

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen dalam perusahaan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan strategi manajemen dapat berkembang dengan sangat baik serta dapat mencapai tingkat keuntungan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan juga berbagai sumber yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang aktif dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, namun sebaliknya sumberdaya manusia yang tidak aktif dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Setiap perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, disiplin kerja, kinerja kerja dan aspek-aspek lainnya untuk menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Karyawan merupakan salah satu aset serta sumber daya terpenting bagi terciptanya kesejahteraan perusahaan. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan timbal balik, akan selarasnya pencapaian perusahaan jika karyawan diberikan penghargaan dan dedikasi agar terciptanya motivasi.

Motivasi ialah aspek yang lebih tertuju pada sikap organisasi. Individu pada dasarnya memiliki motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawannya bisa dipengaruhi aspek atensi,

pendapatan diterima, ikatan antar personal serta peluang kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Motivasi memicu karyawan terdorong lebih merealisasikan tujuan industri. Jika kebutuhan tercukupi maka tampak kepuasan serta kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan (Hasyim et al., 2020). Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Angela Worang, 2020).

Tidak hanya motivasi yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan tetapi terdapat aspek disiplin kerja didalamnya. Disiplin menampilkan situasi ataupun perilaku hormat individu terhadap ketetapan serta peraturan perusahaan. Dalam makna yang cukup luas diinterpretasikan sebagai aksi dalam perbaikan sikap serta perilaku yang salah pada pekerja. Pelaksanaan disiplin fleksibilitas membuat motivasi kerja lebih menggapai peningkatan kerja, sebaliknya jika pelaksanaan disiplin kaku maka kekecewaan pegawai timbul karena dianggap mematikan kreatifitas dalam organisasi (Siagian, 2018).

Disiplin kerja sudah termasuk di dalam standar operasional prosedur milik perusahaan yang menjadi tolak ukur untuk menilai kedisiplinan setiap individu. Tanpa adanya peraturan yang tetap dan mengikat, tiap karyawan akan menganggap remeh aturan disiplin yang ada dalam perusahaan. Sikap disiplin adalah acuan penilaian kinerja karyawan yang paling utama serta untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran atas tata aturan suatu perusahaan. Pendisiplinan pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan juga perilaku

karyawan sehingga para karyawan tersebut dengan secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya.

Kinerja dalam sebuah perusahaan adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Kinerja individu ialah berciri individual, karena tiap individu berbeda potensi dalam mengerjakan kewajibannya. Individu dikatakan mampu meningkatkan kinerjanya dinilai dari hasil pelaksanaan tugas baik dari segi kualitas ataupun kuantitas. Kinerja ialah kualitas serta kuantitas pencapaian personal maupun grup dalam melaksanakan kewajiban yang bertumpu pada norma, barometer, standar operasional, dan tolak ukur dalam organisasi (Siagian, 2018).

Setiap karyawan belum tentu memiliki kinerja yang di kehendaki oleh perusahaan, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. PT. Frisian Flag Indonesia ialah industri pengolahan susu di Indonesia dalam naungan lisensi royal friesland campina Belanda. PT.Frisian Flag Indonesia berkomitmen memproduksi susu dengan katagori terbaik, bernutrisi tinggi serta memberikan harga terjangkau. Perusahaan menerapkan servis memuaskan bagi konsumen serta mitra kerjanya kurun waktu 90 tahun. Mengawali bisnisnya di tahun 1992 dikenal "*friesche vlag*" atau lebih dikenal menggunakan nama Susu Bendera yang di impor oleh *cooperative condens fabriek friesland* di Belanda kemudian beralih nama menjadi *royal friesland foods*. PT.Frisian Flag Indonesia memproduksi susu bernutrisi dengan merek Frisian Flag, Friso, Susu Bendera, dan Omela untuk anak – anak dan keluarga. PT.Frisian Flag mempekerjakan lebih dari 2000 karyawan di seluruh Indonesia dan memiliki 2 fasilitas produksi pasar rebo dan ciracas Jakarta

Timur yang memproduksi berbagai produk susu untuk memenuhi gizi keluarga Indonesia. Untuk memperluas dan meningkatkan mutu penjualan dan promosi produk Susu Frisian Flag, maka PT Frisian Flag Indonesia bekerja sama dengan 2 Distributor di Batam yaitu PT. Bintang Lima yang terletak di Komplek Citra Buana Centre Park Blok E/8, Kp. Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432. Dan juga bekerja sama dengan Distributor PT. Hansel Duta Niaga Pratama yang terletak di Tanjung Uncang, Industrial Park Blok G No 12 Cammo, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Dengan menempatkan 110 Karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing mulai dari atasan sampai ke karyawan biasa di setiap Divisi. Berikut Tabel data karyawan PT. Frisian Flag Indonesia divisi Batam.

**Tabel 1. 4** Data Karyawan PT Frisian Flag Tahun 2021

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<i>Regional Area Manager</i>	1
2	Regional Area Supervisor	1
3	<i>Sales Directorate</i>	2
4	<i>Financial &amp; Administrastion</i>	4
5	<i>Management Accounting</i>	2
6	<i>Internal Audit</i>	2
7	Team Leader	3
8	<i>Salesman</i>	28
9	<i>Merchandiser HS</i>	6
10	<i>Merchandiser GT</i>	6
11	<i>Merchandiser MM</i>	6
12	SPG Friso	4
13	SPG Frina	4
14	SPG Susben	4
15	Kepala Gudang	2
16	Sopir Pengantar Barang	16
17	<i>Helper</i>	20
Total		110

**Sumber:** PT Frisian Flag Kota Batam, 2021

Dalam meningkatkan semangat dan motivasi serta pengetahuan yang lebih luas dalam hal pekerjaan sesuai target perusahaan bagi karyawan PT Frisian Flag, pihak *Region Area Supervisor* (RAS) selalu melaksanakan kegiatan pelatihan dan training produk *knowledge*, standar pekerjaan dan melakukan *online test* untuk seluruh karyawan khususnya untuk *Team Leader*, *merchandiser*, *salesman* dan SPG nya, baik divisi yang terdapat di Batam maupun divisi daerah luar Batam. Kegiatan ini selalu dilaksanakan sekali dalam satu bulan. Pelaksanaan kegiatan tersebut diadakan di ruangan kantor Distributor khusus Tim kerja PT Frisian flag di kota Batam. Yang sering diadakan di Distributor Bintang Central Imada (BCI) Seraya Batam.

**Tabel 1. 5** Data Pelatihan dan *Training* Karyawan Tahun 2020 - 2021

No	Pelatihan & Training	Tempat	Waktu pelaksanaan	quota	JML Peserta
1	Standar Operasional Prosedur ( SOP )	BCI	Week 1 Juli 2020 –Maret 2021	60	50
2	<i>Target Visit Store</i>	BCI	Week 1 Juli 2020- Maret 2021	60	45
3	<i>Componen Picos</i>	BCI	Week 2 Juli 2020- Maret 2021	50	35
4	P7M	BCI	Week 3 Juli 2020- Maret 2021	30	25
5	<i>Product Knowledge</i>	BCI	Week 4 Juli 2020- Maret 2021	65	55
6	<i>Online Test</i>	BCI	Week 4 Juli 2020- Maret 2021	65	60

**Sumber:** PT Frisian Flag Kota Batam, 2021

Berdasarkan tabel data di atas dapat di lihat bahwa dari 110 karyawan masih ditemukan karyawan yang minim motivasi dan minat menjalankan training dan pelatihan sehingga hanya sebagian yang termotivasi dan berminat menghadiri kegiatan tersebut. Tujuan perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan pengembangan diri ialah untuk memperluas pengetahuan serta wawasan seputar pekerjaan agar tercapai hasil yang berkembang dan berkualitas. Karyawan yang kurang termotivasi dalam kegiatan tersebut dinilai kurang optimal dan berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Hal seperti ini akan sangat merugikan dan membuat malu perusahaanya sendiri karena dari sekian banyak karyawan hanya sedikit yang menghadiri pelatihan dan training tersebut, maka dari itu motivasi karyawan yang tinggi terhadap kinerjanya sangat di butuhkan guna untuk meningkatkan kualitas kerjakaryawan yang kompeten. Selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Frisian flag, disiplin kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut survei yang telah di lakukan di PT Frisian flag bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang dari segi mutu kerja dan kualitas kerja, dikarenakan banyak karyawan yang masih kurang mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal baik itu yang telah di tetapkan oleh perusahaan ataupun pekerjaan dan tugas-tugas berupa tambahan yang di berikan perusahaan kepada karyawan tersebut untuk di selesaikan. Selain dari segi mutu dan kualitas kerja, ketangguhan dan sikap seorang karyawan juga merupakan hal yang mesti di perhatikan, hal ini berkaitan dengan tingkat kehadiran atau absensi, ketaatan dan ketepatan waktu hadir di tempat kerja, sebab keterlambatan atau ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja, jika tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

dimana dapat menghambat pekerjaan dan tidak selesai pada waktu yang telah di tetapkan. Ketepatan waktu hadir di tempat kerja sering menjadi permasalahan pada perusahaan dimana keterlambatan melakukan pekerjaan dapat berpengaruh pada pencapai target yang tidak selesai tepat waktunya. Sikap seorang karyawan juga merupakan hal yang wajib di perhatikan, sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan menentukan besarnya tanggung jawab dalam bekerja sama baik sesama rekan kerja ataupun atasan dalam menangani pekerjaan. Sikap yang buruk dan ketidak disiplin dalam melakukan pekerjaan atau tidak adanya kerja sama team sering menjadi permasalahan dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pencapaian target dalam bekerja menurun dan tidak maksimal.

**Tabel 1. 6** Laporan Kinerja PT Frisian flag Tahun 2020

No	Periode	Target		
		Kuantitas/Output	Kualitas/Mutu	Actual
1	Juli	1 Laporan	100%	95%
2	Agustus	1 Laporan	100%	93%
3	September	1 Laporan	100%	90%
4	October	1 Laporan	100%	88%
5	November	1 Laporan	100%	85%
6	Desember	1 Laporan	100%	80%

**Sumber:** PT Frisian flag Kota Batam, 2021

Dari tabel laporan di atas terlihat bahwa hasil kinerja karyawan dalam membina dan mengkoordinasi kegiatan sumber daya manusia semakin menurun dilihat selama periode Juli 2020 sampai dengan Desember 2020. Berlandaskan penguraian permasalahan, peneliti menyimpulkan bahwasanya ada permasalahan

terkait motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan hingga peneliti mengambil penelitian terkait **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Frisian flag Di Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam latar belakang masalah diatas yang telah di jelaskan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Terdapat karyawan yang masih kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan *training*
2. Disiplin kerja yang kurang di patuhi oleh karyawan dalam segi ketepatan waktu dan standar operasonal prosedur, di karenakan banyak karyawan yang masih datang terlambat di tempat kerja dan tidak datang tepat waktu.
3. Mutu dan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan target yang di harapkan perusahaan dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.
4. Ketidak mampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dan tidak mampu menjalin kerja sama serta komuikasi yang baik terhadap *team work* sehingga terjadi penurunan kinerja.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Variabel dalam penelitian ini ialah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Frisian flag di kota Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam ?
3. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag di kota Batam.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Bisa dipergunakan sebagai literatur tambahan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian untuk mengembangkan hipotesis serupa.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi pihak – pihak berikut

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana meningkatkan wawasannya terkait pengetahuannya berkenaan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi perusahaan.

Diupayakan bisa dipergunakan perusahaan sebagai tolak ukur dengan maksud memaksimalkan kualitas layanannya dimasa mendatang.

#### 3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penellitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa dipergunakan sebagai refrensi, serta contoh dipenelitian berikutnya atau sebagai penelitian sebelumnya.