

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini dimana jaman yang terus berubah, demikian juga keadaan perekonomian yang selalu meningkat, dimana sistem perekonomian pasar lebih dominan yang mengakibatkan semakin ketat persaingan antar perusahaan yang sejenis. Perusahaan diharapkan terus berkembang serta mencapai laba yang memuaskan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan perekonomian agar dapat bertahan dalam persaingan, perusahaan harus memikirkan aspek kualitas dan terus-menerus meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

Dalam perkembangan perusahaan dipengaruhi dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor eksternal antara lain merupakan banyak perusahaan pesaing, minat konsumen pada produk, lokasi geografis perusahaan itu. Sedangkan yang termasuk dalam faktor internal adalah tingkat *output* yang diproduksi, biaya produksi, volume penjualan, kualitas produk, dan lain-lain. Dalam mengatasi masalah internal usaha yang harus dilakukan perusahaan merupakan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Selain menjadi harta terpenting bagi perusahaan, tenaga kerja juga adalah salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Manajemen perusahaan harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja, sebab produktivitas adalah salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi.

Pencapaian prestasi manajemen sangat tergantung pada produktivitas kerja, dalam hal ini merupakan produktivitas sumber daya manusia. Banyak faktor yang memengaruhi dan menentukan produktivitas, faktor-faktor itu merupakan gaya hidup industrial, posisi dan status pekerja, sistem upah, sistem bonus, kepuasan dan terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang serasi, menciptakan situasi yang tidak kondusif pada tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja, yang berpengaruh pada munculnya sikap yang cepat puas diri pada hasil pekerjaan, sikap yang skeptis dan statis di kalangan pekerja.

Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari tenaga kerja. Dalam peningkatan produktivitas, sumber daya manusia memegang peranan utama yang menguntungkan bagi perusahaan, sebab teknologi dan produksi adalah hasil karya manusia. Menurut Hasibuan (2013), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Busro, 2018: 339). Produktivitas merupakan peningkatan produksi dimana terjadi perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi. Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas perusahaan diukur berdasar pendekatan nilai tambah, perbandingan antar nilai tambah dengan sumber yang terpakai (*resource used*) menunjukkan tingkat produktivitas. Nilai tambah merupakan kelebihan nilai yang didapat dari balas jasa yang diterima pada nilai dari semua pengorbanan atau biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pengukuran produktivitas tenaga kerja berdasar nilai tambah ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar peningkatan produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun di suatu perusahaan.

PT TRC adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi mesin kantor seperti mesin faksimili dan mesin fotokopi, serta produk lain yang berhubungan dengan perlengkapan audio visual. Perusahaan tersebut akan menjadi objek penelitian mengenai produktivitas karyawan ini. Hal tersebut dikarenakan dewasa ini perkembangan teknologi sangatlah pesat, maka peneliti memilih PT TRC. Berikut adalah gambaran produktivitas dari perusahaan tersebut selama kurun waktu tujuh bulan.



Gambar 1.1

Grafik Produktivitas CNC Elektronik Periode April-Oktober 2021

Sumber: Database Perusahaan PT TRC

Dari data diatas dapat dilihat bahwa menurunnya produktivitas di tiga bulan terakhir dari agustus hingga oktober 2021. Hal tersebut membuat peneliti melakukan pra penelitian langsung ke lapangan guna mencari data mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan tiga bulan tersebut. Kemudian, dibawah ini adalah tabulasi mengenai hasil pra penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara kepada 30 responden yang merupakan karyawan PT TRC.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan PT TRC

No	Pernyataan Produktivitas Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.	30	0
2	Memperhatikan ketepatan waktu dalam absensi.	17	13
3	Memiliki semangat untuk melakukan setiap pekerjaan.	20	10
4	Mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.	14	16
5	Memperhatikan kualitas dari setiap hasil pekerjaan.	30	0
6	Sudah merasa efisien dalam setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	30	0

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin karyawan masih kurang karena masih cukup banyak yang tidak memperhatikan ketepatan waktu dalam hal absen. Selain itu, karyawan juga cukup banyak yang tidak memiliki semangat

untuk melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tidak ada kemampuan untuk mengembangkan diri. Dengan kata lain yang menjadi faktor produktivitas karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan pada Januari 2022. Menurut Feriyanto, motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (Feriyanto dkk., 2015: 71). Menurut Edy Sutrisno, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma soial yang berlaku (Sutrisno, 2016: 97).

