

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal dasar dan utama yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini SDM yang handal dan berkualitas adalah hal utama yang sangat dibutuhkan organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Semua organisasi tentunya menginginkan dan mengharapkan SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga mendatangkan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. SDM merupakan faktor sentral atau pusat dalam sebuah organisasi, hal tersebut dikaitkan dengan tujuan organisasi atau perusahaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan manusia dan perusahaan atau organisasi yang berjalan juga dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, tanpa SDM yang berkualitas visi dan misi organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik (Caissar *et al.*, 2022).

Menurut Prasetyo (2021) sumber daya manusia dimaknai sebagai segala sesuatu kemampuan ataupun potensi yang dimiliki oleh seorang manusia dan kemampuan tersebut mampu diberikan ataupun disalurkan kepada masyarakat untuk menghasilkan suatu barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan manusia. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan bisnisnya dapat diketahui berdasarkan output atau penjualan yang dihasilkan perusahaan tersebut, dan untuk mencapai hal tersebut tentunya ada

beberapa faktor yang mendukung tercapainya hal tersebut yaitu SDM yang memiliki kinerja handal serta berkualitas.

Selain itu, dalam pelaksanaan kegiatan operasional baik dalam perusahaan dagang, manufaktur, jasa dan sebagainya agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya juga ikut terimbas oleh perkembangan teknologi informasi pada era globalisasi. Namun, harus disadari bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya faktor utama yang mendukungnya adalah sumber daya manusia. Agar perkembangan teknologi dan informasi tersebut tetap bisa terlaksana dengan baik di kehidupan bermasyarakat maupun di perusahaan maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memadai juga, agar semua hal tersebut dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai tujuan dari masing-masing.

Selain dari sisi teknologi, perusahaan juga dihadapi oleh berbagai tantangan yang tidak kalah penting dalam menunjang berjalannya suatu perusahaan baik dalam kondisi ekonomi, sosial hingga politik yang berubah dengan cepat. Untuk mengatasi kondisi tersebut, dunia usaha saat ini harus mampu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk perkembangan perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor utama, karena SDM merupakan komponen penting sebagai penggerak kegiatan produksi perusahaan.

Terjadinya peningkatan keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut sehingga hasil dari kinerja yang baik diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah

direncanakan. Oleh karena itu, banyak hal yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar terciptanya dan tercapai tujuan organisasi (Prasetyo *et al.*, 2021).

Menurut Huseno (2021) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah disiplin kerja, motivasi kerja serta gaji. Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan dapat kita ketahui berdasarkan tingkat kedisiplinan dari seorang karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka sudah satu nilai yang dapat kita ambil bahwa karyawan tersebut mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dikarenakan faktor disiplin ini memengaruhi banyak faktor didalam perusahaan, faktor disiplin ini bisa dimaknai dari kedisiplinan kehadiran, kedisiplinan dalam mengikuti proses kerja, kedisiplinan dalam mematuhi peraturan perusahaan, kedisiplinan dalam menggunakan peralatan perusahaan, kedisiplinan dalam menggunakan seragam, alat pelindung diri (APD) maupun mematuhi proses kerja yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan juga dapat diyakini atau dipercaya untuk memengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh motivasi kerja dan gaji. Sedangkan motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan, bahwa perlunya kedisiplinan dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Sedangkan gaji sendiri memengaruhi kedisiplinan dikarenakan jika karyawan yang telat dalam kehadirannya maka karyawan tersebut akan diberi sanksi berupa pemotongan gaji.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah motivasi kerja. Sering tidak kita perhatikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karena seseorang bekerja tentunya berlandas atau berdasarkan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang itu (internal) maupun dari luar (eksternal).

Motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri (internal) yaitu bentuk motivasi yang mencoba untuk memberikan dukungan dan semangat kepada seseorang untuk bekerja dengan berlandaskan kepada kebutuhan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Yang mana pada dasarnya seseorang agar dapat bertahan hidup harus disertai dengan sandang pangan dan papan, agar hal tersebut dapat dipenuhi maka perlu adanya uang untuk memenuhinya. Untuk mendapatkan uang seseorang perlu bekerja sehingga mendapatkan upah atas kerja yang telah dilakukannya. Sedangkan motivasi yang bersumber dari luar (eksternal) merupakan bentuk dukungan ataupun sokongan yang bersumber dari luar, seperti lingkungan kerja yang positif sehingga mempengaruhi mental pekerja bahwa salah satu alasan ia bekerja bekerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik, selain itu juga gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi seorang karyawan untuk bekerja, karena pemimpin yang baik akan mengarahkan kepada hal yang baik serta memotivasi karyawan untuk mampu dan dapat bekerja dengan baik dan banyak faktor eksternal lain yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik diperusahaan.

