

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam dunia Industri menjadi salah satu aspek terpenting karena merupakan penggerak roda perusahaan dan penentu apakah suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik ataupun tidak. SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan inovasi, menciptakan keunggulan bersaing. Komponen utama sumber daya manusia ialah tenaga kerja atau karyawan sebagai orang-orang yang melakukan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi, yang diukur melalui kinerjanya berdasarkan posisi ataupun jabatan didalam perusahaan.

Perusahaan sudah sepatutnya untuk memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan didalam perusahaanya, karena kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Salah satu langkah yang secara umum dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan dorongan kepada kayawannya seperti pemberian penghargaan ataupun dengan memberikan peluang pengembangan karir. Karyawan memiliki sifat yang berbeda, hal ini menimbulkan permasalahan terkait pemberian motivasi, yang mana artinya setiap karyawan membutuhkan motivasi atau dorongan yang terpersonalisasi sesuai dengan kebutuhan karyawan, menyebabkan dibutuhkan pendekatan interpersonal yang tidaklah singkat antara perusahaan dan karyawan (Khasifah & Nugraheni, 2019).

Dorongan atau motivasi yang diberikan perusahaan akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, kepuasan dalam hal ini merujuk pada titik dimana karyawan merasa senang atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan pada karyawan juga sulit untuk dicapai karena banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja seperti lingkungan, rekan kerja atau bahkan kebijakan perusahaan, ditambah sifat dari kepuasan itu sendiri yang bersifat relatif atau sementara. Membuat keseluruhan karyawan merasa puas, tentunya bukan sesuatu hal yang mudah dilakukan khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang industri dikarenakan jumlah karyawan yang tidak sedikit (Saiful, 2018)

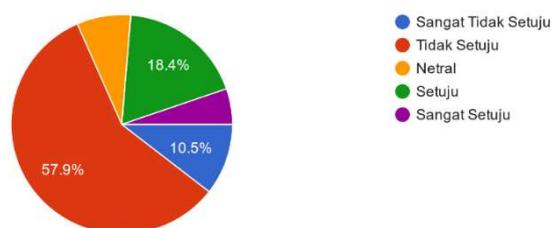
Kualitas dari karyawan yang baik tentu memiliki kesadaran akan kewajiban dan tugas-tugas dalam perusahaan, kesadaran dalam lingkup ini disebut kedisiplinan. Karyawan yang disiplin cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kebersihan dan ketertiban di lingkungan kerja, serta mematuhi aturan dan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat meminimalisir risiko terjadinya kesalahan, keterlambatan, dan konflik di tempat kerja yang dapat mengganggu proses operasional dan mengurangi kinerja perusahaan. Kedisiplinan karyawan sulit dicapai karena kurangnya pemahaman atas peraturan yang berlaku ataupun ketidak-sadaran atas konsekuensi yang disebabkan oleh perilaku ketidak disiplinannya atau bahkan karena minimnya pengawasan dari perusahaan sehingga tidak terciptanya budaya kedisiplinan didalam perusahaan (Yanti *et al.*, 2021).

PT Yamamoto Asri Batam adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Batam, Indonesia. PT Yamamoto Asri Batam merupakan anak perusahaan dari Yamamoto Industries, sebuah perusahaan Jepang yang bergerak di bidang manufaktur komponen otomotif dan elektronik. PT Yamamoto Asri Batam sendiri berfokus pada produksi komponen plastik dan logam untuk berbagai industri, seperti otomotif, elektronik, dan rumah tangga. Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT Yamamoto Asri Batam antara lain *bumper*, *grill*, dan spoiler mobil, serta berbagai jenis kabel, konektor, dan housing elektronik. Seiring dengan visi dan misinya, PT Yamamoto Asri Batam berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan memberikan kualitas produk dan layanan yang terbaik.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan didapatkan permasalahan yang terkait motivasi kerja, dimana motivasi karyawan mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya prestasi kerja yang tidak dihargai, kurangnya penghargaan dan tidak ada promosi jabatan.

Permasalahan berikutnya adanya ketidakpuasan PT Yamamoto Asri yang disebabkan adanya pembagian OT yang tidak merata. Diantara karyawan, untuk mendukung data permasalahan tersebut peneliti melakukan survei pra-penelitian terhadap 38 responden didapatkan sebagai hal berikut.

Karyawan merasa kebijakan pada PT Yamamoto Asri terkait rotasi kerja (shift) dan pembagian OT adil dan merata
38 responses



Gambar 1.1 Hasil survei pra-penelitian kepuasan pembagian OT

Hasil survei pre-penelitian yang ditunjukkan pada gambar 1.1 menunjukkan permasalahan terkait pembagian lembur atau *overtime* (OT) yang tidak adil di PT Yamamoto Asri. Hasil survei menunjukkan adanya ketimpangan alokasi jam lembur di kalangan karyawan. Sebagian besar responden, 57,9%, menyatakan ketidaksetujuan mereka dengan sistem distribusi saat ini. Selain itu, 10,5% peserta sangat tidak setuju, menekankan beratnya masalah ini. Di sisi lain, persentase yang lebih kecil, 18,4%, setuju dengan distribusi saat ini, menyiratkan bahwa ada sebagian karyawan yang mendapat manfaat dari pengaturan yang ada. Hasil survei ini mencerminkan perlunya pemeriksaan lebih dekat proses alokasi lembur di PT Yamamoto Asri, karena praktik saat ini tampaknya dianggap tidak adil dan tidak adil oleh sebagian besar karyawan.

Permasalahan berikutnya terkait kedisiplinan dimana presentase kehadiran karyawan setiap bulannya mengalami peningkatan seperti tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Yamamoto Asri Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi			Presentase Ketidakhadiran
		Cuti	Terlambat	Sakit	Persen
Aug'2022	150	15	26	21	24%
Sep'2022	150	25	21	15	26,70%
Okt'2022	122	18	35	19	24,30%
Nov'2022	152	27	38	14	26,60%
Des'2022	154	30	40	10	25,90%
Jan'2023	155	32	32	15	30,30%
Feb'2023	155	22	27	12	21,90%
Mar'2023	155	15	25	11	16,80%

Sumber: Absensi Karyawan PT Yamamoto Asri Departemen NPL

Tabel 1.2 mengungkapkan jumlah karyawan, tingkat ketidakhadiran, dan persentase sakit terlambat di delapan bulan terakhir. Data menunjukkan fluktuasi ketidakhadiran dan cuti sakit terlambat selama periode yang diamati. Persentase ketidakhadiran dan cuti sakit terlambat yang lebih tinggi berpotensi berdampak negatif pada tindakan disipliner dalam organisasi. Angka-angka ini menunjukkan potensi masalah dengan kehadiran karyawan dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Peneliti beramsumsi bahwa hal ini terjadi kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan seperti Fun Day dan minimnya pujian atasan kepada karyawan.

Kinerja karyawan di PT Yamamoto Asri Masih belum mendapatkan target yang diharapkan, hal tersebut dibuktikan menurunnya target produksi pada periode Agustus 2022-Maret 2023, Untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel.

Table 1.2 Target Produksi PT Yamamoto Asri Periode Agustus 2022 - Maret 2023

Bulan	Target Produksi	Hasil/Output	Target Minus
Agustus 2022	1000	24,500	1,800
September 2022	1000	24,300	2,000
Oktober 2022	1000	24,200	2,100
November 2022	1000	23,300	3,000
Desember 2022	1000	22,200	4,000
Januari 2023	1000	24,510	1,100
Februari 2023	1000	22,215	1,820
Maret 2023	1000	23,320	2,100

Sumber: Data target produksi

Kinerja PT Yamamoto Asri Batam dapat ditunjukkan pada tabel 1.3 terkait target produksi bulan Agustus 2022 hingga Maret 2023, pada tabel 1.3 PT Yamamoto Asri memasang target produksi sebanyak 1000 unit per hari setelah memperhitungkan variasi hari kerja setiap bulan untuk menyesuaikan rencana

produksinya. Namun, data kinerja menunjukkan kinerja rendah yang konsisten dari PT Yamamoto Asri, dengan angka produksi yang berfluktuasi selama periode pengamatan. Hasil yang paling rendah terjadi pada Desember 2022, ketika PT Yamamoto mencatatkan defisit signifikan sebanyak 4.000 unit, yang merupakan angka negatif tertinggi.

Pengawai di PT Yamamoto Asri dapat diukur kinerjanya berdasarkan cara menyelesaikan pekerjaan mereka dan menjalankan kewajiban mereka dan hal terus berkaitan secara lurus dan pasti terhadap kesuksesan yang diraih perusahaan. Berdasarkan fakta dari informasi yang dihasilkan yakni kinerja pegawai PT Yamamoto Asri tidak optimal disebabkan motivasi bekerja pegawai masih rendah, disiplin yang kurang dan ketepatan hadir karyawan.

Berdasarkan penjabaran beberapa permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT Yamamoto Asri Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah bertujuan untuk memperjelas arah dan fokus penelitian serta memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki relevansi terhadap topik atau tajuk penelitian. Identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Kurangnya motivasi karyawan yang disebabkan prestasi kerja yang tidak dihargai kurangnya penghargaan dan promosi jabatan
2. Ketidakpuasan OT yang tidak merata pada PT Yamamoto Asri

3. Disiplin kerja karyawan pada PT Yamamoto Asri Batam yang kurang baik disebabkan oleh data absensi yang memperlihatkan banyak karyawan yang kurang hadir
4. Target produksi yang selalu gagal mencapai target produksinya, dan secara konsisten menghasilkan hasil minus.
5. Kinerja karyawan yang kurang optimal

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan batasan yang diberikan pada topik penelitian untuk membatasi cakupan dari penelitian tersebut. Batasan masalah ini digunakan untuk memperjelas fokus penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan lebih terarah dan terfokus. Batasan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Penelitian dilakukan di PT Yamamoto Asri Batam
2. Responden penelitian merupakan karyawan PT Yamamoto Asri Batam pada Departemen MSDS.
3. Penelitian berfokus pada motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Yamamoto Asri

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Yamamoto Asri

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis:

1. Menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di perusahaan manufaktur.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan

3. Memperkuat literatur dan penelitian di Universitas Putera Batam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis:

1. Memberikan gambaran kepada PT Yamamoto Asri tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Memberikan informasi tentang keadaan motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja karyawan di PT Yamamoto Asri, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mengambil keputusan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi acuan bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja.