

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia Merupakan Aset Terpenting Dalam Sebuah Organisasi, Baik Organisasi Bisnis Maupun Organisasi Non Bisnis, Yang Perannya Sebagai Subjek Pelaksana Kebijakan Dan Kegiatan Operasional Perusahaan Serta Pengelolaan, Perencanaan, Pengorganisasian Dan Pengendalian. Didalam Lingkungan Perusahaan Memerlukan Sumber Daya Manusia Untuk Menjalankan Prosesnya, Sumber Daya Manusia Harus Dijadikan Prioritas Utama Dalam Pengelolaannya Agar Pemanfaatan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Organisasi Tersebut Dalam Usaha Pencapaian Tujuan Yang Telah Ditetapkan. Dalam Mencapai Tujuan – Tujuan Tersebut Tentunya Ada Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Berhasil Atau Tidak Berhasilnya Suatu Perusahaan. Untuk Mencapai Tujuan Yang Diharapkan Tenaga Kerjalah Yang Memiliki Faktor Utama Dalam Pencapaian Tujuan Suatu Perusahaan Tersebut.

Menurut Bintoro Dan Daryanto (2017:15) Menyatakan Bahwa “ Manajemen Sumber Daya Manusia Atau Yang Biasa Disingkat MSDM, Adalah Suatu Ilmu Atau Cara Bagaimana Mengatur Hubungan Dan Peranan Sumber Daya (Tenaga Kerja) Yang Dimiliki Oleh Individu

Secara Efisien Dan Efektif Serta Dapat Digunakan Secara Maksimal Sehingga Tercapai Tujuan Bersama Perusahaan, Karyawan Dan Masyarakat Menjadi Maksimal ”

Manusia Sebagai Sumber Daya Didalam Organisasi Haruslah Diatur Sedemikian Rupa Agar Terkoordinasi Dengan Baik Dan Bisa Mencapai Rencana Stragegis Perusahaan Dengan Baik. Apabila Sumber Daya Manusianya Tidak Diorganisir Dengan Baik Dan Benar Maka Kesuksesan Dalam Organisasi Tersebut Akan Sulit Untuk Diwujudkan. Untuk Menggerakan Sumber Daya Manusia Agar Sesuai Dengan Yang Diinginkan Oleh Organisasi Perusahaan, Oleh Sebab Itu Harus Memahami Terlebih Dahulu Faktor Apa Saja Yang Bisa Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan Agar Bisa Lebih Optimal Lagi Dalam Melakukan Pekerjaannya. Dalam Pertumbuhan Perekonomian Sekarang Ini, Keberhasilan Suatu Perusahaan Dalam Mencapai Tujuannya Tidak Terlepas Dari Bagaimana Karyawan Dapat Bekerja Secara Disiplin. Disiplin Mencerminkan Besarnya Suatu Tanggung Jawab Seorang Karyawan Terhadap Tugasnya Serta Tanggung Jawab Yang Sudah Diberikan Oleh Perusahaan. Upaya – Upaya Untuk Menciptakan Kedisiplinan Didalam Suatu Organisasi Atau Perusahaan Adalah Dengan Cara Membuat Peraturan – Peraturan Yang Jelas, Tegas Dan Mudah Dipahami Oleh Karyawan. Tanpa Dukungan Disiplin Karyawan Yang Baik, Maka Sulit Bagi Perusahaan Untuk Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan.

Menurut Singodimedjo (Dalam Edy Sutrisno, 2016:86) Mengatakan Bahwa Disiplin Adalah Sikap Kesiapan Dan Kerelaan Seseorang Untuk Mematuhi Dan Mentaati Norma – Norma Peraturan Yang Berlaku Disekitarnya. Disiplin Karyawan Yang Baik Akan Mempercepat Tujuan Perusahaan, Sedangkan Disiplin Yang Merosot Akan Menjadi Penghalang Dan Memperlambat Untuk Tercapainya Tujuan Perusahaan.

Menurut Rival & Sagala (2015: 824) Semakin Baik Disiplin Yang Dilakukan Oleh Karyawan Disuatu Perusahaan, Maka Semakin Besar Prestasi Kerja Yang Dapat Dihasilkan. Sebaliknya, Tanpa Disiplin Yang Baik, Sulit Bagi Perusahaan Mencapai Hasil Yang Optimal.

Karyawan Atau Tenaga Kerja Adalah Sumber Daya Perusahaan Yang Sangat Menentukan Keberhasilan Suatu Perusahaan Dalam Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan. Oleh Karena Itu, Karyawan Juga Sering Di Sebut Sebagai Human Capital, Yang Artinya Karyawan Adalah Modal Terpenting Untuk Menghasilkan Nilai Tambah Perusahaan.

Seharusnya Karyawan Menyadari Bahwa Dengan Disiplin Kerja Yang Baik Berarti Akan Dicapai Pula Hasil Kerja Yang Maksimal. Hal Ini Tentunya Akan Baik Bagi Perusahaan Maupun Bagi Karyawan Itu Sendiri. Oleh Karena Itu Diperlukan Kesadaran Para Karyawan Dalam Mematuhi Peraturan-Peraturan Yang Berlaku Selain Itu Perusahaan Harus Mengusahakan Agar Peraturan Itu Bersifat Jelas Mudah

Dipahami Dan Adil, Yaitu Berlaku Baik Bagi Pimpinan Yang Tertinggi Maupun Bagi Karyawan Yang Terendah.

Di Lingkungan Perusahaan Sendiri Masalah Produktivitas Tenaga Kerja Juga Mendapat Perhatian Yang Sangat Besar, Dengan Melihat Kenyataan Bahwa Persaingan Dunia Bisnis Semakin Ketat Sehingga Bagi Seorang Pemimpin Dituntut Untuk Bisa Berperan Lebih Aktif Dalam Mengelola Suatu Perusahaan Yang Dipimpinnya Agar Terus Hidup Berkembang. Pimpinan Harus Mempunyai Pengaruh Yang Kuat Atas Perilaku Yang Dikerjakan Oleh Bawahannya Dalam Melakukan Kegiatan Perusahaan. Pemimpin Harus Bisa Menentukan Suasana Dan Mempunyai Tanggung Jawab Untuk Menetapkan Suasana Perusahaan, Sehingga Dengan Adanya Suasana Yang Baik Dilingkungan Perusahaan Akan Membawa Dampak Tingkat Produktivitas Yang Tinggi Pula, Karena Ada Kecenderungan Hubungan Langsung Antara Produktivitas Yang Tinggi Dengan Motivasi Yang Tinggi.

Di Bidang Industri, Produktivitas Mempunyai Arti Ukuran Yang Relatif Nilai Atau Ukuran Yang Ditampilkan Oleh Daya Produksi, Yaitu Sebagai Campuran Dan Produksi Dan Aktivitas Sebagai Ukuran Yaitu Seberapa Baik Kita Menggunakan Sumber Daya Dalam Mencapai Hasil Yang Diinginkan.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:219) Motivasi Adalah Pemberi Daya Penggerakan Yang Menciptakan Kegairahan Kerja Seseorang,

Agar Mereka Mau Bekerja Sama, Bekerja Efektif Dan Terintegrasi Dengan Segala Upayanya Untuk Mencapai Kepuasan.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:143) Motivasi Adalah Pemberian Daya Penggerak Yang Menciptakan Kegairahan Kerja Seseorang Agar Mereka Mau Bekerja Sama, Bekerja Efektif Dan Terintegrasi Dengan Segala Daya Upayanya Untuk Mencapai Kepuasan. Terdapat Tiga Kunci Utama, Yakni : Intensitas, Arah Dan Ketekunan. Intensitas Menerangkan Seberapa Kerasnya Seseorang Berusaha, Intensitas Yang Tinggi Tidak Akan Membawa Hasil Yang Diinginkan Kecuali Jika Upaya Itu Diarahkan Ke Suatu Tujuan Yang Menguntungkan Organisasi. Dengan Kata Lain, Motivasi Harus Memiliki Dimensi Arah. Usaha Untuk Tekun Maju Ke Arah Tujuan Organisasi Adalah Usaha Yang Harus Dipupuk. Akhirnya, Motivasi Memiliki Dimensi Ketekunan. Ini Adalah Ukuran Tentang Berapa Lama Seseorang Dapat Mempertahankan Usahanya. Individu-Individu Yang Termotivasi Akan Tetap Bertahan Pada Pekerjaan Untuk Mencapai Tujuan Mereka.

Menurut Gitosudarmo (2015) Dalam Buku Edy Sutrisno (2016: 109) Motivasi Adalah Suatu Faktor Yang Mendorong Seseorang Untuk Melakukan Suatu Aktivitas Tertentu, Oleh Karena Itu Motivasi Sering Kali Diartikan Sebagai Faktor Pendorong Perilaku Seseorang. Setiap Aktivitas Yang Dilakukan Oleh Seseorang Pasti Memiliki Suatu Faktor Yang Mendorong Aktivitas Tersebut.

Selain Dari Faktor Motivasi, Faktor Disiplin Juga Menentukan Produktivitas Seseorang Dalam Bekerja. Adanya Disiplin Kerja Yang Tinggi Maka Seorang Individu Mempunyai Produktivitas Kerja Yang Tinggi. Adapun Upaya Dalam Menciptakan Suatu Kedisiplinan Dalam Suatu Organisasi Dapat Dilakukan Melalui Tata Tertib Yang Jelas, Tata Kerja Yang Sederhana Yang Dapat Dengan Mudah Diketahui Pegawai Seorang Individu Yang Mempunyai Kedisiplinan Tinggi Cenderung Lebih Teratur Dalam Segala Hal Seperti Masuk Dan Pulang Kerja Tepat Waktu, Selalu Taat Pada Tata Tertib) Yang Berlaku, Dan Membina Hubungan Baik Dengan Sesama Pegawai, Merupakan Modal Utama Lahimya Etos Kerja Dalam Diri Seorang Yang Berakibat Tinggi Produktivitas Kerjanya.

Motivasi Menurut Menurut Edy Sutrisno (2016:146) Motivasi Adalah Suatu Faktor Yang Mendorong Seseorang Untuk Melakukan Suatu Aktivitas Tertentu, Oleh Karena Itu Motivasi Seringkali Di Artikan Pula Sebagai Faktor Pendorong Perilaku Seseorang, Setiap Aktivitas Yang Dilakukan Seseorang Pasti Memiliki Suatu Faktor Yang Mendorong Aktivitas Tersebut.

. Menurut Sutrisno (2016: 104) Produktivitas Kerja Merupakan Hal Yang Sangat Penting Bagi Para Karyawan Yang Ada Di Perusahaan, Dengan Adanya Produktivitas Kerja Diharapkan Pekerjaan Akan Terlaksana Secara Efisien Dan Efektif Sehingga Ini Semua Akhirnya Sangat Diperlukan Dalam Pencapaian Tujuan Yang Sudah Ditetapkan.

Produktivitas Adalah Perbandingan Antara Hasil Yang Di Capai Dengan Peran Serta (Penggunaan Sumber Daya Secara Efisien Dan Efektif) Tenaga Kerja Persatuan Waktu. (Kusrianto Dalam Edy Sutrisno, 2016: 102).

Menurut (Ravinto, 2015) Dalam Edy Sutrisno (2016: 99) Memberikan Batasan Tentang Produktivitas Yaitu, Keseluruhan Fisik Dibagi Unit Dari Usaha Produksi, Tingkat Keefektifan Dan Manajer Industri Di Dalam Penggunaan Aktivitas Untuk Produksi Dan Keefektifan Dalam Menggunakan Tenaga Kerja Dan Peralatan. Dalam Setiap Kegiatan Produksi, Seluruh Sumber Daya Mempunyai Peran Yang Menentukan Tingkat Produktivitas, Maka Sumber Daya Tersebut Perlu Dikelola Dan Diatur Dengan Baik.

Produktivitas Kerja Karyawan Akan Rendah Jika Karyawan Tidak Mempunyai Disiplin Dan Motivasi Dalam Bekerja Dengan Demikian Keberlangsungan Hidup Suatu Perusahaan Akan Terjamin Dengan Adanya Disiplin Dan Motivasi Dalam Bekerja Bahkan Memungkinkan Untuk Berkembang Ditengah Persaingan Yang Semakin Ketat Seperti Sekarang Ini.

PT. Phenolic Prima Mulia Indonesia Dimulai Di Jakarta Pada Bulan November Tahun 1980, Yang Beralamatkan Di Jl. Kamal Raya No. 96 RT. 04 RW. 02, Tegal Alur Kalideres, *West Jakarta City* , Jakarta 11820.

Pada Tahun 1982, Perusahaan Kami Mendapatkan Izin Pertama Kami Dari PLN (Perusahaan Listrik Negara) Untuk Menggunakan

Standar SPLN Dan LMK. Pada Tahun Yang Sama, Kami Mendapatkan Apa Yang Sekarang Disebut SNI Dari BSN (Badan Standardisasi Nasional). Selama Ini, Kami Sudah Mendapatkan 4 Sertifikat ISO-9000 Sejak 1998. Sertifikat ISO Terkini Kami Adalah ISO 9001:2015 Dari TÜV Rheinland.

Perusahaan Kami Memiliki Beberapa Operasi Dibawah Satu Atap Yaitu Penghimpunan Tembaga, Lalu Pengolahan, Pembuatan Pelet PVC, Dan Akhirnya Pembuatan Kabel.

Berdasarkan Hasil Observasi Sementara Yang Dilakukan Penulis Pada PT. Phenolic Prima Indonesia, Ternyata Tingkat Kedisiplinan Karyawannya Masih Belum Maksimal Hal Ini Bisa Dilihat Dari Masih Ada Beberapa Karyawan Yang Tidak Hadir Tetapi Menitipkan Kehadiran (Absensi) Kepada Rekan Kerjanya. Dan Datang Tidak Tepat Waktu Pada Saat Masuk Jam Kerja Yang Seharusnya Pekerjaan Bisa Dimulai Jam 08:00 Tapi Malah Mundur Menjadi Jam 08:30, Padahal 30 Menit Tersebut Sangat Berpengaruh Terhadap Hasil Produktivitas Dan Masih Ada Karyawan Yang Meninggalkan Pekerjaan Pada Saat Jam Kerja Tanpa Adanya Keterangan Yang Jelas. Sehingga menyebabkan hasil produktivitas atau hasil yang seharusnya 2.500 roll kabel menjadi menurun hasilnya sekitar 2.450 roll kabel, Selain Itu Ada Faktor Yang Disebabkan Karena Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi Yang Sesuai Dengan Seharusnya Dan Kompensasi Tersebut Akan Mempengaruhi Disiplin Kerja Sehingga Adanya Penurunan

Kompensasi Akan Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Dan Akan Menurunkan Hasil Produktivitas. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahannya, bentuk penghargaan tersebut termasuk dalam teori motivasi abraham maslow sehingga penurunan kompensasi juga menurunkan motivasi kerja yang nantinya secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan Uraian Diatas Maka Penulis Tertarik Untuk Melakukan Penelitian Dengan Judul “ **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic prima indonesia** “

Kondisi Diatas Menimbulkan Permasalahan Bagi Pimpinan Perusahaan Untuk Memperbaiki Tingkat Disiplin Dan Juga Memberi Motivasi Bagi Karyawan Sehingga Dapat Melaksanakan Pekerjaan Secara Maksimal.

B. Batasan Masalah

Dalam Berbagai Permasalahan Yang Telah Diuraikan Pada Latar Belakang Di Atas Dan Mengingat Keterbatasan Waktu Penelitian Dalam Waktu Dan Tempat, Maka Peneliti Membatasi Ruang Lingkup Penelitian Ini Pada Masalah – Masalah Sebagai Berikut :

1. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada Pt. Phenolic Prima Indonesia.

2. Tempat Penelitian Ini Dilaksanakan Di Pt. Phenolic Prima Indonesia Yang Beralamatkan Di Jl. Kamal Raya No.96, Rt. 04 Rw. 02, Tegal Alur Kalideres, *West Jakarta City* , Jakarta 11820.
3. Penelitian Ini Dilakukan Dari Bulan Desember 2021 Sampai Dengan Bulan Febuari 2022 Dengan jumlah sample 62 orang dari total populasi 161 orang karyawan tetap.

C. Rumusan Masalah

Terdapat Rumusan Masalah Dari Batasan – Batasan Masalah Yang Telah Diuraikan, Yaitu :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia.

D. Tujuan Masalah

1. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia.

2. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Phenolic Prima Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai Gambaran Pokok Tentang Penulisan Skripsi Ini, Maka Dikemukakan Sistematika Penulisan Yang Terdiri Dari Lima Bab Sebagai Berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab Ini Berisikan Tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian Dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab Ini Membahas Tentang Teori – Teori Variabel Yang Digunakan, Yaitu : Disiplin, Motivasi, Produktivitas Karyawan, Kerangka Berfikir Dan Hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab Ini Membahas Tentang Jenis Penelitian, Jenis Dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi Dan Sampel, Variabel Penelitian Dan Teknik Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab Ini Membahas Tentang Sejarah Singkat Perusahaan, Deskripsi Data Penelitian, Deskripsi Data Variabel, Analisis Hasil Penelitian Dan Pembahasan.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab Ini Membahas Tentang Kesimpulan Dan Saran. Bagian Akhir Terdiri Dari Daftar Pustaka Dan Lampiran - Lampiran.