

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia semakin mengedepankan teknologi maju sebagai bukti perubahan revolusi, hal ini membuat perusahaan saling bersaing dalam memperebutkan penjualan. maka, dari itu perlu dibutuhkan karyawan yang berkompenten dalam perusahaan untuk dapat menggunakan setiap pembaruan teknologi yang ada. Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang penting dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adanya sumber daya manusia dapat merealisasikan tujuan dari organisasi dan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dengan meningkatnya sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan menghasilkan hasil yang maksimal. Menurut (Ekhsan, 2019) pengembangan kinerja karyawan yang diperlukan perusahaan dalam bertahan dengan iklim bisnis yang semakin maju. Sebab itu, perlu adanya pengembangan dalam membentuk kepribadian karyawan untuk lebih mengedepankan tujuan perusahaan, bergantung pada kualitas SDM dalam mencapai target yang diharapkan. Salah satu hal yang produktif menjadi figure utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi,. Agar kegiatan manajemen berjalan produktif, perusahaan harus memiliki karyawan yang terdidik dan sangat berbakat dan berusaha untuk berurusan dengan perusahaan seideal mungkin sehingga peningkatan pelaksanaan yang representatif.

Meningkatnya kedisiplinan yang terjadi di kalangan karyawan akan menunjukkan prestasi kerja yang mudah dicapai, sedangkan apabila disiplin tidak dijalankan pada sebuah operasi manajemen maka akan menghambat segala kinerja yang optimal apalagi pada perusahaan produksi yang tentunya akan menurunkan hasil produksi yang diinginkan (Yulandri, 2020). Perkembangan kedisiplinan karyawan sangat diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Hasyim dkk, 2020), motivasi merupakan variabel yang mendorong perilaku dalam asosiasi. Seorang individu akan terus memiliki inspirasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang didapat, kebutuhan akan rasa aman, koneksi relasional, dan peluang berharga untuk bekerja. Kehadiran motivasi dapat menjiwai karyawan untuk lebih banyak menggerakkan energi dan pertimbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, pemenuhan dan kesempurnaan akan muncul untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja. Oleh karena itu cenderung beralasan bahwa motivasi penting dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan kinerja karyawan adalah untuk memberikan motivasi, karena motivasi dapat menggerakkan kepercayaan diri pekerja yang nantinya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan membuat suatu pekerjaan menjadi lebih hebat.

Dalam penelitian ini, objek ialah PT Astar Testing & Inspection yang merupakan perusahaan jasa inspeksi yang berpusat di Singapur dan di Batam berlokasi di komplek trikarsa ekualita blok b no.06, Kecamatan Batam Kota. Sebuah perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas dan

mementingkan kedisiplinan karyawan dalam memproses setiap tugas yang diberikan dan memiliki motivasi pekerja yang positif, karena perusahaan merasa adanya kekhawatiran pada sumber daya manusia untuk dapat bersaing dengan pembisnis lainnya. Berikut data karyawan PT Astar Testing & Inspection :

Tabel 1. 1 Daftar Karyawan PT Astar Testing & Inspection

Karyawan	Laki-laki	Perempuan
<i>Administration</i>	1	2
<i>Supervisor</i>	2	1
<i>General Manager</i>	1	0
<i>Accounting</i>	6	2
<i>Document Controller</i>	8	2
<i>Technician</i>	101	0
TOTAL		126

Sumber: PT Astar Testing & Inspection, 2022

Berdasarkan pengamatan terhadap objek, adanya permasalahan pada tingkat kedisiplinan karyawan, terlihat pada data kehadiran yang berfluktuasi seperti berikut:

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT Astar Testing & Inspection Di Batam

Bulan	Karya wan	Hari Kerja	Total	Absen						%
				Izin	Sakit	Cuti	Cepat Pulang	Terla- mbat	Total	
Januari	126	26	3276	6	10	2	12	10	40	1.22
Februari	126	24	3024	5	6	3	5	17	36	1.19
Maret	126	27	3402	9	9	2	12	14	46	1.35
April	126	26	3276	11	12	3	20	19	65	1.98
Mei	126	26	3276	5	7	1	19	18	50	1.53
Juni	126	26	3276	6	8	5	11	13	43	1.31
Juli	126	26	3276	8	11	3	14	19	55	1.68
Agustus	126	27	3402	7	7	3	16	12	45	1.32

Sumber: PT Astar Testing & Inspection, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dilihat pada kondisi kehadiran yang masih terbilang cukup rendah karena menunjukkan banyaknya karyawan yang terlambat dan bahkan pulang lebih awal. Persentase tertinggi pada bulan April dimana 1,98%

tingkat absensi yakni 11 karyawan izin, 12 karyawan sakit, 3 karyawan cuti, 20 karyawan cepat pulang dan 19 karyawan datang terlambat. Persentase ini menunjukkan rekapitulasi karyawan selama sebulan, yang artinya kasus-kasus tersebut diindikasikan bermasalah karena adanya ketidakdisiplinan ini membuat jalannya manajemen produksi menurun. Maka perusahaan memberikan sanksi di setiap karyawan yang melanggar SOP perusahaan. Tidak hanya absensi keseharian yang didata, terlihat pada jam istirahat karyawan bahwa adanya karyawan yang berkumpul dan melebihi dari jam istirahat seharusnya karena beberapa alasan yang tidak masuk kategori pekerjaan perusahaan seperti istirahat melebihi dari 1 jam istirahat, karena karyawan pulang kerumah dan merasa rumahnya berdekatan dengan perusahaan yang mengulur waktu untuk masuk kerja.

