BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Terlihat bahwa banyak perubahan telah terjadi seiring kemajuan zaman yang semakin maju. Salah satu perubahan tersebut adalah tumbuhnya kesadaran masyarakat di mana saja tentang pentingnya pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Selain itu, hal ini mengarah pada penyesuaian yang meningkatkan standar hidup masyarakat.

Secara umum, menjalankan bisnis akan selalu memberikan tantangan. Proses manufaktur berkelanjutan perusahaan didorong oleh departemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif, perlu untuk mengelola potensi setiap orang. Pencapaian semua tujuan berpusat pada sumber daya perusahaan, di mana orang memiliki akses ke hak istimewa yang diberikan oleh organisasi.

Semua aset yang terkait erat dengan kesuksesan perusahaan diproduksi oleh karyawannya. Karyawan secara aktif membantu operasi produksi untuk memenuhi tujuan organisasi sebagai manajer, pelaku, dan pelaksana. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang yang terwujud dalam kurun waktu yag ditentukan. Hasil kinerja pekerjaan dan perilaku kerja diperoleh dalam pelaksanaan tugas dan daftar persyaratan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Di Indonesia Salah satu faktor kunci dalam kinerja dan kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Seorang karyawan dipekerjakan oleh perusahaan, dan perusahaan itu berusaha untuk bekerja lebih baik dan sesuai

dengan harapan. Oleh karena itu, bisnis membutuhkan personel yang berkualitas jika ingin melihat pertumbuhan dan perkembangan yang konsisten dalam tenaga kerjanya. Korporasi wajib memberikan nilai yang setara atau lebih dengan kinerja SDM yang kuat untuk meningkatkan kualitas SDM internalnya dan mempersiapkannya untuk persaingan pasar global di masa depan.

Perluasan wilayah dan penduduknya sangat diuntungkan dengan pertumbuhan Pulau Batam sebagai kota metropolis industri. Ini menunjukkan betapa substansial kemajuan menuju modernisasi telah dibuat di Batam oleh bisnis dari semua ukuran dan jenis. Pembangunan berbagai infrastruktur dibiayai dari pendapatan industri Batam. Sebuah bisnis bernama PT Trio Ciptra Gemilang mengkhususkan diri dalam merakit bagian-bagian sepeda. Sepeda pada hakekatnya merupakan objek yang cukup layak disandingkan dengan kendaraan lain di masa kini, sehingga para sarjana tertarik untuk meneliti di perusahaan ini. Usahanya masih membuat onderdil sepeda, namun kini mulai bersaing dengan tuntutan masyarakat yang lebih sering menggunakan mobil bermotor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana staf SDM di PT Trio Ciptra Gemilang dapat berdampak pada bisnis. Bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan beban kerja akan menentukan apakah organisasi memiliki reputasi positif atau negatif. Kemampuan perusahaan untuk berhasil sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kasus penelitian Studi ini difokuskan pada pekerja produksi, yang jumlahnya 210 karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

Efektivitas tenaga kerja sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Sebuah bisnis harus secara efektif mengurangi output stafnya untuk memaksimalkan keuntungan. Kinerja luar biasa setiap karyawan akan meningkatkan efektivitas bisnis secara keseluruhan. Namun, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja tinggi, terutama yang menyangkut kesejahteraan karyawan. Perusahaan tidak dapat memberikan tekanan yang tidak semestinya pada pekerja untuk memberikan hasil yang luar biasa tanpa mempertimbangkan kesejahteraan mereka. Performa terbaik dihasilkan tanpa tekanan dari luar. Performa jangka panjang dicapai tanpa paksaan dan dicapai dengan teknik dan prosedur yang tepat.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan motivasi merupakan faktor kinerja yang memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi. Manusia membutuhkan bantuan pihak lain untuk memahaminya karena pada hakekatnya adalah makhluk sosial. Setiap orang menginginkan kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka agar lebih diakui, dihargai, dan dihargai. Ini mengarah pada peningkatan kepercayaan diri, yang mendorong kinerja untuk memenuhi tujuan organisasi. Kehadiran seseorang yang tepat waktu dan hasil kerja keras mereka untuk diselesaikan sesuai jadwal dan anggaran juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi mereka di tempat kerja. Hasil produksi karyawan yang memenuhi tujuan atau target dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa Adanya faktor pendorong yang memicu gairah kerja seseorang menghasilkan motivasi, yang memungkinkan

mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara produktif, dan bekerja dengan jujur dengan segala upaya untuk mencapai pemenuhan. Faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Jika seseorang sangat termotivasi, karyawan akan memberikan segalanya untuk pekerjaannya, dan demikian juga. Karena tidak semua orang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan tidak akan dapat mencoba hal-hal baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting karena memastikan bahwa setiap orang bekerja dengan tekun dan gembira untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja juga merupakan faktor lain yang memegang peran penting dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap tujuan lembaga. Disiplin adalah pola pikir keinginan dan kemampuan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang prima merupakan salah satu pendekatan untuk mendongkrak produktivitas karyawan. Disiplin Kerja yang Baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Seseorang dengan tingkat disiplin tinggi harus bekerja secara efektif karena kualitas ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

Karyawan di perusahaan pun sering tidak memberi informasi terkait keterlambatan kerja, bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas sehinggan dapat dikatakan sebagai alpa. Keseringan tidak masuk kerja pada karyawan dapat menunujukkan bahkan karyawan tersebut tidak memiliki jiwa disiplin kerja yang

baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jumlah izin, alpa dan sakit pada table absen perusahaan.