Dilanjutkan kembali melalui pra penelitian, kini mengenai disiplin kerja. Terdapat beberapa pernyataan yang diajukan melakukan sesi wawancara kepada 30 karyawan PT TRC. Berikut hasil dari pra penelitian mengenai disiplin kerja.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Disiplin Kerja
Karyawan PT TRC

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sudah memenuhi kewajiban hadir sebelum waktu kerja untuk absensi.	26	4
2	Cukup responsif dalam setiap penugasan yang diberikan.	28	2
3	Selalu taat pada Standar Operasional dan peraturan yang berlaku di Perusahaan.	30	0
4	Mengoptimalkan hasil pekerjaan tanpa mengurangi efektifitas waktu yang diberikan.	30	0

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari data di tabel 1.2 menyatakan bahwa karyawan masih ada yang tidak memenuhi kewajiban untuk hadir sebelum jam kerja mulai. Hal tersebut sulit dilakukan karena situasi lalu lintas yang tidak bisa ditebak, hingga belum adanya peringatan khusus dari manajemen mengenai keharusan datang atau tiba di tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

Kemudian, selanjutnya adalah motivasi kerja yang kembali peneliti lakukan pra penelitian untuk mendapatkan data dari 30 orang karyawan PT TRC dengan cara wawancara. Berikut hasilnya dalam bentuk tabel.

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Mengenai Motivasi Kerja
Karyawan PT TRC

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.	25	5
2	Mendapatkan ruang yang cukup untuk bersosialisasi dengan karyawan lainnya.	28	2
3	Selalu mendapat kuasa penuh akan wewenang tugas yang diberikan.	22	8

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Tabel 1.3 menyatakan bahwa masih ada karyawan merasa tidak mendapatkan kuasa penuh terhadap tugas yang diberikan, hal ini berkaitan dengan standar operasional yang memang sudah ada dan cukup membatasi ruang gerak karyawan untuk melakukan improvisasi dalam setiap pekerjaan. Kemudian, karyawan juga masih ada yang merasa pimpinan tidak memberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga memengaruhi dari hasil atau produktivitas para karyawan di PT TRC.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi pada tahun 2018 menyatakan bahwa, Variabel Motivasi dan Variabel Disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 99,6%. Artinya kedua variabel independen dapat menjelaskan dependen sebesar 99,6% dan sisanya sebesar 0,4% dijelaskan oleh variabel penelitian lain (Sunarsi, 2018).

Berdasarkan pemaparan data dan informasi diatas, maka peneliti ingin mengambil fokus penelitian kali ini mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT TRC”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra penelitian, masalah-masalah yang telah diidentifikasi untuk menjadi variabel penelitian lebih lanjut adalah:

1. Karyawan tidak berani untuk melakukan improvisasi,
2. Kurangnya dorongan dari atasan untuk meningkatkan prestasi kerja,
3. Tingkat kedisiplinan yang masih sulit dipenuhi oleh karyawan,
4. Komunikasi dari manajemen kepada karyawan masih kurang baik,
5. Belum cukup waktu dan ruang untuk setiap karyawan bersosialisasi satu sama lain,
6. Pegawai ingin mendapatkan kepercayaan pemimpin untuk memegang wewenang,
7. Lingkungan kerja belum bagus,
8. Apresiasi belum cukup merata bagi seluruh pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteliti oleh penulis, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Tempat penelitian yang di ambil peneliti di PT TRC Kawasan EJIP Lot 8C, Blk. C, Sukaresmi, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.
4. Responden pada penelitian ini adalah bagian produksi karyawan PT TRC
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS Version 22.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT TRC?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT TRC?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT TRC?
4. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT TRC?
5. Apakah ada pengaruh parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRC?
6. Apakah ada pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRC?
7. Apakah ada pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRC?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT TRC.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja karyawan di PT TRC.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan produktivitas kerja karyawan di PT TRC.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT TRC.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT TRC.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT TRC.

7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT TRC.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT TRC, serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan PT TRC

Sebagai ruang untuk memberikan sudut pandang terhadap manajemen dan atasan yang menjadi tempat mereka bekerja.

2. Bagi Manajemen PT TRC

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dalam upaya perubahan lebih baik lagi di PT TRC.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Lalu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen

