

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman yang semakin modern ini perusahaan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang kompetitif dan unggul. Yang membuat setiap karyawan harus mempunyai basic atau standarisasi, serta harus memiliki pedoman dalam bekerja. Dikarenakan makin tinggi nya perkembangan-perkembangan teknologi membuat perusahaan harus bisa menerapkan tekonologi informasi dalam kelancaran bekerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang penting di sebuah perusahaan salah satunya sebagai penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusianya. Penentu kesuksesan dari suatu perusahaan juga dapat dilihat dari sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang wajib ada dalam suatu perusahaan, hal ini dikarena kan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting yang mana sumber daya manusia akan membantu pemilik perusahaan untuk memajukan perusahaan. Dikarnakan sumber daya manusia memiliki unsur yang sangat penting untuk perusahaan maka perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana sumber daya manusia yang dipekerjakan. Pemimpin dalam perusahaan perlu memperhatikan serta memahami bagaimana para pegawai agar bisa lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Ketika tanggung jawab yang dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai tentunya hal ini akan memberikan kemudahan pada perusahaan dalam pencapaian

tujuan organisasi atau perusahaan dengan cara efektif dan efisien. Perusahaan tidak bisa hanya menuntut para pegawai untuk mampu, cakap serta terampil saja namun dalam hal ini ada baiknya para pegawai memiliki keinginan bekerja dengan giat serta memiliki keinginan dalam mencapai kerja yang maksimal.

Ketatnya dunia persaingan hal ini akan menyebabkan perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi guna mempertahankan kemajuan perusahaan bahkan perusahaan akan mengalami banyaknya tuntutan dari para pemilik atau investor untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan dengan cara meningkatkan pendapatan atau laba. Berdirinya suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan ataupun harapan yaitu mampu berdiri dengan waktu yang panjang ataupun memiliki keberlangsungan hidup yang tiada batas. Untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dilihat bagaimana hasil kinerja karyawan yang dijalankan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan (Abidin, 2022). Karena ketika kinerja pegawai yang dilaksanakan dengan optimal ataupun maksimal merupakan representasi sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan ada banyak faktor yang dapat diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian (Andriani & Sunaryo, 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya motivasi kerja. Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja, karena, ketika didalam melaksanakan kerjanya karyawan

yang memiliki motivasi pastinya akan melaksanakan tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin. Begitu pun sebaliknya ketika karyawan tidak memiliki motivasi kerja tentunya karyawan atau pegawai tidak akan sempurna dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Tidak adanya motivasi hal ini akan membuat para pegawai lebih mudah menyerah dan selalu memiliki adanya kendala.

Ada banyak hal atau faktor yang dapat membangun motivasi kerja pada karyawan. Menurut penelitian (Tungga Dewi et al., 2018) motivasi kerja adalah suatu keadaan mental dan sikap manusia yang memberikan energi, menggerakkan atau mendorong kegiatan dan memimpin atau menularkan perilaku untuk mencapai kebutuhan atau tujuan seseorang yang dapat memberikan kepuasan ketika dapat menjalankannya. Salah satunya motivasi yang berasal dari dalam diri Pegawai yang memiliki kemampuan dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, dengan adanya hal ini dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Namun Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai motivasi dari dalam diri hal ini lah yang akan memberikan hasil kinerja yang buruk pada perusahaan. walaupun seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, namun pada kenyataannya tidak adanya semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan yang berprestasi tentunya akan membuat suatu Perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuannya. Sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja para karyawan, tentunya dibutuhkan pula perhatian dari perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur kegiatan kerja karyawannya guna agar tercapai tujuan dari perusahaan.

Dikarenakan peranan penting yang dimiliki sumber daya manusia atau para pegawai maka perusahaan perlu memonitoring para karyawannya untuk disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan. Menurut penelitian (Putra & Purwaningrat, 2021) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan latihan dari batin dan waktu dengan tujuan agar perbuatan pegawai atau karyawan dapat mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Salah satu contoh yang mencerminkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yaitu memiliki kehadiran masuk kerja sesuai sebagaimana aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin yang baik sebagai visual tanggung jawab yang besar yang dimiliki seseorang ketika seseorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Untuk mencapai efektivitas kerja yang maksimal maka penting adanya disiplin kerja pegawai yang tinggi, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus menetapkan adanya peraturan, memberikan adanya bimbingan atau penyuluhan kepada para karyawan guna meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. (Octaviani et al., 2021)

Selanjutnya menurut (Sari & Luturlean, 2022), memiliki adanya hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Jika para pegawai merasa bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya para karyawan akan memiliki adanya sikap patuh terhadap peraturan atau kata lain karyawan memiliki kedisiplinan yang baik. Begitupun sebaliknya jika karyawan

memiliki niat kerja ataupun semangat kerja yang rendah, tentunya karyawan akan memiliki kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan terkadang karyawan kurang memiliki kesopanan terhadap pimpinan. Walaupun terkadang karyawan tersebut menjalankan tugasnya namun karyawan menjalankannya dengan rasa yang tidak senang ataupun dengan cara terpaksa.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja ternyata ada hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu beban kerja. Sering sekali para pegawai mendapati adanya tugas diluar dari kewajibannya atau tidak sesuai dengan jobdesk yang diembannya. Hal ini pada kenyataannya akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Karena ketika karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan tentunya tugas yang dilaksanakan tidak akan bisa sempurna karena terlalu banyak tugas yang diberikan. Menurut penelitian (Hartono & Kusuma, 2020) beban kerja adalah beberapa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang diselesaikan dengan waktu tertentu. Oleh karena itu untuk menghasilkan kinerja yang baik perusahaan harus lebih menyesuaikan pemberian kerja ataupun tanggung jawab sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan.

PT. Sanwa Engineering Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industrial Batamindo Muka Kuning yang berpusat pada PT Sanwa Plastic Industri Pte Ltd yang berlokasi di Singapura. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi layanan manufaktur presisi yang terpadu. Dibawah ini merupakan tabel informasi pegawai PT. Sanwa Engineering Batam sesuai departemen :

**Tabel 1.1** Jumlah karyawan PT. Sanwa Engineering Batam

<b>Departemen</b>	<b>Local</b>	<b>India</b>	<b>Local exe</b>	<b>Spore/Mys</b>	<b>Total</b>
HM	307	1		2	310
FM	10				10
Printing/Assy	27			1	28
Tooling	18	6		2	26
QC	44		1		45
Engineering	6	1		1	8
Acct	4		2		6
M&L	19				19
IT	1		1		2
PC	7		1		8
HR	8		1		9
Purchasing	2				2
Director	0			1	1
Operation Mgr	0			1	1
Operator	193				193
CR	27	1			28
From QC	5				5
<b>TOTAL</b>	<b>678</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>701</b>

**Sumber** : PT. Sanwa Engineering Batam, 2023

Dari table 1.1 menunjukkan bahwa terdapat jumlah sebanyak 701 karyawan yang bekerja untuk departemen operator di PT. Sanwa Engineering Batam yang terdiri dari berbagai departemen bagiannya serta terdapat berbagai macam latar belakang negara. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya tentunya

perusahaan perlu memperhatikan bagaimana sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Adanya semangat bekerja, disiplin mengerjakan tugas serta tanggung jawab sangat berdampak hasil performa pegawai. Sama halnya pada PT Sanwa Engineering Batam, motivasi dan kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan agar tanggung jawab ataupun tugas yang diberikan tetap berjalan sesuai ketetapan perusahaan yang telah ditentukan. Dapat dilihat, terdapat adanya beberapa pegawai di PT Sanwa Engineering Batam tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya kehadiran karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam masuk kerja, dan terdapat adanya absen saat hari bekerja. Begitupun beban kerja yang berlebihan di PT. Sanwa Engineering juga akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

PT. Sanwa Engineering Batam juga menjunjung tinggi nilai kedisiplinan karyawan di perusahaannya. PT. Sanwa Engineering Batam memiliki beberapa shift kerja seperti shift pagi yaitu dimulai pada pukul 07:00 WIB dan normalnya berakhir pada pukul 15:00 WIB, dan ada pula yang mendapatkan *overtime* dimulai dari pukul 06:00 WIB. Ada pula shift yang dimulai pada pukul 07:00 WIB bekerja selama 12 jam sehingga berakhir pada pukul 19:00 WIB atau sebaliknya yang sering disebut *seven-seven*. Salah satunya untuk melihat disiplin karyawan yaitu dilihat dari kehadiran karyawan. Dibawah ini merupakan data absensi dari karyawan PT Sanwa Engineering Batam, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Daftar kehadiran karyawan PT. Sanwa Engineering Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Jenis Absensi		
		Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan

Januari	701	32	14	16
Februari	701	43	26	13
Maret	701	25	34	18
April	701	41	26	24
Mei	701	32	19	23
Juni	701	44	18	15
Juli	701	21	27	28
Agustus	701	38	24	22
September	701	43	29	16
Oktober	701	44	27	37
November	701	43	23	24
Desember	701	41	25	31

**Sumber** : PT. Sanwa Engineering Batam, 2023

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang absen dan terlambat. Dari tabel 1.2 di atas bisa dilihat jumlah karyawan telambat paling banyak ada pada bulan Juni dan Oktober 2022 yaitu sebanyak 44 karyawan, jumlah izin karyawan terbanyak yaitu pada bulan Maret 2022 sebanyak 34 karyawan dan jumlah karyawan tanpa keterangan terbanyak pada bulan Oktober 2022 yaitu 37 karyawan.

Kinerja karyawan yaitu sebagai tolak ukur yang dimana nantinya akan terdapat hasil ataupun Hasil dari setiap tahap demi tahap prosedur kerja akan memberikan pengaruh dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Berikut ini informasi mengenai kinerja karyawan di PT Sanwa Engineering Batam:

**Tabel 1.3** Kinerja Karyawan pada PT. Sanwa Engineering Batam

<b>Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Persentase</b>
Januari	56,762,309	90,000,000	63.07%
Februari	94,730,394	90,000,000	+ 100%



Maret	97,135,840	90,000,000	+ 100%
April	96,239,113	90,000,000	+ 100%
Mei	98,575,375	90,000,000	+ 100%
Juni	89,185,085	90,000,000	99.09%
Juli	82,529,088	90,000,000	91.70%
Agustus	103,217,469	90,000,000	+ 100%
September	93,515,926	90,000,000	+ 100%
Oktober	92,767,793	90,000,000	+ 100%
November	68,578,425	90,000,000	76.20%
Desember	74,678,405	90,000,000	82.98%

**Sumber** : PT. Sanwa Engineering Batam, 2023

Dari data tabel 1.3 dapat dilihat dari data diatas yang menjelaskan tentang pencapaian kinerja karyawan selama 1 tahun, 7 bulan karyawan dapat mencapai target. Sehingga secara rata-rata total yang didapatkan pada 12 bulan [engerjaan ialah sebesar 97,03%. Kenyataan bahwa tujuan tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi, menimbulkan masalah.

Hasil penelitian (Abidin, 2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di MTS Negeri 13 Ngawi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan mendasar yang akan ditentukan pemecahannya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan di atas peneliti memperoleh judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SANWA ENGINEERING BATAM”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya disiplin dan dukungan motivasi dari dalam diri sendiri karyawan PT. Sanwa Engineering Batam.
2. Adanya keterlambatan yang kerap terjadi pada pegawai PT. Sanwa Engineering Batam.
3. Adanya jam istirahat yang dilebihkan oleh karyawan PT. Sanwa Engineering Batam
4. Terdapat adanya Kinerja karyawan PT. Sanwa Engineering Batam masih belum maksimal untu setiap bulannya.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan adanya hasil adri indetifikasi masalah diatas maka terdapat adanya batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini berfokus pada varibel yang digunakan yaitu variabel motivasi kerja, disiplin dan beban kerja di PT. Sanwa Engineering Batam.
2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan bagian departemen operator PT. Sanwa Engineering Batam.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Interpretasi selanjutnya dari isu-isu dalam penelitian ini didasarkan pada isu-isu yang telah ditemukan dan dibatasi oleh penulis yakni:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sanwa Engineering Batam?

2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sanwa Engineering Batam?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sanwa Engineering Batam?
4. Apakah motivasi, disiplin dan beban kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Sanwa Engineering Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Terdapat tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sanwa Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sanwa Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sanwa Engineering Batam.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sanwa Engineering Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat dijadikan sebagai masukan serta pertimbangan perusahaan, sehingga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan perusahaan dalam memperhatikan motivasi kerja, dan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan yang terdapat pada

lingkungan perusahaan serta menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan supaya kinerja para pekerja membaik.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat berguna untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bagi perusahaan

Menjadi informasi bagi PT Sanwa Engineering Batam, dalam mengembangkan kinerja karyawan. dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dan beban kerja

#### 2. Bagi Kampus

Diharapkan dapat menjadi sebuah referensi penelitian, juga berguna untuk pustaka di kampus dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti kajian seperti yang dilakukan.

#### 3. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis serta dapat membuat penulis dapat dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapi.