

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Basis yang ada pada perusahaan dikenal sebagai SDM dikarenakan membawa pengaruh secara langsung dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari seluruh individu yang berperan dalam perusahaan dan perlu diposisikan sesuai dengan posisi yang sesuai dengan individu tersebut. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia dijadikan sebagai posisi yang memiliki peran penting karena dalam proses pencapaian target akan secara langsung melibatkannya.

Pesatnya pengembangan pada teknologi dan ilmu pengetahuan bisa membawa pengaruh besar dalam usaha yang sedang berkembang. Diperlukan manajemen yang tepat untuk mengembangkan kegiatan ini. Perusahaan mengambil pendekatan lain untuk bertahan dan berkembang dalam bisnis mereka. Pemain komersial untuk persaingan ketat harus lebih kompetitif untuk bertahan hidup. Salah satu harapannya adalah untuk mengembangkan sejumlah besar orang yang berkualitas dan berbakat.

Karyawan dan organisasi adalah dua hal yang tidak bisa dijelaskan. Peran sumber daya manusia sangat penting baik bagi organisasi pemerintah maupun swasta. Semua organisasi bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan mereka melalui berbagai metode yang sistematis dalam program peningkatan kinerja karyawan mereka.

Sumber daya yang ada pada perusahaan akan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas produk dan jasa perusahaan sehingga perlu aksi untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan. Perusahaan tidak berpanduan pada dengan modal, mesin, bakuan yang digunakan melainkan manusia yang dijadikan sebagai faktor pendukung. Komitmen kami untuk memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan kami melalui motivasi. Motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

(Nurmayanti & Narlan, 2020: 430) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak perilaku karyawan. Pembentukan motif motivasi sangat kompleks, serumit pengembangan pada perilaku individu. Pada motivasi akan memiliki hubungan erat bersama pengembangan dalam perilaku individu tersebut dan terus berkembang. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki motivasi maka perusahaan akan sulit untuk mencapai akan yang diinginkan karena seluruh karyawan tidak kompak dan bekerja sama demi suatu hal yang diinginkan.

Pernyataan ini juga di kuat kan oleh (Tamarindang *et al.*, 2017: 1620) Motivasi kerja merupakan keinginan kerja yang muncul dikarenakan memiliki suatu rasa ingin pada diri karyawan untuk menghasilkan integritas secara menyeluruh, pengaruh lingkungan sekitar dalam segi fisik yang di mana dorongan tersebut akan mempengaruhi seluruh perjalanan yang dijalankan.

Agar kinerja pegawai dapat berfungsi secara efektif, faktor-faktor tersebut tidak hanya didukung oleh motivasi, tetapi juga oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur untuk memodifikasi atau menghukum kontrol jika

terjadi pelanggaran aturan. Displin adalah suatu latihan atau pengendalian diri secara teratur yang menunjukkan tingkat kekerabatan dalam suatu organisasi.

(Hakim & Alhakim, 2020: 25) mengkaji bahwa suatu perusahaan pasti memiliki suatu prosedur yang dijalankan demi terciptanya suasana keadaan ataupun sikap segan yang terdapat pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan ketetapan perusahaan. dalam memperbaiki sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, kemahiran dan dalam mengatasi suatu tugas. Misalnya kasus dalam pekerja yang sering tidak tepat waktu kerjanya, menyuekan prosedur-prosedur yang dimiliki perusahaan, menyuekan detail yang perlu diperhatikan dalam bekerja, berperilaku kasar kepada pelanggan, atau berperilaku tidak pantas. Saya punya kebiasaan.

Pernyataan ini juga diperkuat oleh (Nababan & Siagian, 2020: 159) menyatakan bahwa perilaku yang ada dalam individu atas suatu tindakan, aturan, tata kerja dikenal sebagai disiplin. Disiplin ini lebih dikenal sebagai suatu perilaku atau perbuatan yang telah menyesuaikan aturan perusahaan dalam aturan yang lisan ataupun tulisan.

Dalam hal ini PT Batam Teknologi Gas atau memiliki nama lain yaitu BTG. Pada perusahaan ini bersifat pada bidang yang menyediakan gas-gas industri dengan sertifikat ISO-9001. Perusahaan sudah didirikan sejak 1996 dengan nama PT Batam Tata Indah dan melakukan perubahan menjadi BTG sejak 2004. Sejak tahun 2004 perusahaan berubah nama menjadi PT Batam Teknologi Gas. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamsa, Tanjung Uncang, lokasi yang strategis dimana dekat industri galangan kapal dan berada dekat

dengan lepas pantai, dengan itu maka layanan dan produk bisa mendukung industri yang berada di area lepas pantai, galangan kapal, konstruksi perpipaan, fabrikasi baja serta bengkel dan industri lainnya. Basis aktivitas memudahkan perusahaan dalam pengiriman produk ke konsumen menjadi lebih cepat dan efisien. Pihak perusahaan akan melakukan respon segera terhadap permintaan dan pertanyaan dari pihak konsumen. Dengan tanggung jawab dan perhatian dari perusahaan dalam mendukung efisiensi dan produktivitas atas keinginan pihak perusahaan dapat mendapat dukungan dan rasa percaya dari pelanggan sebagai penyuplai produk yang berkomitmen dan terpercaya.

Pada suatu perusahaan biasanya masalah yang muncul seringkali karyawan tidak memiliki motivasi kerja, penyebab rendahnya motivasi karyawan adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menjadikan karyawan tidak mendapat dorongan semangat kerja. Di perusahaan ini ada beberapa aspek yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun adalah tidak adanya umpan balik yang positif dari atasan dan dukungan untuk karyawan, mengakibatkan berkurangnya motivasi pada karyawan sehingga tidak bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah di berikan karena rendahnya motivasi kerja karyawan yang di berikan oleh perusahaan. Ada juga kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan juga menjadi aspek yang menyebabkan kinerja pada karyawan menurun. Di PT Batam Teknologi Gas pemberian motivasi kerja terhadap karyawan masih belum terlaksanakan secara menyeluruh dikarenakan banyaknya jumlah karyawan yang ada di PT Batam Teknologi Gas. Besar kecil pemberian

motivasi yang dibagikan oleh perusahaan juga menjadi suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berikut ini adalah data Target Kinerja karyawan di periode Januari - Juni periode 2020 sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Target Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas 2020

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	100%	95%
2	Februari	100%	93%
3	Maret	100%	92%
4	April	100%	91%
5	Mei	100%	89%
6	Juni	100%	88%

**Sumber :** Personalia PT Batam Tekonologi Gas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dibuktikan bahwa tingkat target kerja karyawan PT Batam Teknologi Gas menurun, hal ini dibuktikan bahwa masih kurangnya motivasi dari karyawan. Dilihat dari setiap bulannya realisasi target setiap bulannya masih belum bisa mencapai target pekerjaan dengan sempurna. Di bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 dapat dibuktikan berdasarkan data yang di peroleh yaitu dibulan Januari realisasi target kerja yang berada di angka 95%, dibulan Februari realisasi target kerja yang berada di angka 93%, dibulan Maret realisasi target kerja yang berada di angka 92%, dibulan April realisasi target kerja yang berada di angka 91%, dibulan Mei realisasi target kerja yang berada di angka 89% dan terakhir dibulan Juni realisasi target kerja yang berada di angka 88%. Dari data tersebut Dapat dibuktikan realisasi target kerja tertinggi berada di bulan Januari yaitu 95% dan realisasi target kerja terrendah berada di bulan Juni yaitu 88%, dengan begitu realisasi target kerja yang dicapai oleh

karyawan cenderung menurun dan masih tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain dari aspek motivasi kerja pada karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan Batam Teknologi Gas seperti dalam segi kinerja pada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan apa yang diinginkan seperti dalam segi tingkat disiplin kerja karyawan yang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu sesuai jam yang sudah di tentukan, izin dengan berbagai alasan dan karyawan yang tiba-tiba absen tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi yang jelas. Pada peraturan yang ada masih belum memiliki kepastian atas aturan yang ada sehingga membuat karyawan jadi sesuka hati untuk menjalankan pekerjaan tanpa memperhatikan apakah hal tersebut benar atau salah. Pada tabel dibawah ini yaitu jadwal kehadiran pekerja pada PT Batam Teknologi Gas sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Jadwal Kehadiran PT Batam Teknologi Gas 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi tahun 2020				
			Kerterlambatan	Tidak Masuk Kerja			
				Sakit	Izin	Alpha	Total
1	Januari	212	37	12	14	4	30
2	Februari	212	39	10	10	3	23
3	Maret	212	42	11	16	6	33
4	April	212	43	13	12	4	29
5	Mei	212	45	10	30	9	49
6	Juni	212	46	16	15	4	35

**Sumber :** Personalia PT Batam Teknologi Gas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dibuktikan tingkat disiplin karyawan PT Batam Teknologi Gas masih cukup rendah, hal ini dibuktikan dengan bahwa masih minimnya kedisiplinan dari karyawan di PT Batam Teknologi Gas. Setiap

bulannya masih sangat tingginya angka absensi dari karyawan yang tidak hadir datang bekerja dan datang terlambat. Pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 dapat di buktikan berdasarkan data yang ada di atas yaitu pada bulan Januari dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 37/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 30 karyawan, dibulan Februari dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 39/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 23 karyawan, dibulan Maret dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 42/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 33 karyawan, di bulan April dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 43/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 29 karyawan, di bulan Mei dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 45/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 49 karyawan dan di bulan Juli dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 46/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 35 karyawan. Dari data di atas dapat dibuktikan bahwa keterlambatan paling sedikit sebanyak 37/kali dibulan Januari dan keterlambatan yang terbanyak sebanyak 46/kali di bulan Juni dengan selisih total 9 karyawan. Dari jumlah karyawan yang tidak masuk kerja yang paling sedikit berjumlah 23 karyawan di bulan Februari dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja paling banyak berjumlah 49 karyawan di bulan Mei. Yang menjadi permasalahan pada karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja akan menjadikan karyawan kurang disiplin dalam bekerja dan akan membuat kinerja perusahaan menurun.

Pembahas yang dibahas membuat penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penindakan lebih mendalam mengenai "**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM TEKNOLOGI GAS**"

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang ada pada yaitu sebagai berikut ini:

1. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai.
2. Atasan kurang memberikan motivasi kepada karyawan
3. Karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja
4. Tingkat kinerja karyawan di perusahaan menurun.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini dilakukan batasan masalah agar penelitian dapat dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan. Batasan masalah yang ada pada penelitian yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Batam Teknologi Gas
3. Responden yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT Batam Teknologi Gas

### **1.4 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang dapat dikutip yaitu:

1. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi motivasi pada PT Batam Teknologi Gas?
2. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas?
3. Apakah kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dijalankan memiliki maksud agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu:

1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah kinerja karyawan dipengaruhi motivasi pada PT Batam Teknologi Gas
2. Agar dapat memberikan penjelasan apakah kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas
3. Agar dapat memberikan penjelasan apakah kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian tentunya memiliki manfaat yang diteliti, pada penelitian ini manfaat dari penelitian dapat dibagi menjadi teoritis dan manfaat praktis.

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis pada penelitian yaitu :

1. Penambahan wawasan atas variabel yang diteliti merupakan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Dapat dijadikan panduan dasar bagi pihak yang ingin mengetahui informasi pada perusahaan manufaktur yang telah dibahas pada penelitian ini.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Pada penelitian yang dikaji memiliki manfaat praktis seperti berikut:

1. Bagi perusahaan  
Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk menjadi referensi dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk PT Batam Teknologi Gas
2. Bagi Akademi  
Penelitian ini bermanfaat bagi Universitas Putera Batam dan dapat bertindak sebagai pedoman untuk penilaian akademik dan sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.