilai-nilai individu yang dimiliki masing-masing orang (Nur'aini, 2019).

Etos kerja dan nilai-nilai karyawan berhubungan erat dengan tingkat disiplin kerja. Kehadiran disiplin kerja memastikan pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja yang terbaik. Selain itu, disiplin juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan (Farisi & Lesmana, 2021). Tindakan disiplin bertujuan untuk menjaga keteraturan dalam organisasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dengan mencegah pemborosan waktu dan kerusakan sumber daya akibat kelalaian. Disiplin juga mengatasi masalah seperti keterlambatan, kesalahan, dan

perbedaan dalam pendapatan karyawan, sambil mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh ketidakpahaman (Muntaz, 2021).

PT Ciomas Adisatwa, yang didirikan pada tahun 1993, adalah penyedia produk-produk olahan protein hewani yang berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang segar, higienis, dan dapat diandalkan. Perusahaan ini memiliki jaringan peternakan ayam dan fasilitas pemotongan ayam yang tersebar di berbagai wilayah metropolitan di Indonesia. PT Ciomas Adisatwa memproduksi lebih dari 100 jenis produk ayam mentah dan olahan, yang dapat diorder sesuai kebutuhan perusahaan baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. Selain itu, perusahaan ini juga mengembangkan produk khusus untuk pelanggan yang menginginkan produk eksklusif. Pengiriman produk dilakukan menggunakan kendaraan higienis dengan suhu penyimpanan yang terkontrol, menjaga produk agar tetap segar dan bermutu. Dengan komitmen ini, PT Ciomas Adisatwa menjadi penyedia terkemuka dalam industri produk daging ayam.

Tabel 1. 1 Data Konsumsi Rumah Tangga atas Daging Ayam di Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2022

Daging ayam merupakan salah satu jenis daging yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat karena mudah dikonsumsi, mudah diolah menjadi produk olahan lainnya, mudah diperoleh, dan yang terpenting mengandung kadar protein yang tinggi (Badan Pusat Statistik, 2022). Berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada September 2021 seperti yang disajikan pada Tabel 1.1, rata-rata konsumsi daging ayam broiler di tingkat rumah tangga secara nasional mencapai 6.048 kg per kapita per tahun. Angka tersebut menunjukkan peningkatan sebesar 8,62 persen dibanding

tahun 2020. Peningkatan konsumsi daging ayam ini terjadi setiap tahun dan baru mencakup konsumsi di tingkat rumah tangga saja, belum termasuk konsumsi di restoran, warung, rumah makan, industri, hotel, dan kegiatan lainnya. Untuk memenuhi permintaan yang terus meningkat tersebut, kapasitas produksi dalam negeri juga perlu ditingkatkan

Permasalahan di PT Ciomas Adisatwa adalah terdapat penurunan kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi. Kinerja karyawan yang terus menurun dapat berdampak pada capaian dan performa kerja pada departemen produksi, dan berpotensi mempengaruhi hubungan dengan pelanggan serta citra perusahaan. Hal ini berdampak negatif pada hasil produksi dan sekaligus memengaruhi pencapaian target produksi bulanan yang sudah ditentukan.

Tabel 1. 2 Data Target versus Capaian Produksi PT Ciomas Adisatwa unit Parung Periode bulan Januari-September 2023

Bulan	Target Produksi (kg)	Capaian Produksi (kg)	Persentase Capaian(%)
Januari	300.000	246.000	82%
Febuari	400.000	312.000	78%
Maret	600.000	524.000	87%
April	600.000	548.000	91%
Mei	400.000	325.000	81%
Juni	400.000	337.000	84%
Juli	400.000	318.000	80%
Agustus	500.000	308.000	62%
September	400.000	334.000	84%
Total	4.000.000	3.252.000	81%

Sumber: PPIC ADM PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas, menggambarkan perbandingan antara target produksi dan capaian produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung selama periode Januari hingga September 2023. Dari tersebut mencerminkan penurunan target produksi versus capaian produksi selama periode Januari hingga September 2023 di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Selain itu juga selama periode bulan Januari sampai dengan September tahun 2023 tidak pernah terjadi pemenuhan capaian produksi atas target produksi. Selain itu, selama periode bulan Januari hingga September 2023, tidak pernah tercapai capaian produksi yang melampaui target yang telah ditetapkan. Kurangnya pencapaian target produksi berpotensi menyebabkan

kerugian bagi perusahaan, seperti pendapatan yang lebih rendah dari yang diharapkan dan ketidakmampuan memenuhi kontrak penjualan yang telah dijanjikan kepada pelanggan.

Penurunan kinerja karyawan di bagian produksi sering kali disertai dengan tingkat absensi atau ketidakhadiran yang tinggi. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan, karena tidak hanya mengganggu operasional harian, tetapi juga menghambat kelancaran seluruh proses produksi. Ketidakhadiran karyawan secara signifikan dapat menyebabkan beban kerja yang tidak merata, penurunan efisiensi tim, dan keterlambatan dalam memenuhi jadwal produksi. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan menjadi sulit tercapai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan potensi kerugian finansial.

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan Produksi PT Ciomas Adisatwa unit Parung Periode bulan Januari s/d Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Absen
Januari	101	214
Febuari	101	210
Maret	101	216
April	101	222
Mei	101	220
Juni	101	226
Juli	101	224
Agustus	101	231
September	101	227

Sumber: HRD ADM PT Ciomas Adisatwa Unit Parung

Data absensi pada tabel 1.3 di atas menyajikan data absensi karyawan produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung selama periode Januari hingga September 2023, yang mencakup kategori izin, sakit, dan alfa. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat adanya tren peningkatan jumlah hari absensi karyawan dari waktu ke waktu. Pada bulan Januari, total hari absensi tercatat sebanyak 214 hari, sementara pada bulan September meningkat menjadi 227 hari. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung meningkat secara bertahap selama periode tersebut.

Dalam kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat perbedaan pandangan dari beberapa penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth (2023) kinerja bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikan. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja seseorang. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Hutabarat et al., (2023) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Disiplin kerja secara langsung dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Maulidina et al., 2023). Sementara itu dalam penelitian Fahmi & Wardani (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja (Anwar & Abrar, 2023). Akan tetapi, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto et al., (2022) yang menyatakan bahwa, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Melihat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, muncul dugaan bahwa disiplin kerja mungkin berperan penting dalam meningkatkan capaian motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kii et al., (2024) disiplin dapat memengaruhi motivasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja.

Dalam konteks ini, penting untuk membedakan antara kinerja dan produktivitas. Produktivitas mengacu pada jumlah hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan kinerja mencakup dimensi yang lebih luas, seperti efektivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian, motivasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Elisabeth, 2023), namun beberapa studi lain seperti Hutabarat et al., (2023) justru menemukan bahwa motivasi tidak berdampak signifikan pada kinerja. Disiplin kerja, seperti yang dikemukakan oleh Maulidina et al., (2023), juga menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja. Akan tetapi, ada pula penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak pada kinerja, seperti yang dilaporkan oleh Fahmi & Wardani (2023). Penelitian ini menemukan kesenjangan yang penting, yakni hubungan interaksi antara motivasi dan disiplin kerja yang belum sepenuhnya dipahami. Penelitian saya bertujuan untuk menjelaskan interaksi ini dan mengapa kinerja karyawan sering kali tidak mencapai target produksi, meskipun kedua variabel ini dianggap penting.

Urgensi dari penelitian ini sangat tinggi, terutama dalam konteks peningkatan kinerja karyawan sebagai penentu utama keberhasilan perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya finansial atau teknologi semata, tetapi lebih pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya.

Hal ini sangat relevan bagi PT Ciomas Adisatwa Unit Parung, sebuah rumah potong ayam modern yang menghadapi tantangan nyata dalam menjaga produktivitas dan efisiensi proses produksinya. Penurunan kinerja karyawan produksi yang teridentifikasi melalui ketidaktercapaian target produksi dan meningkatnya angka absensi menunjukkan bahwa terdapat masalah mendasar yang perlu ditelusuri, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek internal karyawan yang terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja, tetapi masih menyisakan ruang diskusi dan ketidakpastian dalam dunia akademik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lain membantah temuan tersebut. Hal serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, riset ini penting untuk memperjelas bagaimana kedua variabel tersebut, baik secara langsung maupun dalam interaksinya, dapat memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan.

Lebih jauh, urgensi penelitian ini semakin mengemuka ketika mempertimbangkan sektor usaha yang dijalankan oleh PT Ciomas Adisatwa. Sebagai produsen daging ayam dalam skala besar yang terintegrasi dengan rantai pasok nasional dan internasional, perusahaan ini dituntut untuk menjaga stabilitas kualitas dan kuantitas produksinya setiap hari. Apabila kinerja karyawan menurun, maka implikasinya bukan hanya pada output produksi, tetapi juga terhadap reputasi perusahaan, loyalitas pelanggan, dan bahkan hubungan kontraktual dengan mitra bisnis. Dengan meningkatnya konsumsi daging ayam di Indonesia, sebagaimana dilaporkan oleh Badan Pusat Statistik (2022), perusahaan seperti PT Ciomas Adisatwa dituntut untuk mampu memenuhi permintaan yang semakin tinggi secara konsisten dan berkualitas. Hal ini hanya mungkin dicapai jika kinerja sumber daya manusianya terjaga dengan baik.

Dari sudut pandang manajerial, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif. Pemahaman mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat membantu manajer dalam merancang kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran, misalnya dalam sistem penghargaan, pelatihan disiplin, atau penguatan budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan nilai ilmiah melalui klarifikasi hubungan antarvariabel, tetapi juga nilai aplikatif yang tinggi untuk dunia industri, khususnya

perusahaan di sektor pengolahan pangan yang menuntut efisiensi dan ketepatan operasional setiap saat.

Singkatnya, urgensi dari penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menjawab persoalan kinerja karyawan yang menurun melalui telaah yang komprehensif terhadap peran motivasi dan disiplin kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Ciomas Adisatwa serta perusahaan sejenis dalam membentuk strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk menghadapi tantangan produktivitas di masa mendatang.

Dalam rangka mencapai tujuan bisnis, peran sumber daya manusia sangat penting, dengan kinerja karyawan yang baik menjadi kunci kesuksesan. Faktor seperti motivasi kerja karyawan dan disiplin karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mempertimbangkan peran disiplin kerja sebagai faktor moderasi pada perusahaan pengolahan makanan yang memerlukan tingkat kedisiplinan dan ketahanan fisik yang tinggi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Parung. Penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan tambahan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijabarkan ke dalam rincian berikut berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diberikan:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung?
4. Apakah disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung.

2. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap disiplin kerja di perusahaan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Parung.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapannya, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT Ciomas Adisatwa. Unit Parung dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga memiliki potensi untuk menjadi referensi yang berharga bagi perusahaan-perusahaan lain dalam meningkatkan manajemen dan motivasi karyawan mereka. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang membahas topik-topik seperti kinerja, motivasi dan disiplin kerja pada bidang perusahaan pengolahan makanan khususnya pada bagian produksi di industri rumah potong ayam (RPA).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berarti dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri rumah potong ayam modern, terutama di perusahaan PT Ciomas Adisatwa Unit Parung.