

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Hal ini terjadi karena sumber energi manusia merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu industri. Karena bahkan tugas kecil dalam bisnis membutuhkan energi manusia. Oleh karena itu, kami membutuhkan orang-orang yang terus menganggap diri mereka terdepan, cerdas, dan inovatif untuk membantu sektor ini mewujudkan tujuannya. Untuk memungkinkan semua ini, industri dapat mengajar dan mendidik karyawannya dan sumber daya manusia lainnya. Ketersediaan energi sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam sektor industri. Semua sumber daya manusia yang dapat dipekerjakan perusahaan harus digunakan semaksimal mungkin untuk menciptakan sebanyak mungkin. Klaim ini divalidasi (Shofwani and Hariyadi 2019)

Di era globalisasi, sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan bisnis. Sumber daya manusia perusahaan adalah apa yang membuatnya sukses karena tanpa mereka, tidak dapat mencapai tujuannya. Kesesuaian dan efektivitas sumber daya manusia perusahaan secara langsung akan mempengaruhi kapasitasnya untuk mencapai tujuannya.

Selain memberi karyawannya tugas yang harus mereka selesaikan, perusahaan yang sukses juga memperhatikan kebutuhan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman. Ketika sumber daya manusia memenuhi kebutuhannya, karyawan secara naluriah memberi lebih dari yang diminta. Klaim ini divalidasi oleh (Agustini and Dewi 2018)

Kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan. Tidak mungkin belajar sendiri; itu membutuhkan pembelajaran formal dan informal. Gambar tempat kerja menunjukkan contoh penghargaan, loyalitas, kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang relevan, kemampuan untuk melakukannya, dan kesediaan untuk menerima hukuman. Klaim ini divalidasi oleh (Agustini and Dewi 2018). Karena dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan itu, moral sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Disiplin adalah menghormati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, mendisiplinkan seorang karyawan adalah proses untuk menegakkan syarat-syarat tindakan ketenagakerjaan mereka dengan perusahaannya. Klaim ini didukung oleh (Agustini and Dewi 2018).

Oleh karenanya, semakin berhasil tenaga kerja diatur, banyak yang dapat dicapai di tempat kerja, yang mewajibkan kedisiplinan terhadap standar organisasi di pihak semua karyawan. Dalam penelitian organisasi yang telah dipelajari secara menyeluruh, instruksi kerja telah diidentifikasi

sebagai variabel. Teori ini adalah salah satu yang paling sering terlihat karena hubungan antara tanggung jawab pekerjaan dan kinerja pekerja.

Standar industri melegitimasi norma penelitian. Ini bagus untuk karyawan berkinerja tinggi karena dapat memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja untuk memiliki tempat kerja yang menuntut, kurangnya bonus kinerja, atau komunikasi yang buruk. Klaim ini divalidasi oleh (Agustini and Dewi 2018).

Motivasi bekerja paling baik ketika berasal dari dalam. Untuk menentukan apa yang optimal untuk pengembangan industri, karyawan ingin berbicara di antara mereka sendiri. Untuk membuktikan klaim tersebut (Indahyati and Yanita 2020). Sementara motivasi dan disiplin kerja adalah dua ide yang berbeda, keduanya berdampak pada bagaimana bisnis dilakukan. Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kebiasaan kerja karyawan dan menghasilkan hasil kerja terbaik. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana orang termotivasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

Banyaknya pekerja yang tidak hadir atau terlambat pada saat istirahat dan sepanjang jam kerja mengurangi waktu produksi. Karena membatasi kemampuan mereka untuk berfungsi dengan sukses, karyawan yang disiplin memerlukan pelatihan. Kinerja karyawan di tempat kerja akibatnya dipengaruhi oleh disiplin karyawan.

Sebagai imbalan atas kontribusi finansial dan non-finansial mereka ke sektor ini, karyawan menerima gaji. Klaim ini divalidasi oleh (Agustina, Kusjono, and Suprianto 2021). Penghargaan diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas pekerjaan mereka. Penghargaan industri adalah salah satu elemen kunci yang memengaruhi pilihan seseorang terhadap pemberi kerja. Memberi karyawan gaji yang mereka butuhkan dan memanfaatkan pengetahuan industri mereka mendorong kerja sama tim yang efektif yang meningkatkan kinerja industri. Keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kemauan mereka untuk bekerja; ini akan memiliki efek yang menguntungkan pada peningkatan kinerja karyawan di industri.

Sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, karyawan dibayar langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang. Klaim ini divalidasi oleh (Fauzi 2019). Manajemen sumber daya manusia harus mencakup membangun sistem penghargaan yang sukses untuk menarik dan mempertahankan bakat.

Hasil akhir dari suatu proses yang berkesinambungan dan dievaluasi sesuai dengan kondisi atau kesepakatan yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu yang dimaksud dengan kinerja. Klaim ini divalidasi oleh (Fauzi 2019). Hasil kerja perusahaan atau pekerjanya berfungsi sebagai semacam pertanggungjawaban kepada publik dan organisasi. Kinerja fungsional selalu dikaitkan dengan remunerasi karyawan,

kepuasan kerja, dan keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi lainnya; itu tidak ada dalam ruang hampa.

