

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Dalam era modern ini, tingkat persaingan di berbagai sektor semakin meningkat. Perusahaan dihadapkan pada berbagai ancaman dan tantangan yang berasal dari persaingan yang ketat. Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, perusahaan berusaha mencari berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nurhandayani (2022:48) sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang tak terpisahkan dari sebuah organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi. SDM adalah elemen utama yang mendorong perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka.

Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan karena mereka berkontribusi pada pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan SDM yang terdidik, kompeten, dan mampu bersaing dalam bidangnya masing-masing. Pentingnya SDM dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang memiliki keahlian, keterampilan, kekuatan, kreativitas, serta kontribusi yang mereka berikan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi. Untuk memastikan operasi yang berjalan lancar, kinerja karyawan memainkan peranan kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Harahap & Tirtayasa (2020:121) Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat dioptimalkan ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi, kesempatan untuk berkontribusi, dan penilaian berdasarkan hasil kerja mereka. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya; oleh karena itu, organisasi berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam konteks bisnis merupakan salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk lebih baik mengakomodasi pertumbuhan personelnnya. Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang unggul di bidangnya. Sebaliknya, karyawan memerlukan penghargaan atas kinerja mereka sebagai dasar dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif jika didukung oleh motivasi yang memadai.

Menurut Miskiani & Bagia (2020:123) Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi sering kali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan menunjukkan kurangnya tanggung jawab. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan mampu memenuhi atau melebihi standar pekerjaannya karena dorongan internal yang mendasari kerja mereka tidak terpenuhi. Agar kinerja karyawan berjalan efektif, diperlukan tidak hanya motivasi, tetapi juga disiplin kerja yang tinggi dan kepuasan kerja dari karyawan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan menciptakan disiplin kerja, karena disiplin yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Ilmiah *et al* (2020:287). Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang diyakini sebagai tanggung jawab, seperti melaksanakan tugas-tugas di kantor dan hadir sesuai jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Prasetyo *et al* (2021:21) Disiplin mencerminkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Apabila peraturan atau ketentuan sering diabaikan atau dilanggar, maka karyawan menunjukkan disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, karyawan yang mematuhi ketentuan perusahaan menunjukkan tingkat disiplin yang baik.

Disiplin kerja secara fundamental diharapkan menjadi karakteristik setiap individu dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan, perusahaan dapat beroperasi dengan lancar dan mencapai tujuannya dengan efektif. Disiplin kerja diciptakan agar karyawan secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, mendorong semangat

kerja, kepuasan kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Ulva & Wasiman (2020:3) Disiplin kerja secara mendasar diharapkan menjadi karakteristik yang melekat pada setiap individu dalam organisasi. Dengan adanya disiplin, perusahaan dapat beroperasi dengan lancar dan mencapai tujuannya secara efektif. Disiplin kerja dirancang agar karyawan secara konsisten melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Tingkat disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab besar terhadap tugas yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Paparang *et al* (2021:119) Kepuasan kerja merupakan faktor esensial dalam dunia kerja yang berpengaruh signifikan dalam menilai kinerja pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya, di mana mereka menghargai pekerjaan tersebut karena membantu mereka mencapai nilai-nilai penting.

PT Royce Enterprise Company merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi furniture. Didirikan pada tahun 1987 di Batam, perusahaan ini berlokasi di Jl. Hang Kesturi, No 037-038, Taiwan Intel Park Lot B, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Royce Enterprise Company mempekerjakan 130 karyawan yang berkompeten dan terampil di bidangnya.

Tabel di bawah merupakan data karyawan di PT Royce Enterprise Company:

**Tabel 1. 1** Data Jumlah Karyawan Tahun 2022

<b>No</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Superintendent	4
2.	Admin	5
3.	Quality Assurance	10
4.	HRD	4
5.	Akunting	9
6.	Legalitas/Dokumen	6
7.	Pembelian/Purchasing	4
8.	Tooling	11
9.	Logistik	6
10.	Teknisi/Engineering	15
11.	Operator	50
12.	Supir	6
<b>Total</b>		<b>130</b>

**Sumber:** HRD PT Royce Enterprise Company

Berdasarkan tabel 1.1 yang disediakan oleh HRD PT Royce Enterprise Company, tercatat bahwa jumlah total karyawan adalah 130 orang.

Struktur internal perusahaan mencakup berbagai divisi seperti superintendent, akunting, admin, HRD, quality assurance, legalitas, dan purchasing, dengan total 42 karyawan. Sementara itu, karyawan eksternal, yang sering bekerja di luar kantor dan tidak terikat pada satu lokasi tetap, meliputi bagian tooling, logistik, teknisi, supir, serta karyawan lapangan, berjumlah 88 orang.

