





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. menurut Hasibuan (2018:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disamping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan dan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan di capai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar yakni dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi sumber daya manusia.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 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 karyawan.

Menurut Abdullah (2017:2) Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine and method*) secara efisien dan efektif.

Menurut Choliq (2015:36) Manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan tercapai atau belum tercapai. Dari pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan seseorang manajer yang mendesain kegiatan di setiap aspek-

aspek perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi apa yang sudah ditentukan guna meningkatkan kinerja agar tercapai tujuan di dalam suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi dan disiplin. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. (Silalahi, 2013:118) Faktor motivasi mempengaruhi kinerja karena faktor motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan (Stanford dalam Mangkunegara, 2015:93).

Seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain motivasikerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas karayawan lebih maksimal dan

hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal. Pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan diri sendiri, dan lain sebagainya.

Motivasi dapat bersumber dalam diri seseorang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi perusahaan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan akan berkerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, meningkatkan produktivitas karyawan, dan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi mempersoalkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:97) Indikator motivasi kerja antara lain: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Kedisiplinan diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta karyawan tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Para manajer berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang

ditetapkan. Disiplin karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja, memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan. Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangannya, seperti menurut Guntur (2011: 34-35) Terdapat 5 indikator, yaitu:

#### 1. Disiplin terhadap waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.



## 2. Disiplin terhadap target

Disiplin target diartikan sebagai suatu bentuk perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan target yang di tetapkan.

## 3. Disiplin terhadap kualitas

Kualitas dari suatu hasil pekerjaan sangatlah penting bagi karyawan karena kualitas hasil pekerja menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## 4. Disiplin terhadap prioritas kerja

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah memprioritaskan pekerjaannya dari kegiatan-kegiatan lain. Seorang karyawan harus mengedepankan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

## 5. Disiplin terhadap prosedur kerja

Peraturan maupun prosedur kerja dibuat agar seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap komitmen dari pegawai terhadap prosedur yang telah ditetapkan tersebut.

Produktivitas dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. (Wibowo, 2014:70).

Produktivitas merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatnya kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Terjadinya penurunan *achievement* produktivitas menurut teori Robbins (2010:300) Disebabkan oleh tiga faktor yaitu kemampuan karyawan, motivasi kerja, dan kesempatan. Kemampuan karyawan seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi pula.

PT. Hanaqua Industrial Corpindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang seni yang membuat berbagai macam jenis *Frame* (bingkai).

Pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo terancam adanya indikasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja (8 jam), maka perusahaan harus mempertahankan kinerja setiap karyawan dan

menjaga kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepala operasional memantau kedisiplinan ini secara langsung terhadap para karyawannya, seperti memantau karyawan dalam berpakaian dan memantau daftar hadir. Pertama, kedisiplinan dari segi berpakaian. Dalam hal ini pakaian karyawan sudah diatur oleh perusahaan. Apabila diketahui karyawan melanggar dalam berpakaian maka akan di atas tindakan berdasarkan tingkat pelanggarannya. Jika memakai pakaian yang tidak seragam maka akan dipanggil untuk mendapat sanksi berupa peringatan, peringatan ini berupa teguran yang sifatnya membangun agar tidak mengulangnya lagi. Apabila karyawan memakai pakaian yang model robek-robek maka oleh perusahaan akan dilakukan tindakan berupa merobek sekalipun pakaian tersebut, karena hal itu menunjukkan tindakan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu, jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan misalnya tidak tercapai target atau tidak dapat memenuhi kriteria produk yang sesuai dengan standar maka karyawan tersebut akan dikenai sanksi berupa mutasi kerja atau pemindahan bagian kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan disiplin yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari latar belakang masalah tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. HANAQUA INDUSTRIAL CORPINDO, DI CUKANGGALIH TANGERANG”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah yang ada, penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo, Jl. Raya Cukanggalih, Desa Curug Kulon, Kec. Curug, Kab. Tangerang, Banten. Tlp 021-5984108
2. Data yang dijadikan sebagai acuan yaitu pada tahun 2020-2021. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2021.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi khususnya bagian *finishing* pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi khususnya bagian *finishing* pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi khususnya bagian *finishing* pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan bagian produksi khususnya bagian *finishing* pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi khususnya bagian *finishing* pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan khususnya bagian *finishing* pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang.

### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan

disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hanaqua Industrial Corpindo Cukanggalih Tangerang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa STIE Putra Perdana Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperbaiki motivasi serta meningkatkan disiplin karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan yang dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dibidang manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan jurnal mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang satu sama lainnya berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dipisahkan, yang mencerminkan susunan materi yang akan dibahas. Agar memberikan gambaran yang jelas, berikut diuraikan sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menguraikan hal-hal yang berhubungan dengan variabel penelitian secara teoritis, teori-teori dan definisi para ahli mengenai pengertian motivasi, disiplin kerja, produktivitas karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian terdahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

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



#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan sejarah singkat objek penelitian, deskripsikan data penelitian, deskripsi data variabel, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menguraikan simpulan dan saran dari hasil penelitian.