

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu lembaga manajemen SDM ialah suatu kebutuhan yang penting. Sumber daya sebagai aset untuk suatu instansi dimana memiliki korelasi dengan melaksanakan latihan hierarkis dan memiliki fungsi penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Tujuan pokok perusahaan ialah untuk menggapai laba maupun keuntungan serta upaya untuk memastikan berlangsungnya kehidupan suatu instansi yang berkelanjutan. Untuk menggapai tujuan itu, suatu instansi harus melakukan aktivitasnya dengan memakai faktor-faktor produksi, yaitu keterampilan, teknologi, modal, sifat dan keterampilan tenaga kerja. Dalam hal ini, faktor yang paling vital adalah manusia, sebab jika teknologi bagus tanpa SDM yang berkualitas, lembaga tak mampu melaksanakan kegiatan produksinya.

Pada era globalisasi kini, kecepatan perkembangan teknologi dapat melalui perkembangan dengan sangat cepat. Apabila perkembangan teknologi tidak didukung oleh sumber daya yang ahli dibidangnya, maka teknologi itu tidak akan dapat berfungsi dengan baik. Berubahnya teknologi dan berkembangnya keilmuan mampu mempengaruhi perubahan gaya hidup masyarakat. Dengan demikian, sebuah perusahaan mampu mendorong sumber daya manusia dalam bentuk yang mampu menarik seluruh potensi sumber daya pribadi bagi keperluan perusahaan di masa mendatang. Meningkatnya kapasitas serta sifat sumber daya manusia yaitu hal yang

perlu dipertahankan untuk mencapai kinerja representasi yang baik.

Bidang sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan profesi yang dilakukan di instansi tersebut, salah satunya adalah mengukur kualitas kinerja tugas dilaksanakan berdasarkan pada kapabilitas yang sudah ditentukan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk membangun kapasitas dan menciptakan sebuah lembaga. Keunggulan sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan dasar yang sangat kokoh guna bersaing pada instansi lain. Dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya bidang pendukung seperti motivasi kerja, kinerja pegawai dan disiplin kerja yang akan dibahas.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk melaksanakan komunikasi terhadap karyawannya guna merubah tingkah laku serta menjadi suatu peluang dalam rangka peningkatan kesadaran serta kesiapan pegawai supaya patuh pada semua kebijakan instansi serta norma yang ditetapkan (Prasetya & Marlina, 2019). Berdasarkan Sutrisno yang mengutip Terry pada (Tanjung & Zulhardi, 2018:204-205) disiplin kerja ialah sarana sebagai penggerak pegawai supaya pada saat melaksanakan tugasnya mampu berjalan secara lancar, maka dibutuhkan upaya supaya disiplin yang baik dapat terwujud. Adanya disiplin kerja dalam masing-masing individu mampu dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menggapai tujuan instansi. Masing-masing karyawan perlu menjadikan prioritas kedisiplinannya pada tugasnya sebab hal tersebut ialah sebuah tanggungjawab masing-masing individu.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan hal tersebut sebagai dasar apakah produktivitas di suatu instansi dapat berjalan berdasarkan rencana maupun tidak. Apabila terdapat banyak individu yang terlambat maupun tidak disiplin sehingga mengakibatkan produktifitas kerja berlangsung lambat.

Selain itu, motivasi juga sangat berfungsi vital untuk menciptakan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan menjadi pendorong kemauan seseorang guna bekerja guna sebuah tujuan yang akan didapatkan. Motivasi berdasarkan Uno pada (Erwantiningsih, 2019:133) ialah lagkah pertama untuk menolong individu guna menggapai tujuan pada hidupnya melalui petunjuk dan keuletan yang tercipta pada dalam dirinya. Motivasi ialah kekuatan baik internal maupun eksternal yang menolong individu menggapai tujuan serta harapan yang ditentukan terlebih dahulu, maupun motivasi dapat didefinisikan menajadi prosedur bagaimana orang lain mampu dibujuk guna melaksanakan aktivitas dan merampungkan pekerjaannya berdasarkan pada tujuan yang sudah ditentukan oleh atasan dan perusahaan. Motivasi bisa sebagai komponen pendorong yang bermaksud apabila individu harus melaksanakan pekerjaan tertentu guna menggapai tujuan (Supriyandi & Simanjuntak, 2020).

Menurut Murti serta Hudiwinarsih pada (Nurcahyani & Adnyani, 2016,502) mengatakan ketika individu dapat termotivasi pada keinginannya yang mempunyai sifat energik serta semangat maka tujuan instansi serta dapat tergapai, tetapi sebaliknya apabila individu tidak termotivasi dapat condong memperlihatkan perasaan tidak nyaman serta tidak semangat dalam

melaksanakan tugasnya, oleh sebab itu dapat berakibat pada kinerja karyawan internal instansi menjadi tidak baik yang berakibat pada tujuan instansi tidak dapat tergapai. Pegawai yang sudah melakukan pekerjaannya berdasarkan pada aturan yang ditetapkan di suatu instansi dapat berpengaruh positif kepada laba instansi. Pada hal ini karyawan ialah aspek pokok guna memastikan kondisi perusahaan apakah perusahaan tersebut gagal maupun sukses untuk menggapai tujuan instansi yang sudah dirancang. Hal yang berdampak pada kinerja selain motivasi yakni kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang vital untuk individu karena kompensasi ialah takaran kinerja karyawan. Apabila sistem kompensasi pada instansi telah dicap bagus oleh pegawai, maka mampu membantu pegawainya dapat melakukan pekerjaan dengan baik pada tempat kerjanya serta menjadi lebih tanggung jawab dalam tugas yang diperintahkan. Berdasarkan Hasibuan pada (Kurniawan & Yuniati, 2017:4) kompensasi merupakan suatu perolehan berwujud barang serta uang baik langsung ataupun tidak langsung yang didapatkan pegawai menjadi hasil dari pekerjaan mereka. Sementara, kompensasi mampu dideskripsikan menjadi imbalan yang dibagikan instansi terhadap pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kompensasi mempunyai sifat non finansial serta finansial pada sebuah periode tetap.

Individu yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, apabila memiliki kinerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang berkualitas. Pada hal ini, kinerja ialah aspek yang dapat menentukan sukses maupun gagalnya sebuah instansi untuk menggapai tujuannya. Pada hal ini, kinerja karyawan harus

mendapatkan perhatian khusus dari para petinggi, karena apabila kinerja menyusut maka dapat berpengaruh pada kinerja instansi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja para individu yang mampu dinilai dengan kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh individu pada saat melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pada tanggung jawabnya berdasarkan Mangkunegara pada (Changgriawan, 2017:1).

Excelitas Technologies Batam adalah agen manufaktur yang berspesialisasi pada produksi produk teknologi pencahayaan serta sensor, tergolong lampu guna aplikasi industri serta fotonik beserta detektor inframerah, yang operasinya dimulai September 1994.

Disuatu agensi pastinya tak bisa memisahkan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Hal tersebut juga sebagai persoalan di PT Excelitas Technologies Batam. Disiplin kerja memegang peranan penting guna mencapai tujuan perseroan. Kehadiran pegawai mampu berdampak dengan produksi harian yang diciptakan. Bersama cara ini, manajemen selalu memeriksa ketidakhadiran pegawai, terlepas dari siapa yang hadir, cuti dan absen. Merupakan persyaratan peraturan bahwa karyawan yang sakit memperlihatkan sertifikat medis (MC) dari rumah sakit atau klinik yang ditentukan oleh agensi. Namun bagi pegawai yang tidak hadir tanpa memberitahu Kepala Departemen, maka ketidakhadiran pegawai tersebut dianggap sebagai kelalaian. Untuk biasanya dijadwalkan dalam sistem PT Excelitas Technologies Batam bersama memohonkan permohonan cuti selambat-lambatnya dua minggu setelah dimulainya cuti dan cuti

tersebut akan dicatat sebagai cuti tahunan.

**Tabel 1.1** List Absen Pegawai PT Excelitas Technologies Batam 2022

Bulan	List Absen Pegawai 2022				
	Total			Jumlah	Prosentase
	Absen	Hari Bekerja	Pegawai		
Jan	1921	25	1956	48900	3,9 %
Feb	1930	22	1997	43934	4,4 %
Mar	1900	26	1906	49559	4,0%
April	1938	25	1980	49500	3,9%
Mei	1900	22	1965	43230	4,3%
Jun	1966	25	1987	49675	3,9%

**Sumber Data :** SDM PT Excelitas Technologies Batam, 2022

Menurut data tersebut, ketidakhadiran karyawan PT Excelitas Technologies Batam berfluktuasi. Tingkat ketidakhadiran yang representatif dinilai dengan rumus, yaitu: Tingkat ketidakhadiran sama dengan jumlah orang yang tidak hadir: Total (jumlah hari kerja x karyawan) x 100%. Tingkat absensi karyawan yang terparah terlihat pada bulan Februari sekitar 3,8% dengan total 67 kali absensi, disebabkan karyawan tidak masuk kerja pada bulan Januari karena sakit dan banyak yang cuti. Sedangkan Januari, April serta Juni memiliki angka yang sama yakni 3,9%, hal itu memperlihatkan angka absen yang lebih rendah dibandingkan bulan lain.

**Tabel 1.2** Tabel Produktivitas Karyawan PT Excelitas Technologies  
Batam 2022

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Presentase Produktivitas</b>
Januari	1956	94,70%
Februari	1997	91,23%
Maret	1906	94,67%
April	1980	93,74%
Mei	1965	92,45%
Juni	1987	98,08%

**Sumber Data** : SDM PT Excelitas Technologies Batam, 2022

Menurut tabel tersebut pada bulan Februari mendapati penurunan produktivitas dimana mendapatkan presentasi sekitar 91,23% hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang tidak hadir mulai dari MC dan cuti. Pada bulan Juni mendapati kenaikan sekitar 99,08%, pada bulan ini total karyawan yang absen sangat minim serta produktivitas karyawan mengalami peningkatan drastis. Pada bulan Januari, Maret, April serta Mei diperoleh presentase kurang dari 95% dikarenakan jumlah absensi yang banyak serta kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh penurunan target penjualan sehingga perusahaan tidak memberikan *overtime* yang mana *overtime* berdampak terhadap jumlah gaji karyawan. Dari latar belakang permasalahan tersebut, peneliti mempunyai minat dengan membahas tema kajian yang judulnya **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

## **KARYAWAN PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesudah memaparkan latarbelakang, ini yaitu persoalan yang mampu diidentifikasi yakni:

1. Disiplin kerja pegawai yang menyusut sebab dari karyawan yang banyak absen baik itu cuti yang sudah ditentukan, alpa, maupun sakit.
2. Motivasi karyawan kurang disebabkan tidak terdapat *overtime* kerja yang dikarenakan oleh penjualan yang menurun.
3. Sedikitnya bonus dalam kompensasi di PT Excelitas Technnologies Batam.
4. Kinerja pegawai yang telah digolongkan belum optimum pada beragam divisi produksi yang menjadikan kerjaan tak selesai sesuai pada waktunya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Sesuai pengidentifikasian itu, peneliti hendak melakukan pembatasan persoalan supaya mampu lebih fokus dengan inti pembahasan yang ada dalam judul studi ini.

Dibawah merupakan pembatasan persoalan yang di identifikasi peneliti :

1. Respondent pada studi yaitu pegawai PT Excelitas Technologies Batam Departement FTC (*Filter To Cap*) yang totalnya 120 individu.

2. Variable yang dipakai pada studi dibataskan yakni di disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi kepada kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apa disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam?
2. Apa motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam?
3. Apa kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam?
4. Apa disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan kepada PT Excelitas Technologies Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai perumusan persoalan, maka studi ini mempunyai tujuan yaitu guna menganalisis:

1. Dampak disiplin bekerja kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.
2. Dampak motivasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.
3. Dampak kompensasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.

4. Dampak disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dibawah yaitu kegunaan teoritis pada studi, yakni :

1. Kajian mempunyai harapan mampu dipakai menjadi pengetahuan maupun wawasan yang bermanfaat serta digunakan menjadi sumber penelitian selanjutnya

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dibawah yaitu kegunaan praktis pada studi, yakni :

1. Untuk Perseroan  
Capaian kajian ini mampu sebagai materi penimbang untuk PT Excelitas Technologies Batam.
2. Untuk Peneliti  
Hasil dari kajian ini digunakan menjadi wawasan serta pengetahuan yang lebih dalam tentang dampak disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja pegawai PT Excelitas Technologies Batam.
3. Untuk Peneliti Berikutny  
Membagikan wawasan serta gambaran mengenai bagaimana dampak disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja pegawai PT Excelitas Technologies Batam.
4. Untuk UPB

Capaian kajian dapat bermanfaat bagi akademisi Universitas Putera Batam serta mampu sebagai sumber referensi untuk peneliti berikutnya.