

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan di minta agar bersaing serta mendapatkan keuntungan yang besar di era globalisasi sebagaimana yang terjadi saat ini. Manajemen SDM yang optimal merupakan peran penting untuk menggapai tujuan dan kejayaan suatu perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia memerlukan adanya proses dari individu untuk mampu meningkatkan kemampuan intelektual dalam menghadapi beban yang cukup berat.

Industri bukan saja menginginkan pegawai yang berpengalaman tapi juga penting bagi masing-masing individu memiliki keinginan atau kemauan untuk bersemangat dan rajin dalam bekerja. Motivasi yang ada pada diri seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya pada suatu perusahaan. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tertanam dalam dirinya maka dia tidak dapat melaksanakan suatu hal dengan maksimum (Anggraeni, 2019). Agar dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu (Endayani Safitri, 2020)

Kebebasan para pegawai juga tanggung jawab bagi industri dalam membantu peran serta pegawainya dalam meningkatkan kapasitas karyawan serta untuk menggapai maksud yang akan dicapai yaitu kondisi lingkungan kerja yang nyaman (Wijaya Hendry, 2017).

Selanjutnya, perihal penting dapat dilaksanakan suatu perusahaan yaitu mendisiplinkan karyawan dalam bekerja (Lumbantoruan, 2019). Disiplin dalam

bekerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena bila karyawan disiplin saat menggunakan waktu dalam bekerja dapat memperoleh hasil yang baik untuk industri dan targer organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Perusahaan dalam menggapai sasaran organisasi karyawannya di minta agar mengembangkan..kinerja yang dimiliki.Kinerja yaitu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya (Falilah & Wahyono, 2019). Kapasitas dapat dilihat jika orang ataupun grup itu memiliki standar kesuksesan yang sudah ditentukan dari awal. (Syarifuddin, 2017). Kinerja karyawan akan lebih baik ketika perusahaan memberi dukungan secara optimal kepada karyawan. Sejumlah aspek yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan ialah motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

PT Asiatech Manufacturing Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang produksi label, lembar intruksi, buku manual, kotak kemasan dan produk percetakan terkait. PT Asiatech Manufacturing Indonesia merupakan satu diantara beberapa perusahaan label terbesar di Batam yang didirikan pada tahun 2001. Perusahaan ini terletak di Kawasan Batamindo, Jl. Kenanga lot 289, Muka kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 107 karyawan yang terbagi dalam 8 departemen.

**Tabel 1.1** Daftar Jumlah Karyawan

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	<i>Hrd</i>	1
2	<i>Account Payable</i>	1
3	<i>Account Receivable</i>	2
4	<i>Costing</i>	2
5	<i>Drafter</i>	1
6	<i>Order Taking</i>	2

7	<i>Supervisor</i>	3
8	<i>Purchasing</i>	2
9	<i>Account Cleark</i>	2
10	<i>Qa Engineer</i>	1
11	<i>Label Planner</i>	3
12	<i>Asst Qa Engineer</i>	2
13	<i>Operator</i>	85
Total		107

**Sumber :** HRD Asiatech Manufacturing Indones Profil perusahaan,2020.

Banyaknya kendala yang dihadapi karyawan pada saat melakukan operasional membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, ditambah dengan sikap atasan yang selalu menuntun *output*. Kurangnya perhatian atasan pada bawahan sangat mempengaruhi motivasi karyawan pada saat bekerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh PT Asiatech Manufactur Indonesia guna untuk meningkatkan motivasi karyawan dan akan meningkatkan keberhasilan perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan, yaitu suhu udara dan tata ruangan kerja pada perusahaan yang tidak memadai dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Suhu udara di beberapa ruangan tidak sama dengan ruangan lain dikarenakan kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan. Pembagian ruangan kerja per *station* yang tidak tertata juga membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat melakukan proses produksi.

Sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu memperhatikan kedisiplinan karyawan. Permasalah yang terjadi pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia yaitu penerapan disiplin kerja yang kurang. Itu

bisa ditunjukkan melalui ditemukannya pegawai yang masih datang terlambat saat bekerja serta masih adanya karyawan yang meninggalkan ruangan kerja sebelum waktu operasional berakhir. Berikut data absensi karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia :

**Tabel 1. 2** Rekapitulasi absensi karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia periode September 2019- Agustus 2020

