

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan industri semakin ketat pada zaman yang lebih modern sehingga lembaga bisnis harus memiliki keahlian untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang bermutu sehingga bisa menambah kuantitas *output* yang optimal. Diantara unsur penunjang dalam peningkatan hasil kerja lembaga bisnis yaitu terkait sumber daya yang dimilikinya, karena SDM sangat penting kedudukannya demi pertahanan perusahaan. Dalam peningkatan mutu SDM lembaga dilaksanakan dengan tujuan, rancangan, dan kerjasama yang tepat diantara semua pegawai dan pemimpin di lembaga.

Suatu lembaga yang terdiri dari pegawai serta pemimpin yang bekerjasama guna mencapai tujuan lembaga tersebut. Pekerja adalah sumber daya yang kedudukannya sangat krusial dalam lembaga bisnis. Lembaga akan berusaha mengoptimalkan pekerjaannya guna memperoleh laba yang maksimal, yang pada akhirnya mampu menyejahterakan seluruh pekerja dan pemilik lembaga bisnis tersebut.

PT Simatelex Manufactory Batam adalah korporasi besar dalam industri bahan-bahan elektronik dan pengadaan industri peralatan listrik rumah tangga. PT Simatelex Manufactory Batam dalam meningkatkan mutu karyawan perlu adanya pemberian motivasi, *reward* kepada karyawan untuk memacu semangat dalam

bekerja demi meningkatkan hasil produksi yang maksimal. Motivasi, pujian, dan *reward* yang diberikan untuk pegawai adalah upaya lembaga dalam peningkatan kualitas kerja pegawainya. Karena, individu yang memiliki dorongan kerja tinggi biasanya berusaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keadaan yang setiap individu perlukan dalam menjalankan kegiatannya adalah motivasi. Kondisi ini dibutuhkan agar memiliki semangat menjalankan aktivitas, dapat menolong individu lain, menjalankan fungsi pimpinan, serta meraih tujuan yang dicita-citakan. Motivasi merupakan metode untuk meningkatkan keinginan kerja pegawai, supaya mereka melaksanakan kewajiban dengan sungguh-sungguh serta mencurahkan seluruh kahlian yang dimilikinya untuk kemajuan lembaga. Disamping itu, terkait juga dengan pencurahan daya dalam pribadi individu yang ditujukan menyelesaikan kewajiban yang dimiliki pihak tersebut. (Anggrainy et al., 2017). Dibawah ini merupakan tabel yang menjabarkan output produksi dari PT Simatelex Manufactory Batam pada periode Juli hingga Desember 2020:

Tabel 1.1. Target Produksi Karyawan

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil/ Output (pcs)	Terget Minus (pcs)
Juli	1055	24.552	1.823
Agustus	1055	24.326	2.049
September	1055	24.217	2.158
Oktober	1055	23.335	3.040
November	1055	22.226	4.149
Desember	1055	24.560	1.815

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Merujuk pada tabel, terlihat yaitu kuantitas produksi yang dihasilkan pada periode Juli hingga Desember 2020 tidak pernah target. Namun, pada periode Agustus hingga November kuantitas produksi yang ditargetkan sangat tidak tercapai. Diasumsikan menurut informasi tersebut yaitu motivasi pegawai untuk bekerja sangat rendah dan kecakapan yang mereka miliki tidak profesional sehingga mengganggu hasil kerja pegawai yang menjadi tidak optimal. Diperlukan juga pemberian semngat untuk pegawai yang masih memiliki semangat rendah supaya bisa memperbaiki kualitas dan kecakapan kerja mereka. Jika hal ini dibiarkan, kemerosotan akan terjadi pada korporasi jika hal tersebut dibiarkan, yang selanjutnya dapat menyebabkan kebangkrutan korporasi.

Kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan serta harus diperhatikan pada setiap pekerja guna mencapai apa yang perusahaan tujukan. Jika pegawai tidak mempunyai kedisiplinan, lembaga tidak akan mungkin bisa menggapai tujuan utama mereka. Persyaratan dalam menumbuhkan kawasan kerja yaitu, penguraian bagian pekerjaan yang jelas hingga ke jabatan yang terbawah, dengan tujuan setiap individu memahami tugas dan bagian mereka dengan baik, mengetahui cara mengerjakan, waktu memulai pekerjaan, hasil yang akan dicapai, serta pihak kemana tugas tersebut dipeertanggungjawabkan. Sehingga kedisiplinan harus tetap digalakkan untuk menumbuhkan sikap tertib dan tepat guna (Anggrainy et al., 2017).