Selanjutnya faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah gaji. Menurut Hasni (2020) alasan seseorang untuk bekerja adalah agar mereka mendapatkan upah atas hasil kerja yang mereka lakukan berupa gaji. Gaji yang didapatkan tentunya adalah gaji yang dianggap seimbang oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Oleh karena itu, gaji menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Persepsi gaji yang menjadi faktor pendukung atau memotivasi karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, pentingnya persepsi karyawan terhadap pemahaman gaji yang didapat atas apa yang telah dilakukan karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar gaji yang didapat seorang karyawan maka semakin besar pula motivasi seorang karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu perusahaan. Karena tingkat disiplin yang sudah dijalani kemudian didukung dengan motivasi internal dan eksternal untuk bekerja dengan baik serta didukung dengan gaji yang seimbangan sesuai dengan persepsi karyawan atas gaji yang telah dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawan maka menjadi alasan utama mengapa seorang karyawan mampu dan bisa terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya diperusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan menghasilkan *output* sesuai target dengan diimbangi oleh kualitas produk yang baik serta tidak adanya barang *reject*.

Terkait dengan kinerja karyawan disuatu perusahaan, hal tersebut diketahui berdasarkan *output* harian yang tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Hal tersebut didukung oleh Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan dapat dinilai

dari apakah pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan telah disepakati oleh semua pihak serta perusahaan dapat menilai apakah karyawan tersebut dapat dinilai mampu memberikan *benefit* atau tidak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan pertama yang dialami terkait kedisiplinan adalah banyaknya karyawan yang telat setiap harinya, izin sakit serta karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Kedisiplinan terkait keterlambatan tidak hanya lambat datang ke perusahaan, terkadang karyawan sudah datang tepat waktu atau tidak terlambat namun kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan membuat mereka masuk ke area produksi tidak tepat waktu atau terlambat yang disebabkan karena faktor kesengajaan. Selain itu, masalah lain terkait kedisiplinan adalah karyawan yang tidak secara sepenuhnya mematuhi panduan proses kerja, sehingga menyebabkan banyak product yang *reject* dan akhirnya line tersebut tidak mencapai target harian yang disebabkan oleh keterlambatan serta produk *reject*.

Berikut peneliti paparkan tabel yang berisi penilaian kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) Lot PEL yang berdasarkan pada faktor kedisiplinan dapat dinilai melalui jumlah product *reject* selama 7 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai Juli 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Produk Reject PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Target FG	Total Reject	Persentase
Jan	2,749,248.	3,642	45%
Feb	2,580,966.	4,244	47%
Mar	2,618,016.	4,971	52%
Apr	2,650,954.	4,329	48%

Tabel 1.1 Lanjutan

Bulan	Target FG	Total Reject	Persentase
Mei	2,886,419.	5,170	59%
Jun	2,489,145.	5,453	66%
Jul	2,591,938.	4,811	50%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan tabel 1.1. diatas maka dapat kita pahami bahwa akibat yang terjadi ketika seorang karyawan tidak disiplin dalam melakukan proses kerja sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah disediakan perusahaan alah tingginya angka produk *reject*, sehingga membuat kerugian bagi pihak perusahaan. Berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan untuk kualitas produk *fg* (*finish good*) adalah *zero* produk *reject*.

Masalah yang selanjutnya terkait motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh rekan kerja yang tidak saling mendukung dalam satu team juga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karena sitem kerja yang berkelompok diperlukan kerjasama dan motivasi yang tinggi dalam kelompok tersebut agar dapat mencapai target, pemimpin dalam kelompok sangat berpengaruh dalam kelompok kerja tersebut, semakin baik pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan pemimpin dalam kelompok tersebut maka akan semakin baik begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, masalah yang berhubungan dengan motivasi diperusahaan adalah rendahnya motivasi karyawan untuk memberikan masukan ataupun ide kepihak perusahaan untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik. Di SEMB, telah membuat sebuah *platform* yang disebut E-IDEA (*Electronic Idea*). E-IDEA berfungsi untuk menampung semua ide dan masukan dari karyawan untuk perusahaan, E-IDEA ini bersifat wajib bagi seluruh karyawan yang bekerja di

SEMB. Dimana setiap karyawan ditargetkan oleh perusahaan minimal memiliki 2 ide pertahun, dan setiap harinya setiap line harus memiliki ide yang di *upload* ke *platform* E-IDEA tersebut. Namun yang menjadi kendala adalah semakin hari semakin sedikit jumlah ide yang terkumpul dan ada pada fase tidak ada ide yg terkumpul dalam 1 hari tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan.

Berikut peneliti paparkan tabel yang berisi jumlag ide yang terkumpul di sistem E-IDEA SEMB Lot PEL yang berdasarkan faktor motivasi berupa ide yang diberikan karyawan kepada perusahaan pada bulan Januari sampai Juli 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah E-IDEA PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Perusahaan	EIDEA	Persentase
Jan	698	600	115	46%
Feb	698	660	100	42%
Mar	698	710	230	49%
Apr	712	750	350	54%
Mei	735	770	435	61%
Jun	720	770	512	66%
Jul	720	800	338	40%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas maka dapat kita pahami bahwa terjadinya peningkatan maupun penurunan jumlah ide yang terkumpul pada setiap bulannya, hal tersebut menandakan bahwa motivasi karyawan untuk memberikan ide ataupun inovasi demi perkembangan perusahaan atau organisasi menjadi lebih baik mengalami kenaikan maupun penurunan dan nilainya belum stabil. Oleh karena itu, peneliti disini harus mencari tau terkait permasalahan tersebut.

Masalah selanjutnya adalah terkait gaji, dimana banyak karyawan yang mengalami banyak keluhan terhadap gaji yang didapat. Terdapat beberapa contoh kasus yang dialami oleh karyawan adalah karyawan mendapatkan potongan gaji dengan keterangan pada slip gaji yang di dapat karyawan berupa “tidak hadir tanpa keterangan” sedangkan dalam periode pembayaran tersebut karyawan absensinya hadir semua. Ketika hal ini terjadi karyawan merasa dirugikan, dikarenakan karyawan harus komplain gaji dan pembayaran kesalahan tersebut untuk periode pembayaran selanjutnya. Kasus lain yang juga sering terjadi adalah tidak mendapatkan tunjangan makan. Karena nilainya yang tidak terlalu besar menyebabkan karyawan sering merelakan uang tersebut, dikarenakan karyawan menganggap proses komplain gaji yang memakan waktu dan tenaga, sehingga karyawan merasa dirugikan oleh hal tersebut.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Komplain Gaji PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Komplain Gaji	Persentase
Jan	698	35	5%
Feb	698	49	7%
Mar	698	70	10%
Apr	712	77	11%
Mei	735	78	11%
Jun	720	105	16%
Jul	720	129	18%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa terus terjadinya peningkatan komplain gaji yang dilakukan oleh karyawan. Penyebab dari komplain gaji yang dilakukan oleh karyawanpun beragam. Mulai dari pemotongan gaji dengan keterangan pada slip gaji yaitu “tidak hadir tanpa keterangan”, maupun karyawan komplain dikarenakan tidak mendapat tunjangan

kehadiran atau tunjangan makan. Untuk pemotongan gaji dengan keterangan “tidak hadir tanpa keterangan” ini penyebabnya banyak faktor, mulai dari kesalahan sistem, karyawan terlambat mengumpulkan surat keterangan sakit, maupun karena karyawan *missing finger* pada saat masuk kerja ataupun pulang kerja.

Masalah selanjutnya adalah terkait kinerja karyawan, peneliti mengamati bahwa banyak hal yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan, berikut merupakan beberapa faktor yang dianggap peneliti menjadi alasan mengapa terjadinya penurunan kinerja karyawan disuatu perusahaan atau organisasi yaitu semakin rendahnya motivasi kerja, disiplin kerja serta ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang didapat.

Berikut akan saya paparkan tabel yang berisi penilaian kinerja karyawan di SEMB Lot PEL yang berupa target yang telah ditetapkan perusahaan serta target yang dicapai karyawan selama 6 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai Juli 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Produksi (FG) PT SEMB Lot PEL Periode Januari-Juli 2022

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Jan	2,749,248.	3,010,780	+261,532.	110%
Feb	2,580,966.	3,644,405	+1,063,439.	141%
Mar	2,618,016.	3,048,583	+430,567.	116%
Apr	2,650,954.	2,388,137.	-262,817	90%
Mei	2,886,419.	2,705,462.	-180,956.	94%
Jun	2,489,145.	1,883,302	-605,843	76%
Jul	2,591,938.	2,597,715	-5,777.00	100%

Sumber: PT SEMB Lot PEL, 2022

Berdasarkan dari tabel 1.4 diatas dapat kita ketahui dan dilihat terkait pencapaian yang telah diraih karyawan nyatanya masih kurang dari apa yang

sudah di perkirakan oleh perusahaan. Hal tersebut terlihat mulai dari bulan april sampai juli yang terus menunjukkan bahwa selisih dari target produksi dengan pencapaian yang telah diraih karyawan semakin lama semakin menurun. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa produktifitas karyawan belum maksimal bahkan menunjukkan semakin menurun setiap bulannya.

Dari pemaparan yang telah disampaikan sebelumnya, maka perbedaan yang peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya yaitu motivasi kerja karyawan yang dinilai melalui *platform* EIDEA. Berdasarkan permasalahan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merangkum beberapa identifikasi permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang yaitu:

1. Kurangnya kerja sama dalam 1 tim kerja produksi sehingga menyebabkan banyak waktu yang terbuang hanya untuk menutupi kesalahan atau kekurangan 1 pihak rekan kerja saja.
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja.
3. Kurangnya kesadaran karyawan produksi dalam mematuhi proses kerja yang sudah dibuat perusahaan.
4. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

5. Persepsi negatif karyawan terhadap gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan oleh luasnya pembahasan serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian serta pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan:

1. Variabel Penelitian yang mencakup disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji serta kinerja karyawan.
2. Objek Penelitian yang terdiri dari karyawan departemen produksi PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEL *Motion and Drive*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut yaitu:

1. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
3. Apakah gaji memengaruhi kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep khususnya tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan di saat ingin mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam perusahaan.