

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mengelola sebuah perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia agar dapat memiliki karyawan yang dapat membantunya mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia yang sangat terampil dan melakukan pekerjaan dengan baik sangat penting untuk pertumbuhan pada perusahaan. Di sisi lain, sebuah perusahaan bisa merugi jika memiliki karyawan yang kurang terampil dan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik (Utami & Yuliana, 2020:87).

Motivasi merupakan faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan motivasi sebagai tahapan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seorang individu untuk melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan apa yang ingin dicapainya, sehingga menumbuhkan rasa semangat yang kuat untuk bekerja. Dampak motivasi terhadap kinerja dapat dicirikan oleh hasil interaksi antara motivasi, keterampilan, dan peluang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Apabila tingkat motivasi kerja rendah, hasil kerja dari seorang karyawan juga akan menurun, meskipun bakatnya kuat atau pembukaannya signifikan (Vivaldy & Toni, 2020:155).

Disiplin kerja merupakan faktor selanjutnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai sikap yang menunjukkan penghargaan, hormat, ketaatan, serta kepatuhan terhadap peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, kedisiplinan kerja juga mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas dengan tepat dan siap menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan kewenangannya. Regulasi tempat kerja adalah elemen penting lainnya yang dapat memengaruhi kesuksesan karyawan. Tanpa etos kerja yang baik, bisnis tidak akan berjalan secara efisien sesuai rencana perusahaan (Hursepuny *et al.*, 2023:54).

Kinerja karyawan mencakup tindakan atau keputusan yang diambil oleh anggota tim guna memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan adalah metode untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu mereka menjadi lebih termotivasi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Kontribusi terhadap organisasi merupakan metrik untuk mengukur kinerja karyawan. Berbagai metodologi penilaian dapat digunakan untuk memastikan jumlah kontribusi individu (Hendri, 2023:138).

PT Volex Indonesia adalah suatu perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kota Batam. PT Volex Indonesia telah berkiprah selama 27 tahun di Batam. Perusahaan ini telah berkontribusi dalam hal ekspor *software* elektronik yang dibutuhkan oleh *brand* internasional, seperti Phillips, Epson, Universal, Siemens, Emmvee, Panasonic hingga Yamaha. Hampir seluruh produk *software* diekspor keluar Indonesia dan hanya sebagian kecil saja untuk pasar domestik. Oleh karena itu, dalam upaya melancarkan bisnis nya, PT Volex Indonesia menerapkan beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya berkaitan dengan faktor motivasi dan disiplin kerja.

Permasalahan motivasi pada PT Volex Indonesia di Kota Batam yang telah diperoleh melalui hasil wawancara yang dimana ditemukannya karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Volex Indonesia, hal ini dikarenakan untuk karyawan bekerja sebagai operator produksi akan bekerja dengan posisi yang sama sampai dengan kontrak selesai. Selain itu, tidak adanya pekerjaan yang menantang yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja, dimana karyawan akan bekerja selama 8 jam setiap harinya dengan pekerjaan yang sama, sehingga karyawan tersebut merasa bosan. Pada penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi karyawan PT Volex Indonesia masih kurang yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya pada kinerja karyawan PT Volex Indonesia yaitu disiplin kerja, akan tetapi disiplin karyawan pada PT Volex Indonesia masih dinilai kurang maksimal hal ini dikarenakan terkait dengan absensi yang masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Untuk data tabel disiplin kerja karyawan PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Volex Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	255	12	18	8	38
2	Februari	255	15	11	9	35
3	Maret	255	10	17	6	33
4	April	255	18	6	4	28
5	Mei	255	14	9	9	32
6	Juni	255	20	10	7	37
7	Juli	255	13	13	9	35
8	Agustus	255	9	6	4	19
9	September	255	5	15	7	27

Tabel 1.1 Lanjutan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
10	Oktober	255	11	19	11	41
11	November	255	13	11	10	34
12	Desember	255	7	6	8	21

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Dari tabel 1.1 yang diperlihatkan diatas merupakan data absensi karyawan PT Volex Indonesia pada bagian operator produksi, yang dimana absensi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan PT Volex Indonesia belum maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang berhalangan hadir dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan, dari pernyataan tersebut tentu saja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan jika karyawan tidak masuk kerja, maka jumlah karyawan dalam bekerja semakin berkurang sehingga dapat membuat tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan PT Volex Indonesia dapat mengarahkan karyawan agar dapat menerapkan disiplin kerja yang maksimal agar dapat tercapainya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah yang belum dapat sesuai dengan keinginan perusahaan, hal ini dikarenakan target yang diberikan belum mampu dapat terlaksana setiap bulannya. Adapun data yang diperoleh mengenai target kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia pada tahun 2022 seperti yang diperlihatkan berikut:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	255	4.508	4.800	93.92
2	Februari	255	4.220	4.500	93.78

Tabel 1.2 Lanjutan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
3	Maret	255	4.384	4.400	99.64
4	April	255	4.786	4.900	97.67
5	Mei	255	4.654	4.800	96.96
6	Juni	255	4.471	4.500	99.36
7	Juli	255	4.177	4.300	97.14
8	Agustus	255	4.233	4.400	96.20
9	September	255	4.712	4.800	98.17
10	Oktober	255	4.725	4.800	98.44
11	November	255	4.835	4.900	98.67
12	Desember	255	4.711	4.800	98.15

Sumber: PT Volex Indonesia (2023)

Dari tabel 1.2 diatas dapat memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia belum mampu dapat mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal dikarenakan karyawan belum dapat mampu menghasilkan target yang diberikan oleh perusahaan selama tahun 2022, hal ini dikarenakan terdapat permasalahan yang terkait dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang belum dapat terselesaikan oleh PT Volex Indonesia. Oleh karena itu diharapkan PT Volex Indonesia untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan dengan cara memotivasi karyawan serta dapat meningkatkan disiplin karyawan, hal ini bertujuan agar kinerja karyawan PT Volex Indonesia dapat meningkatkan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dari pengkajian terhadap informasi latar belakang beserta dengan adanya permasalahan dalam penelitian ini, peneliti tertarik dengan kemungkinan untuk dapat melaksanakan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dijelaskan sebelumnya di latar belakang, diidentifikasi seperti berikut:

1. Karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja dikarenakan tidak adanya jenjang karir pada PT Volex Indonesia.
2. Tidak adanya pekerjaan yang menantang yang menyebabkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja.
3. Disiplin karyawan pada PT Volex Indonesia masih dinilai kurang maksimal dikarenakan terdapat karyawan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.
4. Karyawan yang tidak masuk kerja akan mengakibatkan kepada kinerja yang tidak dapat melampaui target yang diberikan.
5. Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah karena kinerja karyawan belum sesuai dengan keinginan perusahaan.
6. Target yang diberikan oleh PT Volex Indonesia belum mampu dapat terlaksana setiap bulan nya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan permasalahan penelitian yang lebih terarah sehingga penelitian ini dibatasi sabagai berikut:

1. Untuk variabel yang diteliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
2. Karyawan yang akan dijadikan responden merupakan karyawan PT Volex Indonesia pada posisi kerja operator produksi tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Penjelasan yang telah diberikan sebelumnya untuk informasi latar belakang, cakupan dari rumusan masalah penelitian terdiri dari:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang disajikan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dengan penelitian ini mencakup seperti dibawah ini:

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan kontribusi penelitian yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya berupa informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja inerja karyawan serta diharapkan juga bahwa penelitian ini akan dapat berkontribusi pada tubuh pengetahuan sebelumnya dan wawasan baru di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai potensi untuk memberikan wawasan dan informasi untuk peneliti yang diperoleh selama perkuliahan, yang berkaitan dengan dalam ranah motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja karyawan PT Volex Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Volex Indonesia, dan berpotensi untuk diimplementasikan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perpustakaan Universitas Batam Putera dan dapat digunakan untuk membandingkan hasil penelitian terkait manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu metode untuk memberikan referensi baru bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.