

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Iklm dunia bisnis yang semakin kompetitif hampir dirasakan diberbagai negara, salah satunya Indonesia. Perkembangan bisnis di Indonesia saat sekarang tergolong sangat cepat. Sehingga menciptakan kondisi yang memaksa setiap pelaku bisnis memiliki strategi bertahan bahkan memenangkan persaingan. Berbagai strategi alternatif dapat digunakan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Salah satunya adalah dengan memberdayakan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia berperan secara krusial dalam menjalankan strategi perusahaan. Hal ini sebagai bentuk upaya pencapaian tujuan dalam rangka memaksimalkan *profit* (Sartika, 2024). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif untuk pencapaian tujuan perusahaan (Akib *et al.*, 2022).

Kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan karyawan dalam menunjukkan kinerja yang baik dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang diberikan baik secara individu, maupun berkolaborasi secara tim (Safitri, 2022). Setiap perusahaan harus mampu memanajemen karyawan sehingga bisa memberikan performa yang prima sinergitas yang baik. Beberapa kondisi dapat mempengaruhi karyawan dalam menunjukkan hasil kinerja (Paryanti et al., 2024).

Kinerja Karyawan salah satunya dapat ditentukan berdasarkan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat memberikan indikasi seorang individu menghasilkan kinerja yang baik atau tidak

(Andriani et al., 2024). Seorang individu yang disiplin cenderung melaksanakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Standar operasional perusahaan yang ditetapkan oleh manajemen menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan (S. P. Maharani et al., 2023).

Indikasi baik atau tidaknya kinerja karyawan selain dari disiplin kerja dapat dilihat dari turnover intention (Putu Candra Wiguna Antara et al., 2024). Turnover intention terjadi krena ketidakpuasan dari dalam diri seorang individu sehingga muncul keinginan keluar dari perusahaan secara permanen. Ketidakpuasan ini bisa berasal dari berbagai faktor yaitu banyaknya protes mengenai kebijakan perusahaan dan beban kerja berlebihan (Yuliani & Abdi, 2023). Turnover intention tinggi cenderung menunjukkan gejala-gejala seperti menurunnya motivasi dan produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absentisme, menurunnya kualitas pekerjaan, dan kurangnya inisiatif dan kreativitas (Cristiana & Fadili, 2023).

Selanjutnya setelah *turnover intention* ada motivasi kerja. Dalam proses penurunan *turnover intention*, diperlukannya pemberian motivasi kepada para karyawan yang dapat berguna, karena *turnover intention* juga memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja (L. E. Maharani & Nugroho, 2024). Dalam keseluruhan perusahaan peran motivasi kerja menjadi aspek krusial. Tanpa pemberian motivasi kepada karyawan, dapat menimbulkan dampak seperti penurunan kinerja karena tidak tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan (Novrizal et al., 2024). Motivasi kerja menjadi salah satu dorongan dari diri seorang individu yang mau bekerja secara giat dan keras secara bersungguh-sungguh mencapai tujuan kinerja yang tinggi (Farisi, 2024).

PT Pan Baruna Batam sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang terletak di Jalan Cammo Industrial Park Blok G No. 2. Pentingnya menyadari kinerja karyawan dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Sebagai distributor, PT

Pan Baruna Batam berperan sebagai penghubung antara produsen dan konsumen, menjamin ketersediaan barang, dan memastikan kelancaran arus distribusi barang. Efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan di PT Pan Baruna akan berdampak langsung pada pangsa pasar dan profitabilitas perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu konsep multidimensional yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, efektivitas, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Lesmana et al., 2024). Lebih dari sekadar menyelesaikan pekerjaan, kinerja karyawan mencerminkan nilai tambah yang dihasilkan individu bagi organisasi. Kualitas SDM, khususnya kinerja karyawan, memegang peranan krusial dalam mendorong pertumbuhan, produktivitas, dan daya saing perusahaan (Pettalongi et al., 2024, p. 3). Kinerja optimal dapat dicapai ketika terjadi keselarasan antara kemampuan dan motivasi individu dengan dukungan dan meningkatkan pengembangan diri dari perusahaan. Kinerja tidak baik yang terjadi dalam perusahaan selama aktivitas kerja dapat menjadi faktor penghambat dan mengganggu alur kerja organisasi (Puput & Sucipto, 2024).

Berikut ini merupakan tabel dari absensi karyawan di PT Pan Baruna Batam

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Pan Baruna Batam Baruna Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Absen Terlambat	Persentase Ketidakterdisiplin
Oktober 2023	102	18	17.6%
November 2023	102	16	15.6%
Desember 2023	102	17	16.6%
Januari 2024	102	14	13.7%
Februari 2024	102	15	14.7%
Maret 2024	102	16	15.6%
April 2024	102	16	15.6%
Mei 2024	102	14	13.7%
Juni 2024	102	11	10.7%
Juli 2024	102	15	14.7%
Agustus 2024	102	14	13.7%
September 2024	102	20	19.6%
Rata-rata			15.1%

Sumber: PT Pan Baruna, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa besarnya jumlah rata-rata persentase pada data bahwa jumlah karyawan yang terlambat selama satu tahun sebanyak 15.1%. Rentang persentase rata-rata tahunan diatas 10% dikatakan tinggi tingkat absensi ketidakdisiplinan (Permana et al., 2024). Hal ini besarnya tingkat absensi pada data sebesar 15.1% berarti menunjukkan adanya ketidakdisiplin dan masih banyak yang terlambat berja, sehingga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di PT Pan Baruna Batam mengarah pada *turnover intention*. *Turnover intention* terjadi diperkirakan adanya tingkat disiplin yang semakin parah, hal ini dapat memberikan dampak terjadinya niat untuk keluar dari perusahaan (Putu Candra Wiguna Antara et al., 2024). Berdasarkan hasil observasi dilakukan oleh peneliti dapat diketahui banyaknya pekerja yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin banyaknya pekerja yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan dampak negatif kepada tujuan perusahaan. *Turnover intention* pada PT Pan Baruna Batam tahun 2021 sampai 2023 disajikan tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data *Turnover Intention* Karyawan

Tahun	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan	Persentase <i>Turnover</i>
2021	102	52	62	92	67.3%
2022	92	65	67	90	74.4%
2023	90	68	65	93	69.8%
Rata-rata Tingkat <i>Turnover</i>					70.5%

Sumber: PT Pan Baruna Batam, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas Maka dapat disimpulkan target kinerja tidak tercapai di PT Pan Baruna Batam terjadi karena masih ada karyawan terlambat dalam melakukan absensi untuk masuk kerja dan mengakibatkan tidak terlaksananya pencapaian target kinerja yang ditentukan. Besarnya persentase karyawan *turnover intention* rata-rata

diatas 70.5% setiap tahunnya. Rentang persentase diatas 10% dikatakan *turnover* tinggi (Puspita et al., 2024). *Turnover intention* yang tinggi mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi yang perlu diidentifikasi dan diatasi secara serius. Kehilangan karyawan, terutama karyawan yang berpengalaman dan berkompeten, dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan.

Kehilangan karyawan berpengalaman berarti hilangnya aset perusahaan dan akhirnya dapat mengurangi daya saing perusahaan. Suasana kerja yang tidak stabil akibat *turnover intention* yang tinggi dapat menurunkan semangat dan motivasi karyawan yang masih bertahan, sehingga berdampak pada penurunan efisiensi kerja secara keseluruhan. *Turnover intention* yang tinggi, dapat mengganggu kelancaran operasional dan pelayanan pelanggan. Hal ini karena kepergian karyawan dapat menghambat alur kerja, menunda penyelesaian tugas, dan menurunkan kualitas pelayanan.

Indikasi ini berdasarkan pada permasalahan tingginya tingkat absensi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu yang menjadi penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh pemotongan gaji karyawan sehingga memberikan dampak kepada karyawan dalam kualitas karyawan menyelesaikan tugas sebagai target perusahaan. Permasalahan ini tidak dapat diselesaikan tanpa pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih semangat. Adanya motivasi yang diberikan dapat memberikan pengaruh besar secara signifikan untuk peningkatan kinerja karyawan kepada perusahaan.

Dari permasalahan yang sudah diuraikan diatas maka dapat dijelaskan rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja dapat muncul *turnover intention* dan sangat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH**

DISIPLIN KERJA, *TURNOVER INTENTION* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PAN BARUNA BATAM”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan deskripsi di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada keterkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan kurang kedisiplinan dalam perusahaan.
2. Absen tinggi menunjukkan tinggi *turnover intention*.
3. Kurangnya motivasi kerja dalam pengembangan dan mencapai target.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah menjadi penjelasan yang berupa permasalahan yang ada dalam suatu penelitian dengan tujuan fokus pada masalah yang dibahas. Hasil penelitian akan menjadi lebih terarah. Adapun batasan masalah, sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai disiplin kerja fokus pada meneliti kehadiran atau absensi karyawan
2. Penelitian mengenai *turnover intention* fokus pada meneliti intensitas keluar perusahaan
3. Penelitian mengenai motivasi kerja fokus pada meneliti dorongan individu dalam mencapai target dan pengembangan diri.
4. Objek yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya perusahaan PT Pan Baruna Batam.
5. Responden dalam penelitian ini dibatasi hanya karyawan PT Pan Baruna Batam dan tidak termasuk para pimpinan.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan sudah diuraikan pada latar belakang permasalahan, maka dengan ini dalam suatu penelitian bisa merumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pan Baruna Batam?
2. Apakah *turnover intention* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pan Baruna Batam?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pan Baruna Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pan Baruna Batam.
2. Untuk mengetahui *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pan Baruna Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pan Baruna Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan beberapa manfaat, adapun manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

Pada penelitian ini ada beberapa manfaat dari aspek teoritis, sebagai berikut:

1. Sebagai bentuk panduan supaya dapat memahami adanya suatu pengaruh disiplin kerja, *turnover intention*, dan motivasi kerja untuk menaikkan kualitas pada kinerja karyawan.
2. Rekomendasi yang bisa dipakai kepada penelitian berikutnya yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

Pada penelitian ini ada beberapa manfaat dalam aspek praktis, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Berdasarkan dari studi penelitian yang dibuat bisa dijadikan untuk menambah wawasan yang didapatkan dan penerapannya dapat diaplikasikan dalam seluruh teori berbagai macam berasal dari kegiatan perkuliahan sehari-hari yang ada.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Berdasarkan dari studi pada penelitian yang dibuat bisa dijadikan sebagai suatu arahan meningkatnya suatu kejuruan yang bidang dimensi ilmu manajemen secara analisis dengan potensi menambah pengetahuan dan hubungan dalam bidang ilmu sumber daya manusia dengan fokus utama pada disiplin kerja, *turnover intention* dan motivasi kerja terhadap karyawannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan dari studi penelitian dibuat bisa menjadi suatu arahan yang dapat diberikan kepada peneliti berikutnya dan melakukan penelitian yang sama dengan diangkatnya tema yang serupa yaitu disiplin kerja, *turnover intention* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi objek penelitian

Berdasarkan dari studi penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi referensi mendasar untuk merumuskan strategi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, merumuskan strategi mengurangi *turnover intention* dan merumuskan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.