Daftar Absensi Karyawan Selama Setahun Terakhir

No	Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Total Presentasi
1.	September 2021	210	47	16	41	49.6 %
2.	Oktober 2021	210	43	20	31	44.8 %
3.	November 2021	210	50	20	49	56.6 %
4.	Desember 2021	210	31	19	32	39 %
5.	Januari 2022	210	36	22	151	99.5 %
6.	Februari 2022	210	109	15	38	77.1 %
7.	Maret 2022	210	35	15	55	50 %
8.	April 2022	210	23	15	21	28.1 %
9.	Mei 2022	210	15	9	42	31.4 %
10.	Juni 2022	210	8	7	47	29.5 %
11.	Juli 2022	210	19	4	51	35.2 %
12.	Agustus 2022	210	29	10	47	41 %
13.	September 2022	210	36	4	20	28.5%

Tabel 1.1 Sumber: PT Trio Ciptra Gemilang

Jika kita menganalisis pada table absensi diatas, jumlah alpa, izin dan sakit termasuk dalam golongan yang banyak. Dapat dilihat dari data yang diambil pada bulan Februari 2022 dimana persentase untuk kerja operasional perusahaan berkurang. Hingga 99,5% karyawan tidak masuk kerja dan sebanyak 151 kali karyawan mengambil cuti pada bulan februari tersebut. Dan kemudian sedikit membaik pada September 2022, dimana angka persentase absensi karyawan yang tidak masuk kerja hanya berumlah 28,5%.

Beban kerja yang meliputi beban kerja fisik dan psikologis merupakan komponen lain yang mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai tujuan bisnis, sangat penting bagi organisasi untuk terus-menerus mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh staf mereka dan untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka.

Tetapi jika banyak orang yang stres, akan ada masalah dalam organisasi. Beban kerja sangat penting untuk bisnis atau agensi. Perusahaan dapat menentukan beban maksimum yang dapat diberikan kepada karyawannya dan sejauh mana hal itu berdampak pada fungsi organisasi secara keseluruhan dengan memberikan beban kerja yang efektif. Pekerja yang mungkin tidak bertanggung jawab dengan penggunaan waktunya di tempat kerja akan menyebabkan beban kerja meningkat, memakan waktu lebih lama dari waktu yang diberikan untuk mengerjakan suatu tugas yang diberikan.

Mengingat masalah tersebut di atas, pihak atasan harus lebih fokus pada tenaga kerja mereka untuk mendorong kinerja tinggi. baik dari tempat kerja yang bersih yang dimaksudkan untuk menghasilkan suasana yang nyaman. Bagaimana manajer menegakkan peraturan lebih tegas untuk memastikan bahwa anggota staf mengikuti mereka? Selain itu, target produksi yang diantisipasi dapat dipenuhi secara akurat dan tepat waktu.

Dengan masalah yang di jabarkan, jelas bahwa salah satu standar yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah motivasi, disiplin, dan beban kerja. Dengan jumlah karyawan produksi yang tidak tergolong banyak yang ada di PT Trio Ciptra Gemilang membuat penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan fenomena yang terkait pada motivasi, disiplin dan beban kerja. Permasalahan yang akan diuraikan dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu penelitian ini diberi Judul **"Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Produksi Di PT Trio Ciptra Gemilang"**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka penulis mengindentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja menurun karena beban kerja yang berlebih.
2. Karyawan yang sering terlambat bahkan mengambil cuti yang berhari-hari.
3. Beban Kerja yang melebihi kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Sangat penting untuk mempersempit masalah agar lebih spesifik dan berorientasi karena banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama karena kendala sumber daya, material, dan keuangan.

Faktor-faktor ini akan memimpin analisis dari tiga variabel independen penelitian, yaitu: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban kerja serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
2. Apakah displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?

4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
2. Apakah displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Trio Ciptra Gemilang.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini dilakukan sebagai cara untuk menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, insentif, dan tempat kerja. Kajian ini juga diantisipasi sebagai sumber dan menawarkan konsep-konsep teoritis kepada pembaca lain atau peneliti di masayang akan datang selain pemahaman di bidang penelitian.

b. Secara Praktis

Dapat memberikan gambaran luas tentang pemahaman terperinci tentang bagaimana kinerja karyawan memengaruhi perusahaan dan karyawannya. Selain

itu, manajer SDM dapat memanfaatkannya sebagai data penilaian sehingga mereka dapat membuat pilihan dan menerapkan kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan.