

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dan disiplin yang baik sehingga produktifitas meningkat.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, Seperti peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Menurut Malayu S.P 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”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018: 335), menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Menurut Handoko dalam Muhammad Busro (2018: 341) bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap karyawan dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan

giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (output).

Pada kenyataannya, sebagian karyawan yang bekerja tidak secara maksimal, sehingga produktivitas kerja pun menurun. Hal ini juga terjadi pada perusahaan PT. Sanvin Superackindodi Jalan Raya CukanggalihKabupaten Tangerang. Perusahaan PT. Sanvin Superackindomerupakan salah satu perusahaan di bidang rak dari plat furniture. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Personalia PT. Sanvin Superackindo dapat diketahui bahwa sebagian karyawannya memiliki produktivitas rendah. Produktivitas karyawan rendah ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, terlambat masuk kerja, dan saat jam kerja melakukan kegiatan lain yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan (Hasil Wawancara dengan Kepala Personalia, 25 februari 2020).

Produktivitas PT. Sanvin Superackindokurang stabil didukung oleh hasil data sekunder rekap produksi rak selama 4 tahun ke belakang mengalami penurunan. Hasil rekap produksi rak selama 4 tahuntersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Rekap Produksi Rak tahun 2016, 2017, 2018 dan 2019
PT. Sanvin Superackindo

No	Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Kenaikan dan Penurunan Produksi
1	2016	29.738	
2	2017	30.392	Dari tahun 2016 ke 2017 mengalami kenaikan sebanyak 654 rak
3	2018	29.949	Dari tahun 2017 ke 2018 menurun sebanyak 443 rak
4	2019	29.085	Dari tahun 2018 ke 2019 menurun sebanyak 864rak

Sumber: Data Sekunder PT. Sanvin Superackindo

Dari tabel tersebut dapat diketahui terjadi penurunan produksi di PT.Sanvin Superackindo akibat dari perilaku karyawan tersebut produktivitas perusahaan menurun. Menurunnya produktivitas membuat perusahaan rugi, tidak mengalami perkembangan, dan ada kemungkinan perusahaan tersebut dapat bangkrut, apabila permasalahan produktivitas tidak segera diatasi. Sedangkan karyawan juga mengalami kerugian akibat produktivitasnya menurun. Kerugian karyawan yaitu tidak dapat mengembangkan karir, tidak naik jabatan, dan tidak dapat meningkatkan gajinya.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam

perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu usaha untuk bertahan dan meningkatkan produktivitas di dalam pekerjaannya.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi pada PT. Sanvin Superackindo”**.

B. Batasan Masalah

Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia merupakan persoalan yang cukup luas untuk diteliti dan dikaji. Oleh karena itu, sesuai dengan judul tulisan ini, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada faktor motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan produksi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berupa jawaban responden atas kuesioner sebagai instrument penelitian ini dan data perusahaan dari tahun 2016 sampai dengan 2019.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Sanvin Superackindo ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Sanvin Superackindo ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Sanvin Superackindo ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dibuatnya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Sanvin Superackindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Sanvin Superackindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Sanvin Superackindo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori untuk setiap variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel operasional penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, uji validitas, uji asumsi (Normalitas) dan uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang simpulan dan saran.