

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan landasan pokok pada perusahaan sebab secara langsung mempengaruhi kelanjutan perusahaan. SDM mencakup semua individu yang memiliki peranan dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan SDM mempunyai peran krusial karena secara langsung akan terlibat dalam proses pencapaian target.

Kemajuan pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan dunia usaha. Dibutuhkan sistem manajemen yang sesuai guna memaksimalkan aktivitas ini. Perusahaan melakukan strategi lain guna bertahan serta meningkat dalam bisnis mereka. Pelaku komersial dalam menghadapi kompetisi yang sengit perlu lebih bersaing guna keberlangsungan hidupnya. Sebagian jalannya ialah meningkatkan karyawan yang bermutu serta kompeten.

SDM berperan krusial dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan dalam memaksimalkan kecakapan pegawai lewat beragam strategi yang runtut dalam aktivitas pemaksimalan kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan, maka perlu adanya pemberian motivasi kepada karyawan untuk memacu semangat dalam

bekerja, karena hal ini amat mendampaki mutu serta kuantitas produk serta jasa perusahaan. Perusahaan tidak hanya berpatokan kepada modal, bahan

baku, dan mesin yang digunakan, melainkan manusia atau karyawan yang dijadikan sebagai factor pendukung. Pemberian motivasi atau reward kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebab lewat memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Motivasi ialah pendorong perilaku karyawan. perwujudan tujuan motivasi amat kompleks, sesulit peningkatan pada perilaku seseorang. Jika suatu perusahaan tidak mempunyai motivasi berarti perusahaan tersebut akan susah dalam memenuhi apa yang diinginkan, sebab motivasi memiliki peran penting dalam menjalankan organisasi. Karyawan akan kompak dan bekerja sama dengan baik karena mendapatkan motivasi atau reward yang diberikan apabila karyawan tersebut mencapai target (Nurmayanti & Narlan, 2020).

Sama halnya (Tamarindang et al., 2017: 1620) menerangkan, motivasi kerja ialah hasrat kerja yang timbul akibat mempunyai kemauan dalam diri karyawan guna melahirkan kesatuan secara utuh, pengaruh lingkungan sekeliling secara fisik dimana stimulus itu akan berpengaruh terhadap semua program yang dikerjakan.

Supaya kinerja karyawan bisa berguna dengan efektif, maka faktor-faktor itu sendiri ditunjang oleh motivasi serta kedisiplin kerja. Disiplin kerja ialah perilaku yang dibutuhkan pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh semua karyawan guna meningkatkan kinerja dan memenuhi tujuan organisasi. Karyawan

yang tidak disiplin dalam perusahaan akan mustahil bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan. Agar disiplin tumbuh dalam lingkungan

kerja maka perlu terdapat pengklasifikasian kerja kepada pegawai hingga karyawan tingkat bawah, jadi semua karyawan memahami serta menyadari kewajibannya masing-masing, dan siapa penanggungjawab pekerjaan yang dilakukan. Maka disiplin harus dikembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2017).

Sebuah perusahaan tentu mempunyai sebuah prosedur yang diterapkan guna terwujudnya kondisi serta sikap hormat dalam diri semua individu mentaati seluruh aturan serta ketentuan perusahaan untuk membentuk sikap serta perilaku perihal kebijaksanaan serta keluesan untuk melakukan sebuah tugas. Contohnya kasus pekerja yang biasa terlambat, menyepelekan prosedur yang dimiliki perusahaan, mengabaikan spesifikasi yang harus dicermati dalam bekerja, bersikap tidak sopan kepada karyawan lain (Hakim & Alhakim, 2020: 25).

Kemudian, Nababan & Siagian (2020: 159) juga mengungkapkan bahwasanya perilaku yang terdapat di dalam individu atas sebuah tindakan, kebijakan, serta tata kerja disebut selaku disiplin. Disiplin juga dikenal sebagai suatu perilaku serta tindakan yang telah berdasarkan prosedur baik lisan ataupun tulisan. Berkaitan dengan hal ini PT OSI Electronics Batam ialah perusahaan yang beroperasi di bidang electronics yang bersiri sejak tahun 1900 di Amerika dan berdiri pertama kalinya di Indonesia pada tahun 2007 di Batam, tepatnya di Seraya,. Pada tahun 2008 PT Osi Electronics pindah ke kawasan Cammo, batam centre.

Di sebuah perusahaan umumnya tantangan yang sering dihadapi yaitu pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja. Rendahnya motivasi pegawai disebabkan karena karena minimnya komunikasi antara pimpinan/atasan dengan bawahan sehingga karyawan tidak memiliki gairah untuk bekerja. Pada perusahaan ini terdapat sejumlah faktor penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan, salah satunya ialah kurangnya umpan balik yang positif dari pimpinan serta dorongan kepada karyawan, karena kurangnya motivasi banyak karyawan yang dapat memenuhi sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal lainnya juga disebabkan oleh minimnya pelatihan dan konsentrasi dalam bekerja, serta minimnya kesadaran diri karyawan. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan di PT OSI Electronics Batam belum terlaksana secara utuh karena banyaknya karyawan di PT OSI Electronics Batam.

Besar atau kecilnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan bisa selaku faktor yang bisa mendampaki kinerja karyawan. Adapaun data target kinerja karyawan di periode Februari – Juli tahun 2021:

Tabel 1.1.Target Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronis Batam 2020

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Februari	100%	90%
2	Maret	100%	88%
3	April	100%	87%
4	Mei	100%	86%
5	Juni	100%	84%
6	Juli	100%	83%

Sumber : Personalia PT Osie Electronics Batam, 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwasanya tingkat pencapaian target kerja pada karyawan PT Osi Electronics Batam terjadi penurunan, dikarenakan minimnya motivasi terhadap karyawan untuk mencapai target kerja yang mana setiap bulannya pencapaian target masih belum terealisasi dengan baik. Dibulan Februari sampai bulan Juli 2020 bisa dibuktikan dari data yang diperoleh adalah pada bulan february realisasi target kerja hanya mencapai angka 90%, kemudian di bulan Maret sebanyak 88%, April sebanyak 87%, Mei sebanyak 86%, Juni sebanyak 84%, serta Juli sebanyak 83%. Data tersebut juga memperlihatkan bahwasanya realisasi target kerja paling tinggi terjadi di bulan Februari ialah 90% serta terendah di bulan Juli yakni 83%. Artinya, realisasi target kerja yang diperoleh oleh karyawan condong mengalami penurunan serta kurang dari yang ditetapkan oleh perusahaan.

Aspek lainnya yang mendampaki kinerja karyawan perusahaan Osi Electronics Batam ialah kedisiplinannya dalam bekerja. Kedisiplinan kerja melanggar ketentuan perusahaan misalnya sering terlambat serta tidak sama dengan jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak masuk kerja karna sejumlah alasan tanpa ada keterangan yang jelas.

Peraturan yang diterapkan belum jelas menjadikan karyawan seandainya dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini ialah absensi kehadiran pekerja pada PT Osie Electronics Batam.

Tabel 1.2 Jadwal Kehadiran Depart Store PT Osi Electronis Batam 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi tahun 2020				
			Kerterlambatan	Tidak Masuk Kerja			
				Sakit	Izin	Abse n	Total
1	Februar i	120	6	13	10	1	24
2	Maret	120	9	15	13	1	29
3	April	120	10	17	18	2	37
4	Mei	120	13	11	11	1	23
5	Juni	120	16	12	9	1	22
6	Juli	120	17	9	16	1	26

Sumber : Personalia PT Osi Electronis Batam, 2020

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwasanya kedisiplinn karyawan PT Osi Electronics Batam khususnya Departement Store berkategori kurang. Dimana di setiap bulannya masih sangat tinggi angka absen dari karyawan yang tidak masuk kerja dan telat datang. Pada bulan Februari sebanyak 6 orang karyawan telat datang serta 24 orang tidak masuk kerja dari total 120 karyawan, di bulan Maret berjumlah 9 orang terlambat serta 29 orang tidak masuk kerja, ada 10 orang telat datang di bulan April serta 37 orang tidak masuk kerja, ada 13 orang telat datang di bulan Mei serta 23 orang tidak masuk kerja, ada 16 orang telat datang di bulan Juni serta 22 orang tidak masuk kerja, serta terakhir pada bulan Juli ada 17 orang telat datang serta 26 tidak masuk kerja. Artinya, persoalan terlambat serta tidak masuk kerja ini membuat karyawan kurang disiplin dalam bekerja serta bisa menjadikan kinerja perusahaan berkurang.

Permasalahan yang dikaji diatas menjadikan peneliti ingin melaksanakan penelitian berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PT OSI ELECTRONICS BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Minimnya motivasi kerja dari para karyawan yang menjadikan pekerjaan tidak sesuai target.
2. Kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan.
3. Karyawan yang tidak datang kerja serta datang terlambat.
4. Berkurangnya tingkat kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Supaya permasalahan pada riset ini meluas serta berdasarkan apa yang diinginkan, maka riset ini memiliki batasan:

1. Riset ini mengkaji Motivasi (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
2. Riset ini dilaksanakan di PT Osi Electronics Batam.
3. Responden yang diteliti dibatasi hanya pada karyawan di department store.

1.4. Perumusan Masalah

Permasalahan pada riset ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap melakukan penelitian pastinya memiliki manfaat dilakukan penelitian tersebut, maka pada manfaat pada riset ini, yakni:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Memperkaya wawasan terhadap variabel yang ditelaah yakni motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.
2. Diharapkan bisa menambah petunjuk dasar untuk pihak yang mau memperoleh informasi khususnya perusahaan manufaktur.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diinginkan dapat dibuat selaku bahan acuan untuk memenuhi target yang bagi perusahaan terutama PT Osi Electronics Batam.

2. Bagi Akademi

Riset ini diharapkan memiliki manfaat bagi Universitas Putera Batam serta bisa menjadi acuan penilaian akademik serta selaku sumber acuan penelitian berikutnya.