

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era globalisasi suatu perusahaan diuntut untuk bekerja lebih keras dan efisien dalam meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan organisasi yang di dalamnya ada karyawan atau pegawai yang menjalankan produksi perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan (Ismail, 2016).

PT Panasonic Industrial Device Batam merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam bidang elektronik komponen. PT Panasonic Industrial Device Batam memiliki kewajiban dalam meningkatkan kualitas karyawannya berupa pelatihan untuk meningkatkan *skill*, motivasi kerja, dan fasilitas kerja yang memadai demi meningkatkan hasil produksi yang maksimal. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Novyanti, 2016).

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja

mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Riyadi, 2016). Menurut (Anggrainy et al., 2017) motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi (Simanjuntak & Pebrianti, 2020). Hasil wawancara dengan pihak manajemen PT Panasonic Industrial Device Batam bahwa semangat karyawan dalam bekerja masih rendah, keterampilan atau *skill* yang dimiliki masih kurang maksimal sehingga hal tersebut berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Dari pemaparan pihak manajemen, peneliti berasumsi perlu adanya *treatment* motivasi kepada para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut dilakukan supaya mereka dapat meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam kinerja. Berikut merupakan data hasil produksi PT Panasonic Industrial Device Batam dari bulan Januari hingga November 2020 :

Tabel 1.1. Target Produksi Karyawan

No	Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil/Output (pcs)	Target minus (pcs)
1	Januari	24.000.000	23.677.621	322.379
2	Februari	24.000.000	23.986.389	13.611

Tabel 1.1 Lanjutan

3	Maret	24.000.000	23.602.788	397.212
4	April	18.000.000	16.957.621	1.042.379
5	Mei	16.000.000	15.786.389	213.611
6	Juni	16.000.000	15.902.788	97.212
7	Juli	21.000.000	19.788.984	1.211.016
8	Agustus	24.000.000	22.928.139	1.071.861
9	September	24.000.000	22.728.567	1.271.433
10	Oktober	24.000.000	23.809.519	190.481
11	November	25.000.000	23.547.915	1.452.085
	Total	240.000.000	232.716.720	7.283.280

Sumber: PT Panasonic Industrial Device Batam

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa target produksi periode bulan Januari sampai November menunjukkan bahwa output yang dikerjakan oleh karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam tidak pernah target. Namun, pada bulan April, Juli, Agustus, September dan November target produksi yang tidak tercapai cukup besar dan terlampaui jauh dengan bulan-bulan yang lain. Pada bulan April 2020 (1.042.379), bulan Juli 2020 (1.211.016), bulan Agustus 2020 (1.071.861), bulan September 1.271.433, bulan November 2020 (1.452.085). Dari data di atas peneliti berasumsi bahwa hal ini disebabkan adanya pengurangan karyawan, sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Selain itu, para karyawan juga kurang mendapatkan arahan dan pengawasan secara maksimal dari atasan. Dengan kurang maksimalnya arahan dan pengawasan dari atasan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Apabila hal ini terus terjadi, perusahaan akan mengalami kerugian yang besar dan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan bangkrut.

Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Panasonic Industrial Device Batam dalam mencapai target produksi diperlukan sarana dan

prasarana atau fasilitas kerja pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari–hari di perusahaan tersebut, yang tentunya sesuai standar keselamatan kerja dan mudah diakses. Apabila fasilitas kerja sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Anam & Rahardja, 2017) fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas. Berikut fasilitas kerja yang ada di PT Panasonic Industrial Device Batam, antara lain:

Tabel 1.2. Fasilitas Kerja

No	Nama-Nama Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	<i>Trolley</i>	40	15 Bermasalah
2	Komputer	4	Jumlah komputer tidak sebanding dengan pengguna
3	Meja dan Kursi	75	Jumlah meja dan kursi tidak sebanding dengan pengguna

Sumber: PT Panasonic Industrial Device Batam

Dari table di atas, ada 15 *trolley* yang bermasalah dan berdasarkan pengamatan peneliti *trolley* yang digunakan terlalu berat sehingga saat didorong memerlukan tenaga ekstra dan roda *trolley* sering kali macet menyebabkan produk yang di angkut berantakan, sehingga membutuhkan waktu lebih untuk memperbaiki posisi roda. Jumlah komputer yang hanya 4 tidak sebanding dengan jumlah pengguna, sehingga saat karyawan menginput data perlu bergantian dengan pengguna yang lain dan hal tersebut memerlukan waktu yang cukup lama. Selain itu, meja dan kursi yang hanya

75 buah tidak sebanding dengan jumlah pengguna. Misalkan karyawan yang sedang *training* tidak dapat duduk dan mengerjakan tugasnya disebabkan tidak mendapatkan kursi.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi (Anggrainy et al., 2017).

Menurut (Budiman et al., 2019), disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Hasil wawancara dengan pihak manajemen PT Panasonic Industrial Device Batam bahwa ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dan ada karyawan yang sering telat masuk ke ruang produksi pada saat jam operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut merupakan data hasil rekap terlambat dan tidak masuk di PT Panasonic Industrial Device Batam dari bulan Januari hingga November 2020:

Tabel 1.3. Rekap Terlambat dan Tidak Masuk

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir	Terlambat	Tidak masuk
1	Januari	135	110	5	20
2	Februari	135	103	7	25
3	Maret	135	98	7	30
4	April	135	106	4	25
5	Mei	135	110	5	20
6	Juni	135	101	6	28
7	Juli	135	96	7	32
8	Agustus	135	95	7	33
9	September	135	98	12	25
10	Oktober	135	98	6	31
11	November	135	102	5	28

Sumber: PT Panasonic Industrial Device Batam

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak masuk. Hal tersebut dapat dilihat pada bulan Maret 2020 (7 terlambat dan 30 tidak masuk), Juni 2020 (6 terlambat dan 28 tidak masuk), Juli 2020 (7 terlambat dan 32 tidak masuk), Agustus 2020 (7 terlambat dan 33 tidak masuk), September 2020 (12 terlambat dan 25 tidak masuk), dan Oktober 2020 (6 terlambat dan 31 tidak masuk). Apabila ada karyawan yang tidak masuk dan telat masuk ruang produksi, maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai target sebab, beban pekerjaan karyawan yang tidak masuk atau telat di limpahkan kepada karyawan yang lain, sehingga pekerjaan karyawan yang ditugaskan tersebut menjadi terbengkalai dan waktu yang digunakan kurang efektif dan efisien. Sehingga mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT Panasonic Industrial Device Batam dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan

fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Fakta dilapangan bahwa kinerja yang terjadi di PT Panasonic Industrial Device Batam belum maksimal karena semangat kerja karyawan yang masih kurang, penggunaan fasilitas yang kurang maksimal, dan kedisiplinan yang masih rendah.

Menurut (Maulana, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Stars International Kota Surabaya. Hasilnya pengaruh yang simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stars International Surabaya. Secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Stars International Surabaya.

Selanjutnya, penelitian berjudul pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh (2018). Hasilnya secara bersama-sama fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja berpengaruh signifikan dan positif pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh.

Dilihat dari uraian permasalahan di atas, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panasonic Industrial Device Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Kurangnya semangat kerja karyawan dan kemauan dan *skill* yang masih kurang.
2. Penggunaan *trolley* yang terlalu berat dan sering macet saat digunakan.
3. Jumlah komputer yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan.
4. Pengoptimalan waktu yang belum maksimal.
5. Karyawan sering tidak masuk dan telat masuk ke ruang produksi pada saat jam operasional yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh oleh penulis maka penulis perlu membatasi permasalahan dengan tujuan agar penelitian lebih berfokus pada topik yang menjadi pokok permasalahan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja
2. Objek Penelitian dibatasi pada PT Panasonic Industrial Device Batam
3. Objek Penelitian dibatasi pada Karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam yang bekerja sebagai Operator Induktor – PCS.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam?

2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam?
4. Apakah motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru mengenai motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam, serta dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi manajemen PT Panasonic Industrial Device Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen PT Panasonic Industrial Device Batam dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembang teori utama untuk penelitian dimasa yang akan datang.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui motivasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja. Agar perusahaan dapat meningkatkan produksi.