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Terlambat</b>
September	130	25	15	10	825
Oktober	130	26	10	8	910
November	127	26	13	10	783
Desember	135	23	20	15	997
Januari	135	26	17	11	1005
Februari	110	25	15	7	876
Maret	110	24	10	9	850
April	103	25	11	8	903
Mei	103	20	20	13	1010
Juni	103	26	10	11	881
Juli	100	26	9	10	729
Agustus	107	24	12	6	880

**Sumber :** HRD PT Asiatech Manufacturing Indonesia,2020.

Sesuai dengan tabel diatas, menyatakan masih kurangnya kesadaran diri dari karyawan terhadap disiplin kerja seperti karyawan yang tidak hadir karena Izin, sakit, ataupun terlambat. Dilihat dari bulan September jumlah karyawan yang terlambat mencapai 825 karyawan, perihal itu masih banyak karyawan yang kurang disiplin terhadap jam masuk kerja, pada bulan Oktober jumlah karyawan yang terlambat semakin bertambah menjadi 910 karyawan, pada bulan November jumlah karyawan yang terlambat menurun 783 karyawan karena *leader per station*

mengingatkan para operator dan teknisinya untuk lebih menaati peraturan perusahaan, pada bulan Desember angka keterlambatan karyawan kembali naik menjadi 997 karyawan, pada bulan Januari keterlambatan karyawan naik menjadi 1005 dengan banyaknya alasan yang diberikan karyawan pada masing-masing *leader* mereka, pada bulan Februari dan Maret angka keterlambatan karyawan berturut-turut menurun menjadi 876 dan 850 karyawan yang terlambat, pada bulan April dan Mei keterlambatan karyawan kembali naik 903 & 1010, dan pada bulan Juni turun menjadi 881 karyawan yang terlambat dalam satu bulan tersebut, pada bulan Juli adalah angka keterlambatan terendah dalam 1 tahun yaitu 729 karyawan yang terlambat dalam hal ini peran perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan sehingga tingkat keterlambatan karyawan selalu turun, pada bulan Agustus angka keterlambatan karyawan meningkat menjadi 880 dikarenakan para atasan memperingati karyawan untuk menaati peraturan. Dilihat dari angka keterlambatan yang naik turun dan tidak stabil hal ini disebabkan oleh kurangnya penegakan yang diberikan atasan pada bawahan yang membuat mereka sepele dengan peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat memengaruhi kapasitas pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan tema **"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia"**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti telah mengidentifikasi permasalahannya, yaitu:

1. Karyawan kurang memiliki motivasi karena kurangnya perhatian atasan kepada bawahan
2. Suhu udara pada ruangan kerja karyawan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal
3. Masih kurangnya pembagian ruangan kerja yang membuat karyawan merasa kurang nyaman
4. Masih kurang tersedianya fasilitas untuk karyawan dalam bekerja
5. Adanya karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang meninggalkan ruangan kerja sebelum waktu operasional berakhir

## 1.3 Batasan Masalah

Penulis membuat penelitian ini untuk tujuan kajian ruang lingkup yang *ekstensif* serta penulis hanya fokus pada objek yang sudah dipilih, maka penulis membatasi permasalahan pada studi ini, yaitu:

1. Responden pada studi ini ialah pegawai PT Asiatech Manufacturing Indonesia dengan total 107 pegawai.
2. Periode September 2019- Agustus 2020

## 1.4 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada studi ini ialah seperti di bawah :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia ?

2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia ?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT.Asiatech Manufacturing Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Agar bisa memahami motivasi pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia
2. Agar bisa memahami lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia
3. Agar bisa memahami disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia
4. Agar bisa memahami motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia

### **1.6 Manfaat penelitian**

1. Manfaat teoritis :

Penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan beberapa manfaat di antaranya ialah seperti berikut :

- a. Sebagai pedoman agar bisa memahami seperti apa kapasitas pegawai pada perusahaan, dan juga dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kapasitas pegawai.

b. Bisa menjadi rekomendasi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kapasitas pegawai.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan manfaat seperti :

a. Bagi penulis

Capaian dari studi ini peneliti berharap agar bisa meningkatkan wawasan juga pemahaman dalam mempelajari teori-teori yang di peroleh dari perkuliahan.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Capaian studi ini diinginkan agar bisa dijadikan materi analisis disiplin kejuruan juga meningkatkan literatur di bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan pada sumber daya manusia utamanya motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari observasi ini bisa dijadikan sebagai pedoman untuk peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa yang mengangkat tema mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kapasitas pegawai.

d. Bagi objek penelitian

Cakupan studi ini diharap berguna sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar bisa meningkatkan kualitas pada kinerja karyawan perusahaan.