Perusahaan memberlakukan sanksi terhadap karyawan yang tidak mengikuti SOP perusahaan seperti sanksi I dengan teguran lisan secara langsung oleh leader, sanksi II pemberitahuan tertulis dan menyatakan bahwa tidak akan mengulangi kembali, sanksi III berupa kartu kuning yang akan diskors dan pemotongan gaji selama skors, dan terakhir sanksi IV pemecatan secara bertahap. Namun, demikian masih saja adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan, karena kebanyakan hanya teguran lisan yang tidak memberikan efek jera ke karyawan.

Adanya permasalahan yang terlihat diatas, dapat diketahui juga bahwa adanya penurunan pada tingkat motivasi karyawan karena fisiologis karyawan tidak terpenuhi terlihat pada minat overtime karyawan berikut yang didapat dari hasil review berikut:

Tabel 1. 3 Data Perbandingan Karyawan *Overtime* dengan yang diinginkan

Bulan	Karyawan	Budget OT	Actual Karyawan OT	Salary OT
Januari	126	40 Karyawan	45 Karyawan	40 Karyawan
Februari	126	40 Karyawan	41 Karyawan	40 Karyawan
Maret	126	40 Karyawan	42 Karyawan	40 Karyawan
April	126	50 Karyawan	55 Karyawan	50 Karyawan
Mei	126	50 Karyawan	54 Karyawan	50 Karyawan
Juni	126	50 Karyawan	54 Karyawan	50 Karyawan
Juli	126	50 Karyawan	51 Karyawan	50 Karyawan
Agustus	126	50 Karyawan	52 Karyawan	50 Karyawan

Sumber: PT Astar Testing & Inspection, 2022

Pada tabel terlihat adanya *budget over time* karyawan PT Astar Testing & Inspection, namun secara kenyataan dilapangan melebihi dari *budget* OT seharusnya. Hal ini diperjelas lagi, bahwa karyawan yang melebihi dari *budget over time* maka perusahaan tidak akan membayarnya, sehingga karyawan merasakan kesenjangan diantara karyawan yang mendapatkan gaji lebih karena *over time* yang dibayarkan perusahaan, sebagai gantinya leader memberikan pengurangan waktu dilain hari sesuai arahan. Meski begitu, karyawan akan dinyatakan pulang lebih awal dan dianggap mangkir dalam sistem. Hal membuat menurunnya tingkat motivasi karena perusahaan tidak mengapresiasi yang berakibat pada hasil kinerja karyawan.

Dari faktor-faktor diatas maka perusahaan akan dirugikan karena kinerja yang diberikan tidak maksimal, terlihat pada hasil kerja inspeksi *Non Destructive Testing*, yakni pengerjaan *Radiography film* yang mengalami kecacatan produk yang diketahui saat *client* menolak produk sehingga tertundanya pembayaran *invoice* yang merugikan perusahaan. Hal ini membuat pelanggan hilang kepercayaan terhadap operator perusahaan yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 4 Presentase Jumlah Cacat Produksi

Bulan / 2022	Jumlah Produksi "4x15"	Jumlah Cacat	Presentase
Januari	450	55	12%
Februari	500	92	18%
Maret	472	82	17%
April	532	99	19%
Mei	410	62	15%
Juni	520	71	14%
Juli	439	45	10%
Agustus	481	83	17%
TOTAL	3804	589	15%

Sumber: PT Astar Testing & Inspection, 2022

Dari tabel 1.3 diatas maka dapat diketahui bahwa presentase tertinggi kecacatan produk pada bulan April 2022 yakni sebanyak 99 produksi cacat dengan tingkat presentasi 19%. Perusahaan mengalami complain yang berakibat berkurang kepercayaan pelanggan terhadap kinerja karyawan PT Astar Testing & Inspection. Perusahaan hendaklah meninjau ulang penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga menghasilkan hasil kinerja yang optimal dan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari permasalahan diatas maka peneliti menetapkan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTAR TESTING & INSPECTION DI BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah diketahui dari permasalahan diatas maka dapat diberikan identifikasi masalahnya:

1. Adanya karyawan yang tidak disiplin terhadap SOP perusahaan yang ditunjukkan pada absensi rekapitulasi perbulannya
2. Adanya sanksi terhadap karyawan yang tidak memberikan efek jera terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan perusahaan tidak menindaklanjutinya.
3. Adanya ketidakseimbangan gaji terhadap *overtime* karyawan untuk perusahaan sehingga menurunkan tingkat motivasi karyawan.
4. Adanya tingkat presentasi kecacatan produksi yang di alami pelanggan sehingga menurunnya penjualan produksi perusahaan. Hal ini menandakan menurunnya tingkat kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan yang ada maka ditentukan:

1. Penelitian ini dibatasi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya dan variabel Kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.
2. Objek penelitian ini dibatasi pada karyawan PT Astar Testing & Inspection.

1.4 Rumusan Masalah

Hasil dari data diatas maka diketahui bahwa rumusan masalah berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adanya sesuatu yang dapat diharapkan dari hasil penelitian untuk menambah wawasan pengetahuan: disiplin dan motivasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Peneliti berharap dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan dari pembelajaran yang didapat dari Univeristas Putera Batam tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astar Testing & Inspection di Batam

- b. Bagi perusahaan

Penulis berharap adanya manfaat dari penelitian ini untuk perusahaan memberikan bahan dalam memutuskan tentang kemajuan disiplin karyawan dan memberikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu manajemen serta memperluas ilmu manajemen sehari-hari sejauh perannya pada disiplin kerja dan motivasi dalam tujuan meningkatkan kinerja karyawan

d. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap penelitian ini dapat lebih dikembangkan lagi dalam memperoleh data pelengkap dari peneliti lainnya.