

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Indonesia merupakan negara yang sangat luas, berbagai macam perusahaan ada di negara ini mulai dari perusahan kecil hingga terbesar. Perusahaan akan memperhatikan setiap sumber daya yang mereka miliki, serta memaksimalkan setiap sumberdaya yang ada di dalam perusahaan, baik itu sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal yang cukup besar untuk memajukan perusahaan dan mencapai kesuksesan. Karena itu perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumberdaya manusia yang mereka miliki agar setiap pekerja yang bekerja di tempat perusahaan itu memiliki kualitas yang baik untuk melaksanakan setiap tugas yang mereka kerjakan. Pencapaian ini yang nantinya dapat membuat perusahaan menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan manufaktur yang akan berpengaruh bagi perusahaan untuk bersaing dengan para kompetitor.

PT. Getronics batam merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang manufaktur yang memproduksi barang dari bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang setengah jadi menjadi barang jadi dengan menggunakan alat, peralatan, mesin produksi dalam skala produksi yang besar. Dalam menjalankan kegiatan produksi setiap harinya, diperlukan penerapan disiplin kepada karyawan sebagai pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas yang diberikan. Namun bukan berarti tidak ditemukan masalah dalam menjalankan

produksinya. Pada kenyataannya masih ditemukan kedisiplinan karyawan yang belum maksimal.

Beberapa karyawan kedapatan menggunakan handphone pada saat proses produksi berlangsung. Saat jam bekerja, karyawan tersebut terlihat mengambil handphone dari tempat penyimpanan handphone dan pergi ke toilet dalam waktu yang cukup lama. Hal ini terjadi berulang kali selama jam produksi berlangsung dalam setiap harinya yang menyebabkan proses produksi terganggu.

Selain itu, ada juga ditemukan para pekerja yang masih terlambat melebihi jam masuk bekerja dimulai. Terkadang para karyawan sengaja sedikit lebih lama berada di ruang loker maupun di dalam toilet supaya terhindar dari *meeting* pagi. Ada juga karyawan yang keluar terlebih pada saat jam istirahat serta kembali ke lokasi pekerjaan melebihi jam istirahat yang telah ditentukan. Sehingga menyebabkan kegiatan produksi terlambat berjalan. Hal ini juga berdampak buruk pada karyawan lainnya yang taat aturan dan memiliki kinerja yang baik.

Masalah lain yang ditemukan yaitu banyak karyawan yang sakit, izin tidak masuk karena alasan-alasan tertentu, terlambat serta tidak masuk tanpa alasan. Hal sangat sering terjadi setiap hari dalam setiap bulannya. Hal ini akan mempengaruhi tugas karyawan lainnya, dikarenakan ketika satu karyawan tidak hadir maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut akan kosong sehingga atasan harus menggantikannya dengan karyawan lain. Kehadiran yang kurang baik juga akan berdampak buruk pada target harian dalam sebuah divisi yang tidak tercapai.

**Tabel 1. 1Data absensi karyawan PT.Getronics Batam
Periode januari 2021- Desember 2021**

| Bulan | Total hari kerja | Jumlah karyawan | Keterangan | | | |
|-----------|------------------|-----------------|------------|------|------|-----------|
| | | | Sakit | Izin | Alfa | Terlambat |
| Januari | 31 | 105 | 12 | 7 | 3 | 25 jam |
| Februari | 28 | 105 | 10 | 4 | 6 | 35 jam |
| Maret | 31 | 105 | 8 | 2 | 1 | 20 jam |
| April | 30 | 105 | 11 | 9 | 8 | 40 jam |
| Mei | 31 | 105 | 10 | 5 | 4 | 35 jam |
| Juni | 30 | 105 | 15 | 5 | 7 | 30 jam |
| Juli | 31 | 105 | 6 | 10 | 5 | 22 jam |
| Agustus | 31 | 105 | 9 | 4 | 2 | 15 jam |
| September | 30 | 105 | 10 | 9 | 9 | 30 jam |
| Oktober | 31 | 105 | 15 | 6 | 5 | 27 jam |
| November | 30 | 105 | 11 | 3 | 3 | 17 jam |
| Desember | 31 | 105 | 14 | 2 | 10 | 36 jam |

Sumber : PT Getronics Batam

Berdasarkan tabel absensi karyawan, dapat diketahui tingkat absensi terburuk karyawan PT. Getronics Batam dalam tahun 2021 terjadi pada bulan Februari dengan total karyawan sakit sejumlah 10 orang, jumlah karyawan izin sebanyak 4 orang, jumlah karyawan alfa sebanyak 6 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 35 jam.

Kemudian pada bulan April dengan total karyawan sakit sebanyak 11, karyawan izin sebanyak 9 orang, karyawan alfa 8 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 40 jam.

Lalu, pada bulan Mei dengan total karyawan sakit sebanyak 10 orang, karyawan izin sebanyak 5 orang, karyawan alfa sebanyak 4 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 35 jam.

Pada bulan Juni dengan total karyawan sakit sebanyak 15 orang, karyawan izin sebanyak 5 orang, karyawan alfa sebanyak 7 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 30 jam.

Selanjutnya pada bulan September dengan total karyawan sakit sebanyak 10 orang, karyawan izin sebanyak 9 orang, karyawan alfa sebanyak 9 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 30 jam.

Dan yang terakhir terjadi pada bulan Desember dengan total karyawan sakit 14 orang, karyawan izin sebanyak 2 orang, karyawan alfa sebanyak 10 orang dengan total keterlambatan sebanyak 36 jam.

Hal ini sangat berdampak bagi perusahaan dikarenakan akan banyak pekerjaan yang tidak bisa selesai pada waktunya. Saat keadaan produksi mendesak dan karyawan yang menangani tidak masuk kerja pada hari itu, maka atasan akan meminta bantuan dari karyawan lain untuk menyelesaikan produksi tersebut. Saat produksi yang mendesak selesai, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan yang menggantikan tadi, maka pekerjaannya semakin lama untuk selesai. Padahal jika karyawan hadir atau jumlah absensi tidak banyak, maka tidak perlu adanya penggantian karyawan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang mendesak. Hal ini sangat mengganggu berjalannya proses produksi dengan baik.

Tidak kalah pentingnya dengan kedisiplinan, motivasi juga merupakan hal penting dalam berjalannya kegiatan produksi. Perusahaan berperan penting dalam memberikan motivasi kepada pekerja. Ini dapat dilakukan oleh pemimpin yang

memberikan dorongan agar setiap karyawan mampu mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Namun, berdasarkan observasi terhadap objek penelitian, ditemukan beberapa permasalahan dalam motivasi terhadap karyawan.

Karyawan merasa kurangnya tanggapan yang positif dari para atasan. Kejadian tersebut dapat dilihat pada saat seorang atasan mulai membedakan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Pekerja yang mungkin lebih ahli dalam bidangnya dan memiliki pencapaian yang bagus justru tidak mendapatkan respon yang baik dari atasannya. Justru pimpinan lebih berpihak kepada pekerja yang tergolong biasa saja entah karena ada alasan tertentu dan sebagainya. Karena kejadian ini lah yang terkadang membuat sebagian pekerja yang sudah sungguh-sungguh bekerja dalam bidangnya merasa kurang bergairah, karena merasa kurang dihargai.

Semua karyawan tentunya sangat ingin aspirasinya didengar oleh pemimpin. Namun pada saat karyawan sudah menyampaikan aspirasinya sikap ketidakpedulian pimpinan membuat para pekerja menjadi kurang semangat ketika hendak ingin menyampaikan pendapatnya. Mungkin saja pendapat karyawan itu merupakan perwakilan pandangan pekerja lainnya, akan tetapi karena tidak mendapatkan tanggapan yang baik, para pekerja akan merasa percuma saja menyampaikan aspirasinya.

Adapun kedisiplinan dan motivasi menjadi bagian penting tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terlibat langsung pada penentuan seberapa puasny karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun

dari hasil observasi di objek penelitian ditemukan beberapa permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan.

Kenaikan posisi karyawan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi sangat diharapkan oleh semua karyawan. Karyawan melakukan banyak cara untuk bisa mendapat jabatan yang lebih tinggi dengan tingkat loyalitas yang tinggi. Namun, ternyata perusahaan hanya melakukan promosi jabatan berdasarkan pengalaman (senioritas) dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga karyawan yang terbilang baru tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Dampaknya yaitu karyawan menjadi malas untuk meningkatkan kemampuan dalam dirinya.

Selain mendapatkan promosi jabatan, karyawan juga berharap untuk mendapatkan tunjangan tambahan diluar gaji pokok yang diterima karyawan seperti tunjangan kehadiran. Pada umumnya dalam sebuah perusahaan pasti memberikan tunjangan kehadiran atas kerajinan karyawan hadir dalam satu bulan penuh. Namun ternyata berdasarkan observasi, perusahaan tidak memberikan tunjangan tersebut sehingga membuat karyawan malas untuk hadir dengan penuh waktu dan jenuh dalam bekerja.

Oleh karena inilah variabel disiplin dan variabel motivasi dapat menjadi variabel yang cukup menarik untuk diangkat di dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengidentifikasi peranan dari disiplin serta motivasi yang memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan
Periode 2012-2021**

| No | Tahun | Jumlah karyawan |
|----|-------|-----------------|
| | | Akhir tahun |
| 1 | 2012 | 107 |
| 2 | 2013 | 114 |
| 3 | 2014 | 112 |
| 4 | 2015 | 104 |
| 5 | 2016 | 109 |
| 6 | 2017 | 102 |
| 7 | 2018 | 106 |
| 8 | 2019 | 110 |
| 9 | 2020 | 115 |
| 10 | 2021 | 105 |

Sumber : PT Getronics Batam

Berdasarkan tabel yang ada, dapat diketahui terjadi kenaikan dan penurunan dalam setiap tahunnya. Kenaikan karyawan terjadi karena adanya perekrutan karyawan. Namun terjadi pula pengurangan karyawan di beberapa tahun.

Pada tahun 2012 total jumlah karyawan sebanyak 107 orang. Kemudian kembali menurun pada tahun 2015 dengan total jumlah karyawan sebanyak 104 orang. Pada tahun 2016 naik sedikit dengan total karyawan sebanyak 109 orang. Lalu menurun sangat drastis pada tahun 2017 dengan total karyawan sebanyak 102 orang. Di tahun 2018 naik dengan total karyawan 106 karyawan. Dan terakhir kembali menurun pada tahun 2021 dengan total karyawan 105 karyawan.

Penurunan jumlah karyawan dikarenakan beberapa karyawan memilih untuk resign dari perusahaan, ada pula yang memilih untuk tidak menyambung kontrak di

perusahaan tersebut serta terdapat pula karyawan yang pergi tanpa adanya alasan yang jelas sehingga mempengaruhi jumlah karyawan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian ini, peneliti memutuskan untuk melakukan studi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, dan motivasi kerja terhadap kepuasan pekerja. Maka dari itu peneliti mengangkat studi berfokus pada **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang ada, dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu:

1. Ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi
2. Ditemukannya karyawan yang terlambat masuk ruangan
3. Kebebasan karyawan keluar sebelum jam istirahat serta masuk melebihi jam istirahat
4. Minimnya penghargaan apresiasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan di PT. Getronics Batam
5. Masih kurangnya tanggapan positif untuk karyawan dari pimpinan di PT. Getronics Batam
6. Masih ada ditemukan beberapa karyawan yang sudah keluar sebelum masa kontraknya habis

1.3 Batasan Masalah

Karena ada beberapa masalah yang sudah tertulis dan kurangnya waktu yang tersedia, dan kemampuan untuk meneliti. Maka peneliti akan membatasi setiap penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penelitian akan dilakukan di PT. Getronics Batam
2. Sumber data yang diterima bersumber dari HRD PT. Getronics Batam
3. Responden yang akan teliti yaitu karyawan PT. Getronics Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang sudah di uraikan dapat dilihat rumusan masalahnya yaitu :

1. Apa pengaruh antara disiplin terhadap kepuasan karyawan PT. Getronics Batam
2. Apa pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Getronic Batam
3. Apa pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Getronics Batam

1.5 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini akan bergna untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui adnya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Getronics Batam

2. Untuk mencaaritahu Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Getronics Batam
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Getronics Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan dampak manfaat dari sebuah ilmu pengetahuan terkhususnya ilmu pengetahuan tentang bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi serta kepuasan kerja

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang nantinya berguna di penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Penulis sebagai sarana media pembelajaran untuk menambah ilmu supaya dapat memahami betapa pentingnya kepuasan karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Untuk Universitas Putera Batam berguna sebagai sumber bacaan referensi untuk pembaca berikutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, motivasi serta kepuasan kerja karyawan
3. Untuk peneliti berikutnya, penelitian ini bias menjadi landasan kepada pengamat selanjutnya pada saat hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan dampak, disiplin dan motivasi kerja pada kepuasan kerja

4. Bagi objek penelitian diharapkannya bisa membantu menyelesaikan permasalahan yang ada kaitannya dengan disiplin, motivasi, serta kepuasan kerja di PT. Getronics Batam.