

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era dunia globalisasi yang sangat pesat saat ini, meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan sangatlah begitu penting untuk mengelola SDM secara lebih efisien. Kemampuan dari suatu perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangatlah bergantung pada sumber daya manusianya, oleh karena itu perkembangan yang terjadi di Kota Batam saat ini, terutama yang mendukungnya, sangatlah penting. Jika setiap orang yang bekerja di sana memiliki tujuan yang sama, yaitu melihat bisnis tempat mereka bekerja berkembang dan menghasilkan lebih banyak uang setiap hari maka segalanya akan berjalan sesuai rencana. (Nata & Reza, 2018:17).

Sumber daya manusia juga menentukan tingkat tercapai ataupun tidaknya tujuan yang dibuat dari suatu perusahaan, maka seberapa baik organisasi mengelola sumber daya manusianya sangatlah penting. Untuk itu, penting juga untuk memantau dan mengevaluasi kinerja dari karyawan yang bekerja diperusahaan kita. Pernyataan ini juga didukung oleh Siagian (Siagian, 2018:76) yang menegaskan bahwa diharapkan terwujudnya target terhadap *output* ataupun pencapaian baik secara kuantitas maupun kualitas yang dapat berupa adanya kinerja dari karyawan yang bekerja secara optimal di suatu perusahaan. Salah satu ukuran kemajuan perusahaan adalah seberapa lama perusahaan tersebut dapat terus eksis. Hasil kerja terbesar dari kinerja karyawan yang sangat baik juga dapat

digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan. Setiap kinerja dari karyawan dapat berbeda-beda oleh karena tingkat kemampuan dari kinerja semua karyawan tidak akan setara saat mengerjakan ataupun melakukan suatu tugas dan dapat dikatakan bahwa pencapaian target baik secara kuantitas maupun kualitas juga dapat diasumsikan menjadi prasyarat bagi adanya kinerja karyawan yang optimal dalam bisnis. Salah satu ukuran kemajuan perusahaan adalah seberapa lama perusahaan tersebut dapat terus berjalan. Kemajuan perusahaan juga dapat dinilai berdasarkan kualitas kerja tertinggi yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dikarenakan tiap-tiap orang mempunyai tingkat ataupun kapasitas kinerja yang berbeda-beda didalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan, maka kinerja setiap pegawai pun berbeda-beda. Pengusaha membutuhkan pekerja dengan keahlian profesional berkaliber tinggi.

Kinerja pada hakikatnya adalah jumlah dan keberhasilan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Seseorang dapat menilai kinerja seseorang dengan melihat bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan hasil yang mereka hasilkan. Kinerja adalah cara seorang pegawai bertindak, menghasilkan hasil, dan menunjukkan kualitas pada saat mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini berkorelasi dengan ukuran kepentingan atau tolak ukur tertentu dari perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Suatu perusahaan atau bisnis membutuhkan anggota karyawan yang berkinerja tinggi agar pelanggan merasa senang dan tidak mengeluh tentang mereka.

Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor atau variabel yang sangat penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Motivasi pegawai adalah kemauan atau keinginan yang timbul dan dapat menimbulkan suatu semangat ataupun dorongan untuk segera bekerja seefisien mungkin guna mencapai suatu tujuan. Akar kata dari motivasi adalah kata “motif” yang menunjukkan suatu perangsang, keinginan, atau daya penggerak yang melatarbelakangi kesiapan seseorang dalam bekerja. Motivasi di tempat kerja menurut Rivai (2019) adalah sekumpulan sikap dan keyakinan yang akan membujuk karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu ataupun suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan pribadi dari karyawan tersebut. Motivasi karyawan sangat penting karena mempengaruhi cara mereka berperilaku, seberapa baik kesehatan mereka, dan apakah mereka berniat masuk kerja atau tidak. Kehadiran karyawan tentu akan dipengaruhi oleh tingkat tinggi ataupun rendahnya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah keadaan psikologis positif yang dialami pekerja atau karyawan di tempat kerja ketika merasa kebutuhannya terpenuhi dan mempunyai peran dalam bisnis. Pekerja yang puas dengan jabatan ataupun pekerjaannya biasanya akan mempunyai kinerja yang lebih baik karena mereka melihat bahwa pekerjaannya memberikan kekuatan pendorong yang menjadi insentif bagi kemajuan perusahaan. Jika diberi pilihan, pekerja yang merasa puas dengan posisinya akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada gaji atau tunjangannya. Jika kompensasi sepadan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan yang lebih besar

dengan pekerjaan yang dilakukan olehnya. Terbukti bahwa pekerja yang puas dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi, buktinya dapat dilihat dari besarnya gaji, beban kerja, prospek kemajuan, dan hubungan dengan manajer dan anggota tim. (Tjiptono, 2018:82)