Menurut (Wicaksono, 2017), kedisiplinan adalah usaha manajer dalam memberikan dorongan kepada pegawainya dengan tujuan mendisplinkan mereka agar patuh pada aturan lembaga. Kegiatan wawancara yang dilakukan bersama bagian

manajemen di PT Simatelex Manufactory Batam mengindikasikan yaitu masih terdapat pekerja yang bolos tanpa sebab dan terdapat juga pekerja yang telat datang di jam produksi sebagaimana lembaga tentukan. Peneliti menampilkan data mengenai daftar kehadiran pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam periode Juli hingga Desember 2020:

Tabel 1.2. Rekap Terlambat dan Tidak Masuk

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir	Terlambat	Tidak Masuk
1	Juli	110	84	6	20
2	Agustus	110	86	8	16
3	September	110	87	15	8
4	Oktober	110	83	6	21
5	November	110	82	8	20
6	Desember	110	86	9	15

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat banyak pegawai datang telat serta bolos kerja. Mengindikasikan bahwa pada periode Juli (6 telat dan 20 absen), periode Agustus (8 telat dan 16 absen), periode September (15 telat dan 8 absen), periode Oktober (6 telat dan 21 absen), periode November (8 telat dan 20 absen), bulan Desember (9 telat dan 15 absen). Jika terdapat pegawai yang absen atau telat memasuki kawasan produksi sehingga memengaruhi performa kerja pegawai dalam memenuhi target yang ditetapkan, disebabkan bagian kerja mereka akan ditampung oleh pekerja lain, pada akhirnya mereka kewalahan dan pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak selesai tepat waktu. Menyebabkan mutu serta kinerja yang buruk.

Rasa puas dalam bekerja merupakan hal yang dinikmati dalam mengerjakan tugas yang diberikan disertai imbalan berupa pujian atas pekerjaan, kenaikan jabatan, sarana serta kawasan kerja yang mendukung. Pegawai yang sering merasakan kepuasan dalam bekerja dapat menomorsatukan pekerjaan dibandingkan imbalan walaupun imbalan tersebut penting kedudukannya (Hasibuan S.P, 2016:185).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT Simatelex Manufactory Batam selama enam bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.3. Persentase Ketidakhadiran Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
1	Juli	110	18,18%
2	Agustus	110	14,45%
3	September	110	7,27%
4	Oktober	110	19,09%
5	November	110	18,18%
6	Desember	110	13,63%

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan cukup besar terutama pada bulan Juli dan November (18,18%), Agustus (14,45%), Oktober (19,09%) dan Desember (13,63%). Peneliti berasumsi bahwa hal ini terjadi karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan seperti kegiatan *Fun Day*, pemberian *reward* kepada karyawan yang mencapai prestasi dan minimnya pujian atasan kepada karyawan. Sehingga, hal tersebut membuat semangat karyawan kurang. Selain itu,

rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, menjadi salah satu faktor penyebab kurangnya kepausan kerja karyawan.

Menurut (Maulana, 2017), menyatakan kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan menurut mutu serta jumlah yang dihasilkan pegawai tertentu untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan apa yang dibebankan pada dirinya. Pekerjaan yang dihasilkan akan disebut berkualitas jika pekerja bisa mendedikasikan pelayanan terbaik untuk konsumen.

Pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam dapat diukur kinerjanya berdasarkan cara menyelesaikan pekerjaan mereka dan menjalankan kewajiban mereka dan hal tersebut berkaitan secara lurus dan pasti terhadap kesuksesan yang diraih lembaga. Berdasarkan fakta dari informasi yang dihasilkan yakni kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam tidak optimal disebabkan motivasi bekerja pegawai masih rendah, disiplin yang kurang, serta penghargaan yang kurang serta dan ketepatan hadir karyawan.

Merujuk pada penjabaran problema yang terjadi di lapangan, mengakibatkan penulis tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada deskripsi permasalahan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah pada riset ini yaitu:

1. Motivasi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya masih rendah serta kecakapan mereka yang tidak profesional.
2. Penggunaan waktu yang tidak optimal.
3. Masih terdapat pegawai yang bolos kerja dan terlambat masuk saat waktu operasional berlangsung.
4. Kurangnya pujian dan *reward* dari atasan kepada karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian berfokus untuk menganalisis problema dalam riset ini, sehingga:

1. Pembatasan riset ini yaitu bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, serta kepuasan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Objek riset dibatasi hanya pada operator line K55 PT Simatelex Manufactory Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Penulis menyusun perumusan terkait masalah pada riset ini yaitu:

1. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi kerja di PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh disiplin di PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh kepuasan di PT Simatelex Manufactory Batam?

4. Apakah kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan diantaranya:

1. Guna melakukan analisis pengaruh motivasi kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Guna melakukan analisis pengaruh disiplin kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Guna melakukan analisis pengaruh kepuasan kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam
4. Guna melakukan analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dilakukannya riset bertujuan guna mengembangkan wawasan yang dimiliki dalam kaitannya dengan motivasi, disiplin serta kepuasan dalam bekerja terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam, dan sebagai saran dalam mengembangkan wawasan bagi individu yang memiliki kepentingan pada perusahaan khususnya bagian manajerial PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Riset ini berfungsi menjadi referensi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

1. Untuk Peneliti

Peneliti mengharapkan melalui riset ini, sumbangan pemikiran dapat diberikan untuk pengembangan teori bagi riset di masa mendatang.

2. Untuk Universitas

Dilakukannya riset ini dengan harapan bahwa bisa dijadikan rujukan dalam bagi mahasiswa yang akan melakukan riset yang relevan.

3. Bagi Perusahaan

Dilakukannya riset ini dengan harapan bahwa bisa dijadikan rujukan dalam menilai kinerja pegawai yang diukur melalui indikator yang dipakai pada riset ini sehingga lembaga bisa memaksimalkan produksi yang dihasilkan.