Manajer harus dapat memahami tingkat kinerja karyawan untuk menentukan bagaimana meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan yang memiliki pekerja yang efisien harus mempertahankan mereka karena mereka dapat bekerja lebih efisien dan mencapai tujuan mereka.

Untuk memastikan setiap orang mencapai potensi maksimalnya, karyawan harus dilibatkan, terutama mereka yang antusias dengan profesinya dan mengejar pendidikan berkelanjutan. Akibatnya, kementerian membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah-ubah melalui pekerjaannya.

Jika terdapat permasalahan pada faktor-faktor tersebut, seperti kompensasi karyawan yang tidak dapat diterima atau kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dianggap tidak sesuai, maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Pada akhirnya, itu mungkin mempengaruhi seberapa produktif karyawan. Dengan nada yang sama, anggota staf yang nakal menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Jelas, ini berdampak buruk pada produktivitas pekerja.

Karyawan di PT HT Manufacturing menghadapi etos kerja yang lemah di samping motivasi yang rendah. Hal ini terlihat pada output pegawai yang keberatan dengan jam kerja yang telah ditentukan dan absensi. Selain itu, beberapa karyawan datang terlambat bekerja karena

berbagai alasan, antara lain macet, mengurus keluarga sebelum berangkat kerja, tidak memiliki mobil, dan sejumlah masalah lainnya.

Banyaknya karyawan yang tidak hadir atau terlambat pada saat istirahat dan selama jam kerja mengurangi waktu produksi. Pekerja yang disiplin membutuhkan pelatihan karena membatasi kapasitas mereka untuk bekerja dengan sukses. Oleh karena itu, teguran karyawan dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di PT HT Manufacturing.

**Tabel 1. 1** Data karyawan terlambat PT HT Manufacturing

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)
Januari	43
Februari	9
Maret	21
April	12
Mei	10
Juni	10

Sumber HRD PT HT Manufacturing, 2021

PT HT Manufacturing mengalami kejadian absen setiap bulannya, atau paling tidak ada karyawan yang terlambat masuk kerja setiap hari, menurut data di atas. Selain itu, 43 orang terlambat masuk kerja pada Januari 2021, termasuk karyawan. Aplikasi absensi perusahaan mengungkapkan bahwa banyak karyawan yang terlambat di bulan Januari 2021, yang mendukung hal tersebut. Sebanyak 9 pegawai telat pada Februari 2021, 21 pegawai telat Maret, 12 pegawai telat April 2021, 10 pegawai telat Mei 2021, dan 10 pegawai telat Juni 2021.

Akibatnya, karyawan kehilangan kedisiplinan, sehingga mempersulit mereka untuk memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Pemikiran seperti ini menyebabkan karyawan bekerja secara tidak efisien dan kurang produktif dalam jangka waktu yang lama. Disiplin menunjukkan apakah karyawan mengikuti kebijakan perusahaan atau memiliki sikap positif terhadapnya. Jika aturan dan peraturan perusahaan yang ada secara konsisten diabaikan atau dilanggar, disiplin karyawan akan lemah. Di sisi lain, terdapat bukti disiplin kerja yang baik jika karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur bisnis. Klaim ini divalidasi oleh (Fauzi 2019).

Di PT HT Manufacturing, ada dua jenis personel, karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Baik pekerja tetap maupun tidak tetap menerima upah yang adil, termasuk gaji, bonus, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan THR (Tunjangan Hari Raya), tetapi bahkan dengan semua tunjangan ini, karyawan kurang disiplin dan memiliki dorongan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak uang.

Peneliti terpacu untuk memperluas judul skripsi yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerj dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HT Manufaktur”**, mengingat konteks permasalahan yang telah dijelaskan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan, maka masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.
- b) Karyawan tidak masuk kerja sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
- c) Pekerja tidak serius mengerjakan pekerjaannya karena tidak menerima gaji atau bonus.
- d) Karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.

## 1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan hanya pada satu hal yaitu **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HT Manufacturing**. Hal ini dilakukan untuk mencegah berkembangnya pola pikir yang tidak ada sangkut pautnya dengan judul dan tidak meluas pada penulisan dan pembahasan skripsi ini.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?
- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?
- c. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT HT Manufacturing.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Hanya untuk penulis

Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir kritis dengan membandingkan situasi dunia nyata dengan teori akademik.

- b. Bagi Universitas Batam Putera

sebagai narasumber bagi Perpustakaan Universitas Putera Batam serta bagi peneliti-peneliti mendatang yang ingin melakukan penelitian

c. Untuk mendukung PT HT Manufacturing

PT HT Manufacturing akan mempertimbangkan informasi ini sebagai bagian dari upaya perbaikan di masa mendatang, terutama terkait penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan remunerasi kerja terhadap kinerja karyawan.