Berdasarkan hasil observasi di PT Royce Enterprise Company, ditemukan bahwa kinerja pegawai terpengaruh oleh tingkat motivasi yang masih rendah dalam menjalankan tugas mereka. Sukiyah et al (2021:100) Motivasi diartikan sebagai dorongan internal yang membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil observasi lapangan, terlihat bahwa kurangnya insentif seperti penghargaan kepada karyawan berdampak pada rendahnya motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja. Beberapa pegawai cenderung menunda pekerjaan, yang mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian tugas yang seharusnya dilakukan tepat waktu. Selain itu, motivasi kerja perwakilan juga terlihat rendah. Hal ini terungkap saat rapat untuk membahas isu-isu tertentu, di mana perwakilan cenderung tidak aktif berpartisipasi, bahkan ada yang menggunakan ponsel mereka selama rapat. Akibatnya, fokus para pegawai saat jam kerja menjadi terganggu.

Motivasi yang rendah menyebabkan tingkat kehadiran karyawan sering kali rendah karena seringnya mereka absen dengan alasan sakit atau izin. Berikut adalah tabel yang menunjukkan absensi karyawan di PT Royce Enterprise Company dari bulan Januari hingga Juni 2021.

**Tabel 1. 2** Data Absensi Karyawan PT Royce

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Ketidakhadiran		Presentase Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	
Januari	120	80	16	22	31,6%
Februari	110	95	12	16	25,4%
Maret	125	84	15	24	31,2%

April	120	70	20	28	40 %
Mei	115	60	21	32	46 %
Juni	100	55	20	34	54 %

**Sumber:** PT Royce Enterprise Company.

Menurut Tabel 1.2, terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah karyawan yang absen. Pada bulan Januari 2021, jumlah karyawan yang absen mencapai 38 orang atau 31,6%. Pada bulan Februari 2021, jumlah absensi menurun menjadi 28 orang atau 25,4%. Namun, pada bulan Maret 2021, angka absensi naik kembali menjadi 39 orang atau 31,2%. Bulan April 2021 mencatat peningkatan lebih lanjut dengan 48 orang absen atau 40%. Bulan Mei 2021 menunjukkan 53 orang absen atau 46%. Bulan Juni 2021 mencatat jumlah absensi tertinggi dengan 54 orang atau 54%. Dengan demikian, bulan Juni 2021 memiliki tingkat absensi tertinggi dibandingkan bulan-bulan lainnya.

Manajemen karyawan di PT Royce Enterprise Company saat ini masih kurang dalam hal mengelola disiplin kerja, yang merupakan aspek penting dalam kinerja karyawan. Menurut Rahayu (2022:947) Disiplin kerja memegang peranan krusial dalam organisasi, karena hal ini memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan dari rencana kerja yang telah ditetapkan.

Masalah disiplin karyawan yang sering terlambat dan kurang disiplin selama jam kerja masih menjadi perhatian. Keterlambatan sering terjadi dan berdampak pada penyelesaian tugas yang memerlukan waktu lebih lama. Berikut adalah data kehadiran karyawan dari PT Royce Enterprise Company:

**Tabel 1. 3** Data Kehadiran Karyawan PT Royce Enterprise Company

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Hadir</b>	<b>Izin</b>	<b>Terlambat</b>
1.	Januari	120	5	5
2.	Februari	113	9	8
3.	Maret	104	11	15
4.	April	94	17	19
5.	Mei	85	20	25
<b>Total</b>		<b>516</b>	<b>62</b>	<b>72</b>

**Sumber:** PT Royce Enterprise Company.

Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa PT Royce Enterprise Company mengalami tantangan terkait peningkatan izin dan keterlambatan karyawan, terutama terlihat lonjakan tertinggi pada bulan Mei. Jumlah karyawan yang terlambat meningkat dari 19 pada bulan April menjadi 25, sementara jumlah karyawan yang absen mencapai 20 orang pada bulan Mei.

Selain masalah disiplin ini, kepuasan kerja juga memegang peran sentral dalam kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung mempengaruhi hasil kerja yang optimal. Dzulhidayat (2022:4) Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mempengaruhi efektivitas mereka, yang dapat tercermin dalam perilaku seperti ketidakhadiran atau kurangnya motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Masalah kepuasan kerja di PT Royce Enterprise Company muncul karena beberapa karyawan merasa tidak puas dengan penugasan yang mereka terima, yang dianggap tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa tidak adil karena beban kerja yang terlalu besar. Keadaan ini menyebabkan

penurunan motivasi dalam bekerja dan berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya mengganggu produktivitas karyawan lain.

Di samping itu, terdapat ketidakadilan dalam perlakuan antara atasan dan bawahannya di PT Royce Enterprise Company, di mana atasan cenderung memberikan perlakuan lebih baik kepada bawahan yang tidak mencapai standar kinerja dibandingkan dengan karyawan yang berhasil. Beberapa karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mengakui kontribusi mereka, yang menghasilkan rasa frustrasi dan berdampak negatif bagi perusahaan. Konsekuensi dari ketidakpuasan kerja ini adalah meningkatnya kemungkinan bagi karyawan untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman. Berikut adalah data tentang jumlah karyawan yang mengundurkan diri setiap tahunnya:

**Tabel 1. 4** Jumlah Karyawan PT. Royce Periode Januari 2020 – Juni 2020

<b>Bulan</b>	<b>Keluar</b>	<b>Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Januari	2	3	130
Februari	0	1	131
Maret	3	1	129
April	5	2	126
Mei	6	3	123
Juni	7	2	118

**Sumber:** PT. Royce Enterprise Company, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.4, terlihat bahwa jumlah karyawan yang meninggalkan PT Royce Enterprise Batam mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Pada Januari 2020, terdapat 2 karyawan yang mengundurkan diri dan 3

karyawan yang bergabung, sehingga total karyawan tetap sebanyak 130 orang.

Dengan adanya penurunan tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang rendah di PT Royce Enterprise Company, kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini tercermin dari ketidaksesuaian antara jumlah pengiriman barang dengan permintaan yang ada. Salah satu faktor penyebabnya adalah tingginya tingkat absensi karyawan yang berdampak pada ketidakcapaian target permintaan. Selain itu, karyawan juga kurang responsif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Terkadang, karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaan karena minimnya dorongan dari atasan untuk memotivasi mereka, yang berakibat pada rendahnya motivasi mereka untuk bekerja.

Berikut adalah data target dan realisasi produksi di PT Royce Enterprise Company:

**Tabel 1. 5** Target dan Relasi Produksi PT. Royce

<b>NO</b>	<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	2019	September	390	375	96,15%
2	2019	Oktober	390	369	94,61%
3	2019	November	390	364	93,33%
4	2019	Desember	390	350	89,74%
5	2020	Januari	390	343	87,94%
6	2020	Febuari	410	336	81,95%
7	2020	Maret	410	335	81,70%
8	2020	April	410	320	78,04%
9	2020	Mei	410	295	71,95%
10	2020	Juni	410	290	70,73%
11	2020	Juli	410	300	73,17%
12	2020	Agusuts	410	290	70,73%

**Sumber:** PT. Royce Enterprise Company, 2020

Berdasarkan data dari tabel 1.5, terlihat bahwa produksi kusen setiap bulannya mengalami variasi penurunan dalam mencapai target. Pada bulan September 2019, pencapaian produksi kusen mencapai 96,15%. Bulan Oktober 2019 mengalami penurunan sebesar 1,54%, yang diikuti oleh November 2019 dengan penurunan sebesar 1,28%, dan Desember 2019 mengalami penurunan signifikan sebesar 3,59%. Pada bulan Januari 2020, terjadi penurunan sebesar 1,80%, sementara Februari 2020 mengalami penurunan mencolok sebesar 5,99%. Maret 2020 mencatat penurunan kecil sebesar 0,25%, April 2020 turun sebesar 3,66%, dan Mei 2020 mengalami penurunan cukup besar sebesar 6,09%. Juni 2020 menunjukkan penurunan sebesar 1,22%, namun Juli 2020 mengalami peningkatan sebesar 2,44%, diikuti oleh Agustus 2020 yang kembali mengalami penurunan sebesar 2,44%. Untuk meningkatkan pencapaian target produksi, perusahaan perlu mengimplementasikan perbaikan yang berkelanjutan dalam disiplin kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti bermaksud untuk melakukan studi berjudul "**Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Royce Enterprise Company**"

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tingkat kepatuhan terhadap jam kerja perusahaan yang rendah, ditandai dengan rendahnya kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

2. Adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan yang disebabkan oleh ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dan atasan mereka.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk memastikan agar riset ini tetap sesuai dengan tujuan awal yang telah diuraikan, penulis menguraikan batasan masalah sebagai berikut:

- 4.4.1.1. Variable motivasi kerja ditentukan dalam penghargaan pada pengawai.
- 4.4.1.2. Variable disiplin kerja ditentukan dalam tingkat disiplin pegawai.
- 4.4.1.3. Variabel kepuasan kerja dikonseptualisasikan dalam konteks relasi antara karyawan dan atasan mereka.
- 4.4.1.4. Partisipan dalam studi ini merupakan karyawan yang bekerja di PT Royce Enterprise Company.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Dalam menentukan perumusan masalah untuk skripsi ini, peneliti melakukan analisis mendalam terhadap kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh PT Royce Enterprise Company sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap tingkat kepuasan kerja di PT Royce Enterprise Company?
2. Apakah tingkat disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT Royce Enterprise Company?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, tingkat disiplin kerja, dan tingkat kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company.
2. Untuk mengevaluasi dampak disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company.
3. Untuk menilai efek kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Peneliti akan menguraikan beberapa kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

#### **1.1.1. Manfaat Teoritis**

1. Berpotensi sebagai landasan untuk mengembangkan pemahaman dalam penulisan literatur terkait evolusi manajemen korporat.
2. Dapat memperkuat kapasitas berpikir akademis, keahlian, metodologi, dan kestrukturan dalam komposisi penelitian.

### **1.1.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, manfaatnya adalah memberikan pencerahan dan tambahan pengetahuan dalam domain sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, riset ini memberikan informasi dan rekomendasi yang berharga dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan efisiensi karyawan.
3. Bagi Universitas Putera Batam, penelitian ini dapat berfungsi sebagai landasan referensi atau basis untuk penelitian selanjutnya dengan fokus yang serupa.