

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan berjalan. Meskipun berbagai faktor organisasi yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan dikarenakan manusia merupakan salah satu penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif kepada pegawai sebagai sumber daya manusia yang tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2013). Untuk meningkatkan pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga menjadikan perhatian pengelola organisasi. Upaya memotivasi pegawai dapat menyebabkan pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Menurut samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karena motivasi dapat mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja yang diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

PT. Paragon Technology And Inovation

Pencapaian dari tanggal : 1 Februari s/d 5 Februari 2022

Standar pencapaian : 98% untuk 1 Minggu Per Shift



shift 1	shift 2	shift 1	shift 2	shift 1	shift 2	shift 1	shift 2	shift 1	shift 2
RU1,RU2	RU2,RU3	RU3,RU4	RU4,RU5	TZ1,TZ2	TZ2,TZ3	TZ3,TZ4	TZ4,TZ5	RX1,RX2	RX2,RX3
90%	92%	89%	93%	90%	102%	97%	99%	88%	95%
88%	98%	99%	87%	99%	93%	93%	88%	103%	90%
90%	92%	89%	94%	90%	102%	97%	99%	90%	95%
88%	98%	99%	87%	99%	93%	93%	88%	103%	90%
92%	92%	99%	93%	90%	102%	98%	99%	88%	95%

Tabel 1.1

(Sumber *PT. Paragon Technology And Inovation.*)

Keterangan :

KODE	KETERANGAN	JUMLAH PO
RU 1	Lightening powder foundation beige 03 sheer pink 32 g	7200 pcs
RU 2	Lightening powder foundation beige 03 sheer pink 32 g	7200 pcs
RU 3	Lightening powder foundation beige 03 sheer pink 32 g	7200 pcs
RU 4	Lightening powder foundation beige 03 sheer pink 32 g	7200 pcs
RU 5	Lightening powder foundation beige 03 sheer pink 32 g	7200 pcs
TZ1	MO.Power stay 03 natural sand 32g	7200 pcs
TZ2	MO.Power stay 03 natural sand 32g	7200 pcs
TZ3	MO.Power stay 03 natural sand 32g	7200 pcs
TZ4	MO.Power stay 03 natural sand 32g	7200 pcs
TZ5	MO.Power stay 03 natural sand 32g	7200 pcs
RX1	Wardah lightening powder foundation exclusive matte powder N32	7200 pcs
RX2	Wardah lightening powder foundation exclusive matte powder N32	7200 pcs
RX3	Wardah lightening powder foundation exclusive matte powder N32	7200 pcs

Tabel 1.2

(Sumber PT.*Paragon Technology And inovation.*)

Dari data diatas dapat kita ketahui masih belum dicapai hasil yang maksimal dari target yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa masih kurang nya motivasi dari semangat bekerja karyawan.

Mangkunegara (2017:129). Faktor disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh pegawai dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Sebagai pegawai, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, saat ini masih terdapat pegawai yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang

sudah di tentukan oleh perusahaan, hal ini di karenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Sebuah juga perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan mampu menciptakan produktivitas tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2011:825) meyakini bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.



PT.Paragon technolgy and inovation		
tgl	nama	pelanggaran
03/02/2022	SUHENDI	KETERLAMBATAN
07/05/2022	SUNARYO	KETERLAMBATAN
15/07/2022	CANDRA YULIANSYAH	KETERLAMBATAN

Tabel 1.3

(Sumber : PT.*Paragon Technology and inovation*)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dalam bekerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas pegawai diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017 : 100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu pegawai. Pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada pegawai yang membuat pegawai tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan penjabaran pemikiran di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. *Paragon Technology And Inovation* JATAKE TANGERANG”**

B. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam hal ini, maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini

1. Pt *Paragon Technology And Inovation* kawasan industri jatake, jl industri Raya IV Blok Ag No.8, Pasir Jaya, Jatake Tangerang.
2. Responden yang akan diteliti adalah karyawan produksi pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang.
3. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2022 sampai dengan April 2022, dan pada karyawan yang masa kerjanya minimal 1 tahun.

Dalam waktu ini penulis membatasi masalah yang akan di bahas adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang, Selanjutnya masalah yang akan menjadi objek penelitian hanya dibatasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang.

C. Rumusan Masalah

Menurut sugiyono (2015: 228) rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu penelitian untuk mengumpulkan data

dilapangan. Ketika menyusun rumusan masalah harus memperhatikan teknik perumusan masalah sehingga dalam melaksanakan penelitiannya tidak mengalami kesalahan atau kegagalan. Dari latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang ?
3. Apakah terdapat dampak secara bersama- sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang.
3. Untuk mengetahui dampak bersama- sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Pt. *Paragon Technology And Inovation* Jatake Tangerang

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan dalam penelitian ini:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, Tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori

Pada bab ini di uraikan pengertian motivasi, pengertian disiplin kerja, pengertian produktivitas kerja dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan jenis penelitian dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi penelitian jenis data dan teknik pengambilan data, populasi dan sample, Variabel penelitian operasional variabel penelitian, dan teknik pengumpulan dan penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

bab ini menjelaskan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, Pembahasan masalah dan analisis masalah.

BAB V Simpulan Dan Saran

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang dapat membantu dan mungkin bermanfaat bagi perusahaan dan pihak-pihak lain.