

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi perakitan Indonesia sangat menarik bagi para pendukung keuangan. Dengan asumsi Anda melihat Assembling Worth Added (MVA), saat ini bisnis perakitan di Indonesia menempati urutan pertama di ASEAN sebesar 4,5%. Semakin banyak minat pasar, semakin banyak proses penciptaan yang akan dilakukan oleh organisasi perakitan, dan organisasi perakitan akan menyerap SDM dalam jumlah besar sebagai aparatur kerja sambil menyelesaikan interaksi penciptaan. Dalam bidang usaha termasuk perkumpulan atau usaha, pemilihan tenaga kerja yang tepat dapat memperluas kemungkinan mengembangkan suatu usaha.

Perkumpulan yang baik adalah perkumpulan yang berusaha untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, hal ini dikarenakan suasana yang menyenangkan merupakan tanda mendukung sifat kerja pekerja. Untuk dapat bersaing di wilayah bisnis yang statis, kinerja perwakilan yang berkembang lebih lanjut sangat penting untuk pencapaian organisasi. Selanjutnya, kolaborasi antara atasan dan bawahan juga penting di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang ideal. Pencapaian tujuan otoritatif sangat bergantung pada kemungkinan digerakkan oleh SDM. Sejalan dengan ini, asosiasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik sebagai eksekutif, karena SDM sangat penting untuk mencapai tujuan hierarkis. Untuk mencapai tujuan hierarkis ini, setiap asosiasi harus terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi perwakilannya (Tampubolon, 2021).

Disiplin kerja dapat dikatakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Secara garis besar, disiplin kerja merupakan kesadaran yang berawal dari niat pribadi, yang bersedia mentaati segala peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, peraturan perusahaan umumnya di buat dengan tujuan agar para karyawan tetap berada dalam kendali perusahaan dan bergerak sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya penegakan kedisiplinan, perusahaan mengharapkan para karyawan mampu meningkatkan produktivitasnya. (Leyn, 2021)

Motivasi kerja juga berperan dalam menilai tingkat produktivitas kerja, hal ini di sebabkan karena tinggi rendahnya niat pribadi atau keinginan seseorang untuk selalu berusaha mencapai hasil kerja yang tinggi dapat berdampak langsung terhadap pencapaian perusahaan. Hal ini diperkuat dengan adanya kecenderungan bahwa ketika karyawan mencapai target kerja atau mampu menyelesaikan tugas dalam kurun waktu tertentu, ia dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sekalipun ketika hadir di tempat kerja, ia kadang tidak tepat waktu atau jumlah kehadirannya kurang. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan juga cenderung menilai tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berdasarkan pencapaian kerja atau *output* yang di hasilkan oleh karyawan tersebut. (Leyn, 2021).

Keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, and *absorption* (Schaufeli dalam (Nafi'ah, 2018). Menurut Bakker dan Leiter dalam (Nafi'ah, 2018) berpendapat, ketika perwakilan merasa terikat dengan pekerjaan

mereka, khususnya, di samping hal-hal lain, pekerja akan merasakan urgensi untuk mencoba mencapai tujuan pengujian, ingin berhasil, dan memiliki kewajiban individu untuk mencapai tujuan hierarkis dan umumnya akan memiliki pandangan energik dan bersemangat pada pekerjaan mereka untuk menunjukkan eksekusi yang lebih baik. Di sisi lain, perwakilan yang memiliki tingkat komitmen kerja yang rendah akan menghadapi sentimen pesimistis dan merasa kesulitan bekerja, selanjutnya memengaruhi kolaborator melalui perasaan murung dan umumnya akan mengalami keletihan yang mendalam. Perwakilan juga kurang inventif dan imajinatif, dan cenderung tidak ingin memberikan rencana baru kepada mitra.

Organisasi dalam mencapai tujuan hirarkis perwakilan mereka didekati untuk mendorong efisiensi kerja mereka. Batas harus terlihat jika individu atau kelompok memiliki standar kemajuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efisiensi kerja akan lebih baik ketika organisasi menawarkan bantuan yang ideal kepada perwakilan. Berbagai sudut pandang yang mempengaruhi batas representatif adalah disiplin, inspirasi, dan komitmen kerja.

PT Volex Batam adalah organisasi penyedia link gathering mulai dari komponen elektronik, komunikasi siaran, farm server, perangkat keras media hingga bisnis otomotif. Organisasi ini berlokasi di kawasan Modern Sekupang No.18, Sungai Harapan, Lokal Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah
1	Supervisor	3
2	Leader	10
3	QA Production	8
4	QC Production	15
5	Operator	414
Jumlah Karyawan		450

Sumber : HRD PT Volex Batam Profil Perusahaan, 2022

Banyaknya hambatan yang dihadapi para wakil saat beraktivitas membuat para pekerja kurang bersemangat bekerja, ditambah dengan mentalitas para atasan yang umumnya meminta hasil. Ketiadaan pertimbangan dari atasan hingga bawahan secara signifikan memengaruhi inspirasi representatif dalam bekerja. Hal ini harus menjadi fokus PT Volex Batam untuk meningkatkan inspirasi representatif dan akan memperluas kemajuan organisasi.

Dari hasil penajakan tersebut, terdapat permasalahan dalam komitmen kerja, ada beberapa perwakilan yang luput dari perasaan komitmen kerja. Hal ini terlihat dari perwakilan yang sering mengajukan hibah, yang membuat rekanan lain mendapat tanggung jawab lebih. Tanggung jawab tidak hanya dirasakan oleh perwakilan yang mendapat tanggung jawab tambahan, tetapi juga oleh pekerja yang mengajukan izin.

Perwakilan ini dikejar oleh cut off time kerja yang bisa membuat eksekusi menjadi tidak ideal. Demikian juga, banyak karyawan tidak segera menyelesaikan pekerjaan mereka dan salah satu alasan pekerja berhenti adalah karena mereka tidak fokus pada pekerjaan yang diselesaikan dan merasa canggung duduk lama sebelum tugas dan suka meninggalkan PT atau pergi ke botol. karena mereka merasa lelah karena tempat kerja yang bersangkutan disebut kurang kuat dan kurang

menyenangkan. Perwakilan juga jarang berbicara satu sama lain sehingga kurang kekompakan antar anggota.

Sebuah organisasi dalam mengembangkan efisiensi kerja yang representatif salah satunya adalah fokus pada disiplin pekerja. Permasalahan yang terjadi di PT Volex Batam adalah tidak adanya disiplin kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan ditemukannya perwakilan yang justru datang terlambat dari waktu yang seharusnya untuk bekerja dan masih terdapat pekerja yang keluar dari tempat kerja sebelum waktu fungsional ditutup. Berikutnya adalah informasi partisipasi perwakilan untuk PT Volex Batam:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Volex Batam

Periode September 2021 - September 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hasil Kerja	Izin	Sakit	Terlambat
September	370	25	20	13	26
Oktober	390	26	15	9	29
November	390	26	14	16	19
Desember	410	23	17	24	24
Januari	410	26	19	8	25
Februari	440	25	16	7	22
Maret	440	24	10	21	19
April	440	25	9	16	29
Mei	390	20	12	13	30
Juni	390	26	19	15	21
Juli	450	26	15	12	8
Agustus	450	24	19	9	31
September	450	24	13	7	32

Sumber : HRD PT Volex Batam, 2022

Sesuai dengan tabel di atas, terlihat bahwa masih kurangnya perhatian dari para wakil terhadap disiplin kerja masing-masing wakil yang berhalangan karena izin, sakit, atau terlambat. Dilihat dari bulan September jumlah perwakilan yang terlambat datang menjadi 26 perwakilan, sehubungan dengan itu masih banyak

perwakilan yang membutuhkan kedisiplinan dalam hal jam kerja, pada bulan Oktober jumlah pekerja yang terlambat bertambah menjadi 29 perwakilan, pada bulan November jumlah pekerja yang terlambat berkurang sebanyak 19 pekerja karena pelopor per stasiun mengingatkan pengurus dan profesional untuk lebih mengikuti aturan organisasi, pada bulan desember jumlah pekerja yang terlambat bertambah menjadi 24 pekerja, pada bulan januari keterlambatan pekerja meningkat menjadi 25 dengan banyak alasan yang diberikan oleh perwakilan untuk pimpinan khusus mereka, pada bulan Februari dan Walk tingkat keterlambatan pekerja berkurang menjadi 22 dan 19 keterlambatan pekerja secara terpisah, pada bulan April dan Mei keterlambatan perwakilan meningkat lagi menjadi 29 dan 30, dan pada bulan Juni berkurang menjadi 21 keterlambatan perwakilan dalam satu bulan, pada bulan Juli adalah tingkat keterlambatan perwakilan setidaknya dalam 1 tahun un itu 8 pekerja yang terlambat.

