

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang salah satu peranan penting bagi keberhasilan perusahaan, karena merupakan aset hidup yang perlu dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan sangat berpengaruh dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan. Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan suatu perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat juga dapat memotivasi setiap individu agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa 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 hari ini. Pendapat tersebut di dukung pula oleh Ravianto (dalam Sutrisno 2009), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi akan mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: Tingkat Pendidikan, Ketrampilan, Disiplin, Sikap dan Etika Kerja, Motivasi, Gizi dan Kesehatan, Tingkat Penghasilan, Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja, Iklim Kerja, Teknologi, Sarana Produksi, Manajemen dan Prestasi.

Menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan disiplin kerja diharapkan agar karyawan mentaati peraturan dan kebijaksanaan, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Menurut Siagian (2009) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

PG. Lestari Kertosono merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berdiri pada tahun 1973 yang bergerak di bidang produksi gula yang beralamatkan di Jl.

Raya Lestari, Ngrombot, Patianrowo, Kertosono, Jawa Timur dengan jumlah karyawan tetap 257 orang. PG. Lestari Kertosono memberikan perhatian yang khusus pada proses pembuatan gula. PG. Lestari Kertosono dituntut untuk mencapai target mutu produksi yang telah ditetapkan pihak direksi.

Berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi menunjukkan bahwa karyawan PG. Lestari Kertosono belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sebagaimana yang ditargetkan oleh pihak direksi. Karena tuntutan pihak direksi, karyawan administrasi dan umum PG. Lestari Kertosono melakukan perbaikan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2009) produktivitas yang menurun dapat dilihat dari indikator sebagai berikut : Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Di PG. Lestari Kertosono karyawan administrasi dan umum tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak direksi. Karyawan kurang meningkatkan hasil pekerjaan. Selain itu karyawan di PG. Lestari Kertosono kurang mempunyai semangat kerja, banyak yang datang terlambat saat masuk bekerja dan telat masuk pada saat setelah istirahat. Karyawan administrasi dan umum PG. Lestari Kertosono juga kurang mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika ada pimpinan karyawan rajin dalam bekerja dan ketika tidak ada pimpinan karyawan cenderung bersantai. Produktivitas kerja karyawan administrasi dan umum tidak mencapai target diduga karena disiplin kerja yang rendah dan kurangnya motivasi.

Tabel 1.1
Data Target Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Administrasi dan Umum PG.
Lestari Kertosono bulan Januari sampai bulan Maret 2019

	Bagian	Target (3 Bulan)	Realisai (3 Bulan)
Penyelesaian pekerjaan adiminstrasi dan umum pada setiap bagian	SDM	100 %	100 %
	Keuangan	100 %	100 %
	Tanaman	100 %	94,75 %
	Instalasi	100 %	92,00 %
	QA	100 %	93,80 %
	Pengolahan	100 %	89,50 %

Sumber : PG Lestari Kertosono 2019

Tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target penyelesaian pekerjaan pada bulan Januari sampai bulan Maret, yaitu terjadi pada bagian Tanaman sebesar 94,75 %, bagian Instalasi sebesar 92,00 %, bagian QA sebesar 93,80 % dan bagian Pengolahan sebesar 89,50 %. Hal ini menunjukkan tingkat Produktivitas kerja karyawan pada bagian tersebut tidak dapat mencapai target, karena tidak mencapai 100 % pada tiga bulan. Sedangkan pada bagian SDM dan Keuangan dapat mencapai target pada tiga bulan, dikarenakan adanya keteladanan pimpinan, kedisiplinan karyawan yang baik dan pimpinan memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan SDM dan Keuangan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam kegiatan seminar motivasi yang diadakan pihak direksi.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Karyawan administrasi dan umum PG. Lestari Kertosono sering kali tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Setiap hari perusahaan ini beroperasi dari pukul 06.30 sampai pukul 15.00 dan istirahat pukul 11.30 sampai 12.30tetapi masih ada karyawan yang sering datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi. Serta bersantai dan keluar ruangan menuju ruangan yang lain tanpa ada keperluan pekerjaan pada saat jam kerja dan beristirahat pada saat masih jam bekerja, lalu karyawan juga terlambat untuk kembali ke kantor setelah waktu istirahat selesai.

Tabel 1.2
Evaluasi Kehadiran Karyawan Periode Januari s/d Maret2019

Bagian	Prosentase		
	Januari	Februari	Maret
SDM	100%	96,50%	98,00%
Keuangan	95,10%	96,00%	100%
Tanaman	90,50%	88,70%	83,00%
Instalasi	88,75%	84,90%	82,00%
QA	90,10%	87,60%	85,00%
Pengolahan	89,40%	82,50%	81,00%

Sumber : PG Lestari Kertosono 2019

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan pada bagian tanaman, instalasi, QA, dan pengolahan. Berdasarkan data diatas tersebut tidak ada yang mencapai 100% pada setiap bulannya. Tetapi pada karyawan SDM dan Keuangan pada bulan Januari dan Maret

mencapai 100% dan cenderung tinggi pada setiap bulannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kenapa prosentase absensi karyawan administrasi dan umum tidak mencapai 100% pada bagian tanaman, instalasi, QA, dan pengolahan karena beberapa karyawan pada bagian tersebut tidak datang tepat waktu saat bekerja.

Menurut Siagian (2009) Indikator motivasi kerja dapat diukur dari indikator sebagai berikut : daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk ketrampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan. Hal tersebut dikemukakan oleh Siagian (2009) dan yang sesuai dengan fenomena adalah Daya pendorong, bahwa karyawan administrasi dan umum kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan hal tersebut diketahui dari hasil wawancara penulis dengan Asmen Instalasi dan Asmen Tanaman bahwa pemberian motivasi sudah jarang sekali diberikan kepada karyawan. Selanjutnya adalah tanggung jawab, yaitu pada bagian tanaman, instalasi, QA, dan pengolahan tidak dapat mencapai target pada tiga bulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak direksi. Yang terakhir adalah kewajiban, dimana karyawan pada bagian tanaman, instalasi, QA, dan pengolahan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Penelitian Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas
Pendapatan Daerah Kota Manado Semangat Kerja secara parsial berpengaruh
signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota
Manado.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja
sangat berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik
untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PG. Lestari
Kertosono”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan
dibahas adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada
PG. Lestari Kertosono ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan
pada PG. Lestari Kertosono ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi
Produktivitas kerja karyawan pada PG. Lestari Kertosono, maka peneliti
memfokuskan pada pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan administrasi dan umum.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian di PG. Lestari Kertosono adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PG. Lestari Kertosono.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PG. Lestari Kertosono.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di manajemen sumber daya manusia khususnya, bagi peneliti berikutnya yang mampu mengembangkan dan menyempurnakan kelemahan peneliti.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran untuk memperbaiki, membina, dan mengembangkan sumber daya manusia terkait dengan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan di perusahaan.