

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun dalam bidang pelayanan jasa.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam hal kemampuan maupun keterampilan sangatlah penting. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah diciptakan.

Dalam menghindari arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan agar memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya di setiap pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan sebenarnya merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:143) memotivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dari organisasi dan instansi juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Menurut singodimedjo dalam sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintah untuk

mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja.

Menurut Kussriyanto (2018), produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). Dengan demikian produktivitas karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Hal ini juga berlaku pada PT. Eternal Gelora Putra, yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi Non woven product.

Permasalahan yang ada sekarang di PT. Eternal Gelora Putra adalah produktivitas yang dimiliki setiap karyawan masih dirasa kurang mencapai tingkat yang maksimal. Pada bagian tertentu, ada sebagian karyawan yang sibuk dengan aktivitasnya sendiri yang tidak berhubungan dengan kegiatan yang sedang dihadapi. Permasalahan terakhir dari pengamatan yang penulis lakukan, jika dilihat dari disiplin kerja karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra masih kurang, yakni banyaknya karyawan yang tidak taat terhadap peraturan jam kerja masuk yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang tidak efektif dan efisien terhadap jam istirahat. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam kerja istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat dan telat masuk saat jam istirahat telah berakhir.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul, **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ETERNAL GELORA PUTRA TANGERANG”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi tentang pentingnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja serta hubungannya dengan produktivitas karyawan.

## **B. Batasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah teridentifikasi pada uraian latar belakang diatas dan mengingat keterbatasan penelitian dalam waktu dan tempat, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah-masalah berikut:

1. Data yang digunakan adalah data karyawan tetap di PT. ETERNAL GELORA PUTRA.
2. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. ETERNAL GELORA PUTRA yang berada di Jl. Bhumimas 1 No. 11 Kawasan Industri dan Pergudangan Cikupamas, Desa Talaga, Cikupa, Kab. Tangerang, Prov. Banten, Indonesia.
3. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2022.

## **C. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran dan motivasi tentang:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eternal Gelora Putra.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi tulisan ini, maka hasil penelitian ini dalam bentuk skripsi yang tersusun beberapa bab, yakni menjadi lima bab dan sub-sub bab sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang dilakukannya penelitian, batasan masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang dapat memberikan penjelasan tentang masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Bab ini berisi tentang teori-teori yang relevan menurut pendapat para ahli. Bab ini berisi tentang teori motivasi, disiplin dan produktivitas, serta kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini memberikan gambaran mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, dan teknik analisis dan penelitian.

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

Pada bab ini, penulis mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasannya, meliputi gambaran umum perusahaan, data dan analisis data variabel disiplin kerja, dan analisis data tentang pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan, data dan analisis data tentang pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan, serta data dan analisis data tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan

terhadap produktivitas karyawan, hasil uji hipotesis penelitian, yang terdiri dari uji t dan uji F serta pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi ini. Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran yang mungkin diperlukan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**