Tugas perusahaan harus selalu fokus pada disiplin pekerja yang adil dan jujur sehingga tingkat keterlambatan perwakilan biasanya turun, pada bulan Agustus dan September jumlah keterlambatan perwakilan meningkat menjadi 31 dan 32 karena bos memperingatkan perwakilan untuk mematuhi pedoman. Berdasarkan banyaknya penundaan yang bimbang dan goyah, hal ini disebabkan karena tidak adanya desakan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang membuat mereka tidak sesuai dengan pedoman organisasi yang telah ditetapkan sehingga dapat mempengaruhi batas perwakilan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan PT Volex Batam Periode
September 2021 - September 2022

Bulan	Output	Produktivitas
September	1.466.468	110.5%
Oktober	935.218	110.6%
November	945.979	126.9%
Desember	1.548.399	114.3%
Januari	1.277.722	105.1%
Februari	1.030.290	103.7%
Maret	1.361.903	97.7%
April	993.613	107.5%
Mei	892.745	80.6%
Juni	1.293.471	115.7%
Juli	1.065.598	122.2%
Agustus	1.202.883	113.5%
September	1.517.245	119.2%

Sumber : HRD PT Volex Batam, 2022

Sesuai dengan tabel di atas menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Volex Batam mengalami fluktuasi dan masih kurangnya produktivitas kerjanya. Dilihat dari bulan September 2021 sampai dengan September 2022 jumlah output yang dihasilkan fluktuasi, naik turun serta diikuti dengan presentasi produktivitas juga mengalami fluktuasi, naik turun setiap bulannya. Perusahaan harus memperhatikan hal ini dikarenakan dapat mengganggu jumlah output yang diberikan dan presentasi produktivitas yang tidak stabil.

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang muncul seperti diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Volex Indonesia Kota Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai klarifikasi yang baru-baru ini masuk akal, analisis telah mengidentifikasi masalahnya, yaitu:

1. Kedisiplinan karyawan PT Volex Indonesia Batam masih jauh dari yang diharapkan perusahaan, terbukti dari absensi keterlambatan karyawan yang masuk.
2. Suhu udara pada ruangan kerja karyawan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
3. Masih kurangnya pembagian ruangan kerja yang membuat karyawan merasa kurang nyaman
4. Masih kurang tersedianya fasilitas untuk karyawan dalam bekerja
5. Adanya karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang meninggalkan ruangan kerja sebelum waktu operasional berakhir

1.3. Batasan Masalah

Peneliti melakukan eksplorasi ini untuk studi ekstensi yang luas dan pencipta hanya menyoroti objek yang dipilih, sehingga sejauh mungkin masalah dalam ulasan ini, khususnya:

1. Responden pada kasus ini ialah karyawan PT Volex Batam dengan total 212 responden
2. Periode September 2021 - September 2022.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada studi ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam?
3. Apakah keterikatan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam?
4. Apakah disiplin, motivasi dan keterikatan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja di PT Volex Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Agar bisa memahami disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam
2. Agar bisa memahami motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam
3. Agar bisa memahami keterikatan kerja pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam
4. Agar bisa memahami disiplin, motivasi dan keterikatan kerja pada produktivitas kerja karyawan di PT Volex Batam

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Eksplorasi ini berarti memiliki pilihan untuk memberikan beberapa keuntungan termasuk yang menyertainya:

- a. Eksplorasi ini berarti memiliki pilihan untuk memberikan beberapa keuntungan termasuk yang menyertainya.
- b. Sebagai aturan agar Anda dapat memahami seperti apa batasan pekerja dalam organisasi, dan selanjutnya digunakan sebagai pembantu dalam membuat strategi untuk meningkatkan batasan yang representatif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Konsekuensi dari penelitian ini adalah bahwa analis ingin dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dalam berkonsentrasi pada hipotesis yang diperoleh dari alamat.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Konsekuensi dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan ujian disiplin profesi serta memperluas penulisan di bidang informasi yang berhubungan dengan SDM, khususnya disiplin kerja, inspirasi kerja, dan komitmen kerja pada efisiensi kerja yang representatif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Konsekuensi dari persepsi ini dapat dijadikan pedoman bagi calon spesialis yang akan mengarahkan kajian komparatif dengan topik

disiplin, inspirasi dan komitmen kerja pada batas representatif.

d. Bagi Objek Penelitian

Cakupan studi ini diharap berguna sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan disiplin, motivasi dan keterikatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar bisa meningkatkan kualitas pada produktivitas kerja karyawan perusahaan.