Disiplin kerja pada hakikatnya merupakan aspek yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan karena memudahkan pencapaian tujuan. Ketidakhadiran karyawan mempunyai dampak yang cukup besar, karena seperti dikemukakan oleh Kilvin (Kilvin & Siagian, 2020), tingkat ketidakhadiran yang tinggi akan menurunkan produktivitas dan menyebabkan pekerjaan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

PT Simatelex Manufactory Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur peralatan rumah tangga yang berdiri di Batam sejak tahun 2019. PT Simatelex Manufactory Batam berlokasi di Jl. Beringin Lot 332-334 Batamindo Industrial Park, Muka Kuning, Sei Beduk. Sektor manufaktur berkembang pesat di era modern saat ini. Dalam industri ini, terdapat persaingan yang ketat. Keinginan dan preferensi konsumen telah menghasilkan berbagai peningkatan kualitas dan kualitas produk di perusahaan lain. Karena dapat menghasilkan barang-barang yang dapat diperdagangkan dan menyediakan lapangan kerja, maka sektor manufaktur sangat penting bagi perekonomian Indonesia..

Berdasarkan temuan dari wawancara dan kuesioner kepada responden yang telah dilakukan oleh peneliti, telah dilakukan identifikasi indikasi tertentu. Indikasi ini menunjukkan bahwa permasalahan pada sistem presensi dapat dilaporkan untuk mencegah keterlambatan presensi, yang pada akhirnya mempengaruhi gaji karyawan. Pemotongan terhadap gaji pegawai juga sangat berdampak pada kualitas dari kinerja pegawai karena pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada sesuai dengan target ataupun tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Namun permasalahan dari sistem perusahaan tidak dapat terselesaikan tanpa motivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan semangat. Karena motivasi karyawan mempunyai sebuah pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kenaikan jumlah keterlambatan karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam merupakan fenomena yang berhubungan dengan permasalahan disiplin kerja. kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlambatan, dan operasional pemuatan dan pengiriman barang tentu akan terpengaruh ketika pekerja gudang datang terlambat ke tempat kerja. Hal ini dapat menghambat dan mempersulit kinerja karyawan serta bisnis.

Kinerja kerja perusahaan terkena dampak negatif dari tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, serta ditemukannya beberapa karyawan yang melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan selama jam kerja. Seperti contohnya, ada sebagian karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa bisa mengerjakan dan menyelesaikan tugas kuliahnya pada jam kerja. Ada pula yang

terus-menerus memakai ponselnya selama jam kerja dan melakukan percakapan yang tidak mempunyai hubungan dengan pekerjaan kepada rekan sekerja. Akibatnya, pekerja yang melakukan aktivitas di luar pekerjaan selama jam kerja dapat menghambat atau mengganggu alur kerja organisasi.

Berikut ini merupakan tabel dari absensi karyawan yang bekerja di PT Simatelex Manufactory Batam pada periode July 2022 – Juni 2023:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN YANG ABSENSI TERLAMBAT	PERSENTASE
JULY 2022	2.000	1.167	58.3%
AGUSTUS 2022	2.000	1.114	55.7%
SEPTEMBER 2022	2.000	1.090	54.5%
OKTOBER 2022	2.000	1.003	50.1%
NOVEMBER 2022	2.000	920	46%
DESEMBER 2022	2.000	1.115	55.7%
JANUARI 2023	2.000	859	43%
FEBRUARI 2023	2.000	982	49.1%
MARET 2023	2.000	1.035	51.7%
APRIL 2023	2.000	1.267	63.3%
MEI 2023	2.000	901	45%
JUNI 2023	2.000	1.127	56.3%
RATA-RATA			52.3%

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata rata persentase jumlah karyawan yang terlambat di bulan Juli 2022 sampai dengan Juni 2023 adalah sebanyak 52.3%. Maka dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada

PT Simatelex Manufactory Batam masih sering terlambat dalam melakukan absensi masuk kerja. Disiplin karyawan sangat diperlukan di PT Simatelex Manufactory Batam untuk dapat memastikan suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan dengan jelas.

Permasalahan yang ada di PT Simatelex Manufactory Batam adalah kepuasan pekerja yang menurun. Berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam hal ini tercermin dari banyaknya karyawan yang semakin lalai dalam bekerja sehingga berdampak pada tingkat produktivitasnya, atau banyaknya pekerja yang sering gagal mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan sehingga berdampak negatif terhadap kinerja seluruh organisasi. Output produksi PT Simatelex Manufactory Batam bulan Januari sampai dengan Juni 2023 disajikan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 1. 2 Output Produksi di PT Simatelex Manufactory Batam

Bulan	Target Output Produksi (Pcs)	Realisasi Output Produksi (Pcs)	Minus Produksi (Pcs)
JANUARI	35.000	28.552	6.448
FEBRUARI	35.000	29.774	5.226
MARET	35.000	27.965	7.035
APRIL	35.000	26.586	8.414
MEI	35.000	26.359	8.641
JUNI	35.000	27.829	7.171

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Terlihat dari tabel diatas bahwa jumlah produksi yang dihasilkan antara bulan Januari hingga Juni 2023 tidak pernah mencapai target. Meskipun demikian, jumlah output yang diinginkan masih jauh di bawah target pada bulan April hingga Mei. Berdasarkan fakta yang ada, karyawan diduga memiliki motivasi kerja yang sangat rendah dan kemampuan profesional yang kurang sehingga menyebabkan karyawan di bawah standar tidak dapat melakukan pekerjaan terbaiknya. Dorongan juga penting bagi karyawan yang masih mempunyai motivasi kerja yang rendah agar dapat membantunya menjadi lebih terampil dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Jika hal ini tidak diatasi maka perusahaan dapat mengalami penurunan pendapatan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan.

Dari permasalahan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat kita lihat bahwa rendahnya motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka disini peneliti berminat untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM”

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang permasalahan yang sudah disebutkan sebelumnya, maka disini peneliti mendapatkan beberapa identifikasi permasalahan yaitu:

1. Tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi sebagai bentuk kurangnya

disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Kurangnya motivasi kerja dalam mencapai target.
3. Kepuasan karyawan PT Simatelex Manufactory Batam yang menurun hal ini dapat dilihat dan ditandai dengan karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja.
4. Masih adanya karyawan yang melakukan aktifitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja karena sangat kurangnya pengawasan dari atasan karyawan tersebut.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil daripada identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas, maka terdapat batasan-batasan dalam permasalahan yang akan disampaikan sebagai berikut ini :

1. Penelitian ini berfokus pada 4 variabel yang peneliti teliti yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen (X) serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).
2. Objek yang akan diteliti pada penelitian ini dibatasi hanya pada perusahaan PT. Simatelex Manufactory Batam.
3. Populasi yang akan peneliti gunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PT Simatelex Manufactory Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang sudah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti diatas, berikut ini adalah rumusan dari masalah yang ada pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin

kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian dan analisis yang dilakukan oleh peneliti bermanfaat bagi khalayak umum dan akan terbagi menjadi dua manfaat, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dalam pembuatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat teoritis berupa bahan referensi ilmu manajemen khususnya dalam penelitian mengenai variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Selain itu, organisasi atau perusahaan akan dapat menggunakan manfaat teoritis yang akan dikaji sebagai bahan masukan dan pertimbangan, sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk lebih fokus dalam menjaga disiplin kerja organisasi dan menjaga agar karyawan tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk dapat menjadi arahan atau pedoman untuk mencapai target tujuan yang luas dan bermanfaat bagi khalayak umum, terkhususnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dibuat dengan harapan untuk dapat membantu organisasi ataupun perusahaan dalam memperoleh lebih banyak informasi manajerial berguna dalam penentuan teknik strategi perusahaan dan menjadi masukan atau referensi bagi PT Simatelex Manufactory Batam dalam menganalisis motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai pedoman ataupun pustaka acuan bagi para akademisi dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.

3. Bagi peneliti sendiri

Dengan mengetahui bahwa dengan mempertimbangkan kesenangan karyawan akan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, peneliti berharap penelitian ini dapat memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman. Seiring dengan mempelajari hal-hal baru, khususnya dari teori-teori terkini penelitian tentang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti lanjutan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat menjadi bahan pembedaan antara penelitian terdahulu atau sebelumnya dan penelitian yang mungkin bermanfaat di masa depan.