

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Selama kemajuan era modernisasi sekarang ini, perusahaan harus dapat mengintensifkan keuntungan nilai bagi entitas, memaksimalkan kesejahteraan pemilik beserta karyawannya. Maka dari itu, karyawan adalah sebuah modal sumber daya manusia yang sangatlah krusial eksistensinya. Sumber daya manusia dari sisi operasional yakni asset utama sebagai motor entitas. (Burhanudin & Ronny, 2020) menjelaskan bahwasanya seluruh entitas menyadari bahwasanya sumber daya manusia yang terpercaya, cermat, professional, dan cermat adalah pemenuhan tujuan entitas.

Contoh bisnis perusahaan di Indonesia diantaranya bisnis farmasi yang mana bisnis farmasi di Indonesia berlokasi di Kota Batam yakni sebuah asset yang bisa memaksimalkan industri obat – obatan yang terdapat di Indonesia. pertumbuhan bisnis usaha di Indonesia merupakan hal menarik guna dipahamii terlebih dalam konteks globalisasi sector perekonomian. (Robby & Sutiyanti, 2021) menjelaskan bahwasanya perusahaan diharuskan selalu melihat perubahan tingkah laku pelanggan ketika melakukan bisnis supaya bisa mengantisipasi perubahan tingkah laku tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor terpenting dalam keunggulan dan ketersediaan teknologi. Sepanjang pelaksanaan usaha, entitas memerlukan sumber daya manusia yakni karyawan. SDM adalah asset inti perusahaan, karena bertindak untuk mencapai obyektifitas

perusahaan. Menurut (Ekhsan, 2019), dalam faktor sumber daya manusia terdapat faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sebuah aspek krusial untuk guna kinerja karyawan sebab melalui dorongan ataupun semangat kerja bisa membentuk kontribusi yang sangat signifikan. Harus dipahami bahwasanya perusahaan memberi motivasi kepada karyawannya dengan tujuan yang baik sebab apabila perusahaan tidak memberi motivasi kepada karyawan maka bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki beragam aspek yang bisa memberi semangat sehingga mendorong kinerja karyawannya menjadi semakin baik, seperti halnya pemberian penghargaan kepada tiap pegawai yang berprestasi dapat membangun semangat bekerja yang tinggi. Perusahaan memiliki sasaran yaitu bisa meningkatkan pendapatan, bila pegawai tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi maka entitas akan memperoleh hasil yang tidak efektif.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan penulis, masalah motivasi yang ada pada penelitian ini adalah kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan yang tidak nyaman di mana adanya perilaku membeda – bedakan pekerja yang di lakukan direktur. Perilaku ini bisa diamati dari perbedaan bonus yang di berikan entitas kepada pekerja misalnya pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pemimpin sehingga jumlah bonus yang di berikan akan berbeda dengan pegawai biasa di mana pegawai yang pekerjaannya sama tetapi memperoleh bonus lebih karena pegawai tersebut lebih dekat dengan direktur dengan demikian hal ini bisa memunculkan kecemburuan antar pegawai. Perbedaan ini akan memunculkan permasalahan baru bagi sesama pegawai. Hal ini mengakibatkan pegawai biasa

menjadi tidak menjalin komunikasi dengan pegawai yang dekat dengan atasannya, ini membentuk lingkungan perusahaan menjadi kurang berjalan secara optimal.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Penjualan PT. Darya Varia Laboratoria periode Juli-Desember 2021

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
1	Juli	120	112	93 %
2	Agustus	150	136	90 %
3	September	170	90	52 %
4	Oktober	200	102	51 %
5	Nopember	210	110	52 %
6	Desember	250	145	58 %

Sumber : Data PT Darya Varia Laboratoria, 2021

Tabel 1.1 menampilkan bahwasanya terjadi penurunan penjualan yang terlihat dari bulan Juli hingga Desember 2021 selalu mengalami penurunan, yang cukup signifikan dari target yang ditetapkan perusahaan di bulan juli menunjukkan penurunan yaitu dari 7% sampai 48% dan hingga 49% di bulan oktober perusahaan baru mulai mempelajari kesalahan sehingga penjualan naik di angka 42% artinya ada peningkatan penjualan di bulan desember naik 6% dalam penjualan obat-obatan, dibandingkan pada bulan september dan nopember. Perusahaan perlu memperhatikan konsumen dan karyawan dalam berkomunikasi agar karyawan selalu disiplin dalam melayani konsumen yang bertransaksi baik dalam jumlah besar maupun jumlah kecil. Dalam pembelian konsumen juga beralasan dari segi harga yang tinggi karena banyak competitor lain yang mempunyai tingkat harga yang lebih murah. Jika hal ini terus terjadi, maka dapat merugikan perusahaan. Aspek lain yang berimbas kepada kelancaran operasional perusahaan yakni disiplin kerja. Disiplin adalah paham seseorang dalam melaksanakan regulasi yang berlaku. Permasalahan ini ialah permasalahan yang sangat umum yang bisa terjadi di tiap entitas sebab dengan kurangnya motivasi dan pembinaan dari atasan serta tuntutan

pekerjaan yang tinggi bisa mendorong semangat kerja pegawai berkurang. Kadang kala pimpinan menuntut kedisiplinan yang tinggi yang bisa menjadi pelajaran bagi pegawainya, supaya bisa berperilaku dan bersikap yang baik. Menurut (Winata, 2020), hal itu yang sangat penting yang perlu di ketahui oleh tiap manajer perusahaan apabila kedisiplinan berlangsung dengan baik maka bisa memunculkan suasana kerja yang lebih kondusif dan bisa membantu perusahaan mencapai target dan kinerja perusahaan.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria

No	Departemen	Jumlah
1	Produksi	70
2	Pemasaran	20
3	Keuangan	15
Total Karyawan		105

Sumber : Data PT Darya Varia Laboratoria, 2021

Tabel 1.2 menampilkan bahwasanya PT Darya Varia Laboratoria Batam terdiri dari beberapa departemen, yaitu departemen produksi jumlah total karyawan sebanyak 70 orang, departemen pemasaran jumlah total karyawan yaitu 20 orang dan departemen keuangan jumlah total karyawan sebanyak 15 orang, keseluruhan total dari tiga departemen sebanyak 105 karyawan.

Dari observasi yang dilakukan di PT Darya Varia Laboratoria Batam ada persoalan kepatuhan oleh karyawan dari total jumlah karyawan 105 orang, dalam hal ini tiap bulan ada karyawan yang tidak hadir memberi pemberitahuan serta kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan kewajibannya sebagaimana ada beberapa karyawan dibagian pemasaran obat yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan di mana ketika sudah jam pulang namun pekerjaan yang

harusnya dapat dituntaskan dengan cepat namun belum diselesaikan serta pegawai tersebut berfikir akan diteruskan dengan teman shift selanjutnya.

Minimnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pesan seringkali di salah artikan oleh karyawannya. Sikap pimpinan yang kurang tegas serta kurang dalam mengatasi permasalahan kadang mendorong pegawai terkesan menyepelkan dan bingung, adapun yang bersikap tegas namun pegawai merasa hal tersebut terlalu berlebih terutama pada sebagian karyawan yang adalah kaum wanita dengan demikian mempunyai sensitivitas yang sangat tinggi serta pimpinan juga diharuskan memahami dan pandai bagaimana mengendalikan emosi dan sikapnya.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Juli-Desember

No	Bulan	Sakit	Ijin	Alpa	Total tidak hadir	Jumlah karyawan	Jumlah tidak hadir%	Jumlah Hadir %
1	Juli	11	15	20	46	105	56,20	43,80
2	Agustus	14	10	18	42	105	60,00	40,00
3	September	13	12	16	41	105	60,96	39,04
4	Oktober	17	10	12	39	105	62,86	37,14
5	Nopember	16	12	10	38	105	63,81	36,19
6	Desember	12	12	10	34	105	67,62	32,38

Sumber : Data PT Darya Varia Laboratoria, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.3 menjelaskan data kehadiran karyawan menunjukkan kehadiran karyawan dari bulan juli- desember persentase kehadiran pada bulan juli sebesar 43,80 % bulan agustus sebesar 40,00% bulan september 39,04 % bulan oktober mencapai 37,14 %, november mencapai 36,19 % bulan desember 32,28%. Persentase ketidakhadiran pada juli mencapai 52,20 %, agustus mencapai 60,00 % september mencapai 60,96 % oktober mencapai 62,86 % bulan november mencapai 63,81 % desember mencapai 67,62% bisa diamati dari table 1.3 juga memperlihatkan bahwasanya tingkat kehadiran karyawan yang menurun

secara bertahap dimulai dari bulan juli-desember hal tersebut menunjukkan adanya masalah ketidak disiplin karyawan berdampak pada penurunan pencapaian target kerja semakin menurun.

Dari penjelasan tersebut, maka penulis tertarik menyelenggarakan riset terkait **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penurunan kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
2. Komunikasi yang kurang efektif dalam menjalankan pekerjaannya
3. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja
4. Karyawan yang tidak hadir tanpa memberi pemberitahuan
5. Kurangnya semangat motivasi dari atasan yang menyebabkan karyawan menjadi kurang bekerja secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.
2. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan bergerak dibidang farmasi.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan yang berstatus karyawan tetap/permanen.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara parsial ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara parsial ?
3. Apakah Disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara parsial?
4. Apakah Motivasi, Komunikasi, Disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara simutan ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Guna melihat pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
2. Guna melihat pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
3. Guna melihat pengaruh disiplin pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
4. Guna melihat pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

1. Memberikan perluasan keilmuan dan masukan, kecapan berpikir sistematis, metodologi, ilmiah, dan keahlian penulis membuat suatu karya tulis.
2. Memperkaya literatur bagi perpustakaan akademik yang berminat menyelenggarakan penelitian sejenis di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Entitas
Riset di proyeksikan dapat memberikan opini sebagai komparasi mengenai dampak disiplin dan motivasi pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Output riset di proyeksikan dapat menjadi dokumen akademik dan parameter literasi yang berguna menjadi acuan civitas akademik dan peneliti berikutnya.