

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah sekelompok organisasi, yang masing-masing mempunyai misi dan tanggung jawab sendiri dengan tujuan yang sama. Organisasi usaha Kegiatan ekonomi yang menghasilkan produksi dan jasa dari suatu unit yang didasarkan pada pembangunan/operasi di atau di dalam pada dasarnya setiap bangunan atau lokasi dan memiliki catatan pengelolaan produk ekspor dengan piak penanggung jawab yang banyak dalam lingkup biaya dan produksi. Dengan adanya usaha-usaha di Kota Batam, banyak penduduk atau pendatang yang berlomba-lomba untuk bekerja di usaha tersebut. Batam juga menjadi pintu gerbang bagi sumber daya manusia yang belum mendapatkan pekerjaan. Dengan sumber daya manusia yang melimpah, Kota Batam memiliki banyak persyaratan bisnis dan peraturan dalam perekrutan sumber daya manusia.

Kekuatan perusahaan terletak pada sumber daya manusia, karena tidak adanya manajemen sumber daya manusia, mustahil tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen, perencanaan, dan inovasi merupakan tujuan utama sumber daya manusia di perusahaan. Dengan demikian, pengembangan kemampuan pda pekerja sangat di perlukan . Kemampuan untuk melatih tenaga kerja perusahaan melalui sumber daya berbasis keterampilan sangatlah penting. Perusahaan harus memberikan pelatihan sebab perkaryawan mempunyai kemampuan uniknya tersendiri, dan tidak semua karyawan mampu memanfaatkannya.

Produktivitas pekerja juga erat kaitannya dengan disiplin kerja sehingga membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Pengusaha diharapkan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka jika didisiplinkan dengan tepat. Menurut (Ginting & Siagian, 2023) Disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang memotivasi pekerja dalam menjalankan aturan. Saat ini, kedisiplinan pekerja PT Volex Kota Batam disebut belum sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan dorongan bekerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Sikap dan perilaku pekerja yang menjalankan aturan dan etik perusahaan merupakan faktor yang mendasari disiplin kerja. Disiplin kerja meliputi sikap, tingkah laku dan tingkah laku pegawai yang ditetapkan oleh peraturan dan perundang-undangan perusahaan. Disiplin adalah Kesiapan individu untuk mematuhi seluruh pedoman perusahaan, pemerintah, dan organisasi serta norma-norma sosial yang relevan (Jufrizen, 2021: 36). Jika ada keterkaitan antara kedisiplinan dengan aturan waktu kerja, maka petugas akan mengikuti peraturan yang berlaku saat masuk atau keluar. Jika efisiensi kerja dikaitkan dengan disiplin kerja, perilaku karyawan harus selaras dengan tahap, rencana dan instruksi manajemen jika tidak dapat mengakibatkan menurunnya hasil kinerja.

Motivasi adalah kemauan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, kepemimpinan yang suportif, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang menyenangkan, dan lain-lain. Motivasi diartikan juga

kemauan, dukungan, atau kebutuhan pendorong yang menjadikan manusia terdorong dan termotivasi dalam mengurangi dan memuaskan kemuannya.

Menurut (Hidayat & Yusuf, 2021 : 230) Etos kerja dan motivasi yang baik berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Pengalaman merupakan lamanya seseorang melakukan frekuensi dan jenis pekerjaan berdasarkan kemampuannya. Sebab kedua faktor tersebut dapat menciptakan produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga mendorong keberhasilan usaha. Sebaliknya, penurunan produktivitas tenaga kerja mengakibatkan pekerjaan tidak produktif bagi perusahaan.

Produktivitas karyawan berasal dari persyaratan pekerjaan yang wajib di jalankan oleh setiap pekerja. Tanggung jawab ini di jadikan sebagai syarat agar pekerja dapat terdorong dalam penyelsaiannya. Pegawai yang memenuhi syarat pekerjaan adalah pekerja yang dianggap mempunyai kualitas penampilan, intelektual, dan wawasan yang cukup serta keterampilan yang di butuhkan dalam pengerjaan kerja. Dengan demikian, manajemen perlu untuk mengevaluasi kinerja para pegawainya, karena organisasi berkembang adanya latihan dan tidak berkembang jika tidak adanya upaya kinerja yang bagus dari para pegawainya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin. PT Volex merupakan perusahaan yang yang beroperasi dalam menggabungkan komponen seperti Industri otomotif, komponen

elektronik dan peralatan komunikasi. Perusahaan ini sangatlah kometimen dalam kualitas, keandalan dan kepuasan pelanggan.

Tabel 1.1 Daftar Total Karyawan

No	Posisi	Total
1	Supervisor	6
2	Leader	15
3	Quality Assurance prod.	5
4	Quality control prod.	17
5	Operator	517
	Total	560

Sumber: HRD PT Volex Batam Profil Perusahaan, 2024

Dalam pengamatan peneliti, proses operasional produktivitas banyak hambatan dalam pencapaiannya, hal ini disebabkan masih banyak karyawan yang absensi kehadiran masih tinggi, kedisiplinan waktu masih sangat buruk, dan banyak diantaranya motivasi untuk bekerja masih kurang.

Hasil observasi tersebut kedisiplinan yang masih kurang untuk mengerjakan pekerjaan yang jadi tanggung jawab pekerja, banyak di antaranya memiliki motivasi yang rendah sehingga mereka motivasi kerja hanya untuk mendapatkan imbalan tidak pada tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Produktivitas yang baik merupakan hasil output yang memiliki grafik yang naik tetapi pada PT vorex produktivitas yang dihasilkan naik turun sehingga target sebuah perusahaan setiap perodenya tidak tetap karena banyaknya hambatan pada bagian produksi. Berikutnya informasi kehadiran karyawan PT Volex Batam.

Tabel. 1.2 Data Absensi Karyawan PT Volex Batam

Bulan	Total Karyawan	Output	Izin	sakit	Terlambat
Januari	390	1.353.245	10	8	4
Februari	400	1.255.600	11	3	5
Maret	450	989.344	8	7	10
April	410	1.078.860	13	7	3
Mei	460	1.421.540	13	11	9
Juni	420	1.342.531	8	5	14
Juli	440	896.982	10	9	11
Agustus	430	1.432.650	6	13	6
September	560	1.421.452	17	8	7
Oktober	530	1.056.340	10	11	5
November	550	1.544.231	9	6	9
Desember	560	1.532.230	8	13	12
Januari	560	1.432.789	16	15	8

Sumber: HRD PT VOLEX, 2024

Data di atas dapat di simpulkan masih banyak karyawan kurang disiplin terhadap kehadiran dapat di lihat bahwa output yang di hasilkan naik turun akibat karyawan jumlah setiap bulannya berbeda. Dari bulan Januari jumlah karyawan yang tidak hadir 22 orang sehingga hasil tidak sesuai tujuan target tidak terealisasi, di bulan februari karyawan yang tidak hadir 18 orang dimana tingkat kehadiran menurun, di bulan Maret jumlah karyawan yang tidak masuk meningkat seanyak 25 orang , pada bulan april jumlah karyawan yang tidak masuk 23 orang, pada bulan mei mengalami kenaikan 33 orang sehingga fluktasi ouput tidak meningkat, pada bulan juni 27 orang yang tidak masuk, pada bulan juli 30 orang, pada bulan 25 orang, agustus 25 orang, pada bulan september 32 orang, pada bulan oktober 26 orang, di bulan november 24 orang, pada bulan desember 33, pada bulan Januari 39 dalam setahun dapat di lihat dari data jumlah karyawan yang tidak masuk memiliki fluktasi naik turun sehingga mempengaruhi target perusahaan per periode nya.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan pada karyawan PT Volex Indonesia yaitu masih ada karyawan yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, pekerja yang datang di waktu yang tidak tepat, ada pula karyawan yang tingkat absensi nya tinggi dan masih banyak karyawan belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Seiring dengan meningkatnya jumlah permintaan konsumen, mereka harus menghadapi kedisiplinan dan pengalaman kerja yang baik untuk menunjang produktivitas karyawan guna menciptakan produk berkualitas yang menarik konsumen. Oleh karena itu motivasi dan pengalaman profesional sangat mempengaruhi produktivitas kerja di Pt Volex Indonesia. Untuk meningkatkan kedisiplinan dan pengalaman kerja pegawai, perusahaan wajib melatih operator agar mempunyai yang produktivitas memiliki fluktuasi yang naik. Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISPLIN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERUSAHAAN PT.VOLEX DI KOTA BATAM.**

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa masalah dari data yang di teliti

1. Kurangnya kedisiplinan karyawan di PT Volex
2. Rendahnya motivasi karyawan di PT Volex
3. Kurangnya pengalaman karyawan di PT Volex
4. Produktivitas yang kurang stabil di PT Volex

1.3 Batasan Masalah

Upaya pencegahan yang di lakukan oleh peneliti agar tidak terjadi kesalahan maka peneliti melakukan batasan-batasan masalah yang akan fokus pada Displin kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas. Data yang akan di gunakan yaitu total pekerja yang tercatat pada PT. Volex sekupang, batam.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Displin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan di PT Volex Kota Batam.
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan di PT Volex Kota Batam.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan di PT Volex kota batam
4. Apakah Displin Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi berpengaruh pada Produktivitas Kerja PT Volex Kota Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Volex di Kota Batam
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Volex di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Volex di Kota Batam.

4. Untuk mengetahui apakah Disiplin, Pengalaman Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada PT Volex di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Studi ini akan membantu Anda membuat deskripsi empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi bakat Anda dan dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti masa depan untuk meningkatkan pengetahuan mereka di dunia pendidikan

2. Aspek Praktis

- a. Bagi mahasiswa. Sebagai acuan penelitian dengan judul yang sama tetapi variabelnya berbeda, dan sebagai pembandingan untuk penelitian lanjutan
 - b. Bagi masyarakat. Agar masyarakat mengetahui pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap produktivitas pada perusahaan.
3. Bagi perusahaan. Hasil penelitian di gunakan sebagai bahan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam Perusahaan.