

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kerja atau sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Hal ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dalam mengelola operasionalnya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dianggap sebagai elemen penting yang tidak dapat diabaikan dalam menjalankan suatu perusahaan. Dalam menjalankan fungsi-fungsi operasional, sumber daya manusia berperan tidak hanya sebagai penggerak kegiatan internal perusahaan tetapi juga sebagai pengendali diri sebagian besar aktivitas yang dilakukan. Dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, kemampuan adaptasi serta keterampilan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan menjadi penentu kesuksesan perusahaan. Dalam struktur perusahaan, peran manusia memegang peranan yang sangat vital walaupun segala sumber daya yang diperlukan telah tersedia, tanpa kehadiran peran aktif dari individu-individu ini, kelancaran operasional perusahaan menjadi terhambat.

PT Schneider Electric Manufacturing (SEM) adalah salah satu industri yang bergerak dalam bidang manufaktur dimana fokus kepada aspek electric yang berawal dari negara Perancis. PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) adalah salah satu perusahaan industri terbanyak dan juga terbaik dalam

aspek pembagian, otomasi pabrik, serta penga wasan yang didirikan pada tanggal 16 Agustus 1991. PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) mempunyai berbagai macam tipe produk, diantaranya yaitu: Contactor, PushButtons, Angkasawan Light, Light Menara, Bell atau Buzzer, Contact Block, PLC (Programmable Logic Control), MCB (Miniatur Circuit Breakers), VSD (Variable Speed Drive). Sebagai salah satu perusahaan industri di kota Batam, PT Schneider Electric Manufacturing Batam telah mempunyai komitmen yang cukup besar dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan .

Beberapa faktor di lingkungan kerja yang terlibat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, stres kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Kompensasi adalah penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya yang sudah mencapai target yang diinginkan perusahaan. Stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan tantangan yang dapat memberikan ketegangan. Kemudian disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Selanjutnya, motivasi kerja adalah suatu dorongan atau dukungan yang diberikan oleh seorang manajer kepada karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan. Dan yang terakhir beban kerja adalah sebuah tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan dengan waktu tertentu (Atika et al., 2023). Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, penulis memilih Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam

(SEMB) sebagai masalah yang akan di kaji.

Adapun data karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam dapat diperlihatkan sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
Jumlah Karyawan PT SEMB Lantai 3 Lot 4 Batamindo

No	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Operator Produksi	105
2	Warehouse	18
3	Quality Control	9
4	Leader	6
5	Supervisor	1
6	Manager	1

Sumber: PT SEMB Lantai 3 Lot 04 Batamindo (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dimana terdapat sejumlah karyawan yang bekerja pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lantai 3 Lot 04 Batamindo dengan berbagai posisi. Akan tetapi penulis hanya meneliti tentang karyawan dengan jabatan sebagai operator produksi, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang menjabat sebagai operator produksi belum menunjukkan kinerja yang maksimal dikarenakan terdapat permasalahan tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. Permasalahan tersebut belum dapat terselesaikan dengan baik sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi perilaku mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan termotivasi, hal itu secara positif memengaruhi kepuasan kerja mereka karena sejalan dengan keinginan pribadi mereka (Saputra & Sulistiyani, 2023). Pada dasarnya motivasi mendorong karyawan untuk mengerahkan semangat dan upaya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti gaji,

lingkungan kerja dan hubungan antarpribadi dapat memengaruhi motivasi karyawan secara signifikan.

Permasalahan kurangnya motivasi kerja pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam berdasarkan wawancara dengan beberapa operator produksi terdapat pada kurangnya hubungan atau interaksi antara atasan dengan operator saat melakukan proses produksi. Atasan hanya berfokus pada target yang diinginkan tanpa memperhatikan bagaimana proses yang dilakukan oleh operator. Atasan juga sangat jarang untuk memberikan pujian kepada karyawan yang sudah mencapai target, sehingga karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik terkhusus untuk merasakan kepuasan kerja.

Dari hasil pengamatan dilapangan, penulis memperoleh informasi bahwa hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik atau kurang akrab, terlihat dari banyak karyawan yang kurang berkomunikasi saat melakukan proses produksi sehingga mengakibatkan adanya skip proses atau missing komponen. Hubungan antar karyawan sangat lah penting untuk memotivasi karyawan dalam melakukan proses produksi dimana karyawan akan merasa nyaman saat bekerja sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan yang semakin menurun. Adanya karyawan yang datang terlambat, ada juga karyawan yang sudah keluar area produksi sebelum jam kerja selesai, dan ada juga karyawan yang tidak datang untuk bekerja tanpa alasan yang jelas (Salsabilla & Suryawan, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak memiliki atau merasakan motivasi ataupun dorongan yang diberikan oleh atasan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana

karyawan datang ke perusahaan hanya untuk melakukan proses produksi sebagai rutinitas sehari-hari tanpa memikirkan hasil prestasi yang dapat mengembangkan karir. Walaupun keterlambatan setiap karyawan dikenakan sanksi atau teguran berupa pemotongan gaji, namun masih tetap ada karyawan yang datang tidak tepat waktu (Rahayu & Dahlia, 2023). Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan kemampuan, daya tanggap, dan ketepatan waktu. Ketepatan waktu berkaitan erat dengan disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kehadiran karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari disiplin kerja karyawan. Setiap karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tidak perlu adanya awasan dari atasan (Wiraatmaja & Hawignyo, 2021). Hal ini dapat terlihat dari motivasi kerjanya yang tinggi dan dapat menghasilkan kepuasan kerja antar karyawan. Untuk memenuhi tanggung jawab ini, karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan waktu, kebijakan perusahaan dan pedoman lain yang mengatur perilaku karyawan dalam organisasi. Dalam hal menganalisis kejadian yang terjadi terkait dengan disiplin di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lantai 3 Lot 04 Batamindo selama bulan September 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2** Absensi Karyawan PT SEMB Lantai 3 Lot 04 Batamindo Bulan September 2023

No	Tanggal	Jumlah Karyawan	Hadir Penuh	Sakit	Izin	Absen/ Tanpa Keterangan
1	1	105	103	1	1	-
2	4	105	103	1	1	-
3	5	105	105	-	-	-
4	6	105	102	2	-	1
5	7	105	104	-	-	1
6	8	105	105	-	-	-
7	11	105	100	1	2	2

No	Tanggal	Jumlah Karyawan	Hadir Penuh	Sakit	Izin	Absen/ Tanpa Keterangan
8	12	105	100	1	2	2
9	13	105	102	1	1	1
10	14	105	102	-	2	1
11	15	105	104	-	-	1
12	18	105	105	-	-	-
13	19	105	105	-	-	-
14	20	105	104	1	-	-
15	21	105	103	1	-	1
16	22	105	103	1	1	-
17	25	105	105	-	-	-
18	26	105	105	-	-	-
19	27	105	105	-	-	-
20	29	105	105	-	-	-

Sumber: PT SEMB Lantai 3 Lot 04 Batamindo (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, terlihat bahwa banyak karyawan yang absen tanpa alasan yang terperinci. Karyawan yang absen tersebut memberitahukan penyebab ketidakhadiran maksimal empat jam setelah jam bekerja dimulai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang atasan kurang memberi perhatian dan motivasi dapat menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan.

Pengamatan lapangan menunjukkan bahwa karyawan tertentu sering meninggalkan area produksi selama jam kerja. Karyawan mungkin menganggap ini dapat diterima, setelah memenuhi target harian. Namun, suatu waktu ada karyawan yang memiliki kepentingan dengan karyawan tersebut sehingga harus menunggu lama si karyawan kembali. Ada juga karyawan yang tidak mengikuti briefing di awal dan di akhir shift yang menyebabkan adanya miskomunikasi antar karyawan ataupun antar lawan shift.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lantai 3 Lot 04 Batamindo dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB)**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bersumber pada kerangka balik yang sudah dijabarkan diatas adapun permasalahan yang dihadapi, yaitu diantaranya:

1. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada area produksi.
2. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab dalam kegiatan.
3. Rendahnya motivasi kerja diakibatkan kurang nyaman dengan lingkungan kerja dan juga dengan rekan kerja yang saling menjatuhkan.
4. Karyawan kurang disiplin serta mengabaikan jam kerja perusahaan.
5. Karyawan lebih sering absen tanpa keterangan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas maka peneliti membatasi masalah ini dengan hanya memfokuskan pada pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB).

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada kerangka balik diatas hingga bisa diformulasikan kasus yang dialami, yaitu:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB)?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB)?
3. Apakah pengaruh beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB)?
4. Apakah pengaruh antara disiplin, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB)?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB).
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB).
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB).
4. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB).

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan itu, hingga studi ini diharapkan akan memberikan manfaatnya, yaitu:

1. Meningkatkan estimasi untuk industri dalam mencermati permasalahan tata tertib kegiatan industri.
2. Sebagai dorongan kegiatan pada area perusahaan supaya terciPTanya kemampuan karyawan meningkat.
3. Untuk pihak perusahaan dijadikan sebagai materi masukan serta bimbingan untuk manajemen industri PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) patuh akan kegiatan serta dorongan kegiatan berakibat pada kemampuan karyawan.
4. Untuk akademik dijadikan sebagai prinsip serta referensi dalam melaksanakan riset dalam aspek yang serupa dan dijadikan sebagai akta akademik.
5. Untuk pengamat sendiri dalam membagikan wawasan untuk pengamat dalam pengembangan ilmu dalam memecahkan sesuatu permasalahan dengan cara terstruktur.