

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis merupakan dunia yang dinamis, perkembangan yang sangat cepat terjadi hampir setiap harinya. Perkembangan bisnis ditandai dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan profit. Adanya profit dikarenakan kegiatan operasional perusahaan yang terus berjalan. Operasional perusahaan dijalankan oleh sumber daya manusia. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Mengelola sumber daya manusia dibutuhkan tindakan kongkrit yang mana perusahaan harus memperlakukan karyawan sebagai aset. Manajemen sumber daya manusia bagaimana memperlakukan karyawan dengan baik (Arraniri dk., 2021). Perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga diharapkan karyawan dapat berkerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya (Winata, 2020).

Kinerja karyawan sebagai prestasi kerja dari karyawan sesuai dengan pekerjaannya atau posisinya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan menjadi ujung tombak terciptanya profit dan meningkatnya produktifitas (Wasiman dan Mauli, 2023). Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam kegiatan operasional perusahaan. Jika kinerja

karyawan rendah, maka produktifitas perusahaan juga rendah. Namun jika kinerja karyawan tinggi, maka produktifitas perusahaan juga akan tinggi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi menjadi faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai perilaku yang berorientasi pada tujuan dan mencakup semua proses untuk memulai, mempertahankan, atau mengubah psikologis dan aktivitas psikologis (Permana dan Antyo, 2021). Dalam peningkatan efisiensi perusahaan, motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting, karena perilaku karyawan dipengaruhi oleh motivasi (Steffany & Hikmah, 2023). Motivasi mendorong karyawan untuk mengambil tindakan internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu. Efisiensi kerja karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja, dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja dan lebih banyak niat dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Caissar dkk., 2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Hidayat, 2021) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari motivasi disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat bagi manajer dan karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah niat berperilaku, dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Siregar dkk., 2022). Lebih lanjut dijelaskan disiplin kerja menjadi penting karena dapat

membentuk rasa tanggung jawab pribadi terhadap standar kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat membawa kinerja yang baik bagi organisasi. Faktor disiplin kerja ini sangat menentukan dalam menjalankan tugas sehari-hari pegawai.

Seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh seorang manajer, dan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya, sehingga taat terhadap peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi. Tanpa adanya rasa paksaan maka pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berkinerja baik karena waktu kerja digunakan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai target yang ingin dicapai (Agrasadya, Apriahsyah & Sunarto, 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian (Ekhsan, 2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Permana & Antyo, 2020) memperlihatkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT Nok Freudenberg Batam merupakan perusahaan Jepang berlokasi di Jalan Rambutan Lot 501-502, Batamindo Industrial Park, 29433, Muka Kuning, Sei Beduk, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam awalnya aPT. NOK Asia Batam yang secara resmi berganti nama pada awal tahun 2019 lalu. Perusahaan ini beroperasi di kawasan industri Batamindo dengan kegiatan usaha sebagai produsen dan pemasok oil seal untuk industri otomotif dan non-otomotif serta

komponen cetakan rubber lainnya. *Oil seal* merupakan bagian fungsional yang digunakan untuk menyegel minyak. Penelitian difokuskan pada karyawan departemen manufakturing. Berikut disajikan jumlah karyawan departemen manufacturing,

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan Departemen *Manufacturing*

| No | Tahun     | Jumlah Karyawan |
|----|-----------|-----------------|
|    | 2023      |                 |
| 1  | Januari   | 291             |
| 2  | Februari  | 286             |
| 3  | Maret     | 289             |
| 4  | April     | 293             |
| 5  | Mei       | 284             |
| 6  | Juni      | 295             |
| 7  | Juli      | 297             |
| 8  | Agustus   | 278             |
| 9  | September | 289             |
| 10 | Oktober   | 300             |

**Sumber** : PT NFB Batam (2023)

Pada tabel yang ditampilkan, jumlah karyawan dari bulan Januari sampai Oktober 2023 berfluktuatif. Karyawan paling banyak terdapat pada bulan oktober sebanyak 300 orang. Paling sedikit pada bulan desember sebanyak 272 orang, Halini dikarenakan beberapa karyawan yang habis masa kontrak. Kemudian juga terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri.

Motivasi kerja pada PT NFB dapat dikatakan masih rendah. Peneliti melakukan observasi secara langsung pada departemen manufacturing PT NFB dan

mendapati motivasi karyawan masih rendah. Beberapa masalah yang ditemukan berkaitan dengan motivasi karyawan yaitu terdapat karyawan yang lebih banyak santai daripada bekerja, menunda pekerjaan, kurang bersemangat, cenderung tidak memperbaiki ketika ada kesalahan. Kemudian yang paling terlihat adalah karyawan kurang dekat dengan atasan sehingga tidak dapat memotivasi secara langsung.

Motivasi kerja juga dilihat dari kurang bertanggung jawabnya karyawan sehingga memiliki disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja departemen manufaktur PT NFB Batam dapat dilihat dari data absensi karyawan departemen manufaktur PT NFB Batam,

**Tabel 1.2** Tabel absensi karyawan PT NFB Desember 2022-Oktober2023

| No | Tahun/Bulan |           | Jumlah Karyawan |      |       | Jumlah Karyawan |             |                  |
|----|-------------|-----------|-----------------|------|-------|-----------------|-------------|------------------|
|    | 2022        | 2023      | Sakit           | Izin | Alpha | %Terlambat      | %Ke-hadiran | %Ketidak-hadiran |
| 1  | Desember    |           | 8               | 12   | 7     | 9%              | 90%         | 10%              |
| 2  |             | Januari   | 10              | 9    | 10    | 10%             | 90%         | 10%              |
| 3  |             | Februari  | 8               | 8    | 7     | 10%             | 92%         | 8%               |
| 4  |             | Maret     | 12              | 9    | 5     | 9%              | 91%         | 9%               |
| 5  |             | April     | 14              | 10   | 11    | 11%             | 88%         | 12%              |
| 6  |             | Mei       | 8               | 8    | 10    | 10%             | 91%         | 9%               |
| 7  |             | Juni      | 10              | 7    | 4     | 7%              | 93%         | 7%               |
| 8  |             | Juli      | 12              | 10   | 7     | 12%             | 90%         | 10%              |
| 9  |             | Agustus   | 9               | 12   | 7     | 13%             | 91%         | 9%               |
| 10 |             | September | 8               | 5    | 5     | 8%              | 94%         | 6%               |
| 11 |             | Oktober   | 10              | 11   | 11    | 6%              | 90%         | 10%              |

**Sumber :** PT NFB Batam (2023)

Pada tabel yang disajikan karyawan dengan paling banyak sakit pada bulan April 2023, paling banyak izin pada bulan Desember 2022 dan Agustus 2023, sedangkan bulan April 2023 dan Oktober 2023 terjadi paling banyak karyawan yang alpha. Selanjutnya karyawan paling banyak telambat terjadi pada bulan Agustus 2023 yaitu 13% karyawan. Dari sisi kehadiran, paling tinggi terdapat di bulan September 2023 yaitu 94% karyawan. Sedangkan bulan April paling tinggi terjadi ketidakhadiran yaitu 12% karyawan. Maka disimpulkan terjadinya fluktuasi karyawan periode Desember 2022-Oktober 2023 karena alpha, izin dan sakit.

Karyawan departemen manufacturing PT NFB Batam dari sisi kinerja dapat dikatakan kurang baik dikarenakan target tiap bulan yang tidak tercapai. Hal tersebut dapat dilihat,

**Tabel 1.3** Target Departemen Manufaktur PT NFB Batam Tahun 2022

| No | Bulan     | Target (Unit) | Realisasi (Unit) | % Realisasi |
|----|-----------|---------------|------------------|-------------|
| 1  | Januari   | 160.183       | 139.359          | 87%         |
| 2  | Februari  | 170.672       | 150.191          | 88%         |
| 3  | Maret     | 162.804       | 144.895          | 89%         |
| 4  | April     | 154.093       | 134.060          | 87%         |
| 5  | Mei       | 150.752       | 134.169          | 89%         |
| 6  | Juni      | 145.072       | 129.114          | 89%         |
| 7  | Juli      | 155.088       | 136.477          | 88%         |
| 8  | Agustus   | 160.011       | 139.209          | 87%         |
| 9  | September | 150.227       | 132.199          | 88%         |
| 10 | Oktober   | 160.002       | 137.602          | 86%         |

|    |          |         |         |     |
|----|----------|---------|---------|-----|
| 11 | November | 146.043 | 128.518 | 88% |
| 12 | Desember | 154.051 | 137.105 | 89% |

**Sumber:** Departemen Manufaktur PT NFB Batam (2023)

Pada tabel yang disajikan diperoleh data realisasi unit produksi bulan Januari 2022 dengan disimpulkan bawa departemen tidak mencapai target produksi 100% setiap bulannya yang menandakan kinerja karyawan kurang baik.

Berdasarkan penjabaran maka peneliti memilih penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT NFB Batam.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi yaitu:

1. Karyawan lebih suka menunda pekerjaan dan kurang bersemangat.
2. Karyawan cenderung tidak memperbaiki ketika ada kesalahan.
3. Karyawan merasa kurang dimotivasi oleh atasan dikarenakan atasan tidak memberikan apresiasi atas kinerja karyawan
4. Masih terdapat karyawan karyawan sakit, izin, dan alpha serta terlambat dan tidak hadir setiap bulan selama tahun 2022.
5. Kinerja karyawan kurang baik karena tidak tercapai target produksi setiap bulan selama tahun 2022.

## 1.3 Batasan Masalah

Penelitian memiliki beberapa masalah yang dibatasi yaitu:

1. Variabel penelitian yang dibahas Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Penelitian menggunakan karyawan departemen manufaktur PT NFB

Batam sebagai responden.

3. Penelitian menggunakan data absensi karyawan dan data kinerja karyawan dari Bulan Januari-Desember 2022.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Beberapa masalah yang dirumuskan yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NFB Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NFB Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT NFB Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT NFB Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT NFB Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT NFB Batam.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan departemen manufacturing produksi PT NFB Batam terkait kebijakan untuk



meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Mampu meningkatkan pengetahuan teori motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Peneliti selanjutnya**

Mampu menjadi acuan dalam membahas teori seputar motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian juga dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya.

#### **c. Bagi Objek Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen departemen manufacturing PT NFB Batam memotivasi karyawan agar mencapai target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan untuk lebih memotivasi kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja.

#### **d. Bagi Universitas Putera Batam**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.