

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sebagai karyawan memang sangat menentukan, karena keuntungan dan kerugian perusahaan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor terpenting di dalam dunia perusahaan, Sumber Daya Manusia faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang baik, perusahaan tidak akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan itu seorang diri. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Menurut Sinungan (2000) dalam bukunya DR. Edy Sutrisno, M.SI (2011) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengartikan Produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang maupun jasa-jasa. Dalam hal ini Produktivitas mengutarakan cara-cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk menetapkan hasil perbandingan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, yang meliputi Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya Produktivitas kerja karyawan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menetapkan peraturan dan tata tertib yang di terapkan di perusahaan. Karena peraturan sangat di perlukan untuk memberikan pedoman kerja bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Irham Fahmi (2016) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kedisiplinan adalah bentuk tindakan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Selain Kedisiplinan kerja, Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan ingin mendorong karyawan agar mampu untuk bekerja sesuai dengan apa yang di perintah oleh pimpinannya. Akan tetapi, karyawan juga membutuhkan semangat dan dorongan dari pimpinannya. Dengan memberikan suatu dorongan yang kuat dari pimpinannya secara langsung, seperti memberikan bonus seperti rekreasi, hiburan orkes dan lain-lain. Bagi karyawan yang dapat menyelesaikan kerjanya tepat waktu, maka seorang karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja. Karena secara langsung pimpinannya mendorong semangat kerja karyawan, sehingga karyawan semakin semangat dan karyawan dapat menyelesaikan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Menurut Gitosudarmo,2001 dalam bukunya) dalam bukunya DR. Edy Sutrisno, M.SI (2011) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu, faktor pendorong dari

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dengan demikian, semakin tinggi Kedisiplinan kerja karyawan dan semakin tinggi Motivasi kerja yang di berikan kepada karyawan maka gairah kerja karyawan akan semakin meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

Pada kasus yang terjadi di UD. Favourite merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan produk kaos kaki. UD. Favourite ini membuat berbagai macam kaos kaki dengan model dan desain sesuai dengan permintaan dari konsumen. UD. Favourite ini sangat di gemari konsumen terutama pasar, karena modelnya yang sederhana dan harga sangat terjangkau. UD. Favourite beralamat di Jln. Jawa No.43B Geneng Jombang, dan sudah berdiri sejak tahun 2005 hingga sekarang. Dalam proses produksi perusahaan ini selalu memperhatikan kualitas dengan di bantu oleh peralatan produksi yang juga berkualitas. Setiap hari perusahaan ini memproduksi sebanyak 700 lusin pasang kaos kaki dengan di bantu 70 pekerja yang berpengalaman, jadi setiap bulannya target perusahaan ini memproduksi 21.000 lusin pasang kaos kaki.

Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah karyawannya yang belum dapat menyelesaikan target produksi sebagaimana yang di tuntutan, akibatnya produktivitas menjadi turun. Berdasarkan hasil observasi pada UD. Favourite peneliti menemukan masalah penurunan Produktivitas karena tidak dapat menyelesaikan target produksi. Berikut ini peneliti sajikan data produksi kaos

kaki yang diperoleh dari UD. Favourite mulai bulan Desember 2017 sampai bulan April 2017.

Tabel 1.1 Data Produksi Kaos Kaki UD. Favourite
Bulan Desember 2017-April 2017

Bulan	Target Produksi (per-hari)	Realisasi Produksi (per-hari)	% Realisasi
Desember	700 lusin	800 lusin	114%
Januari	700 lusin	700 lusin	100%
Februari	700 lusin	655 lusin	93.75%
Maret	700 lusin	600 lusin	85.71%
April	700 lusin	500 lusin	71.43%
Rata-rata		3.255 lusin	92,978%

Sumber: UD. Favourite

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa UD. Favourite selama bulan Desember 2017-April 2017 tingkat produksi kaos kaki rata-rata 92,978%. Dibulan Januari 2017 karyawan yang tidak hadir berjumlah 3 orang dan pencapaian Realisasi produksi 100%, namun di bulan Maret 2017 ketidak hadirannya karyawan juga 3 orang namun Realisasi produksi hanya 85,71%. Dari data tersebut telah terjadi penurunan Produktivitas, karena sama-sama tingkat ketidak hadirannya 3 orang namun pencapaian produksi menurun.

Salah satu indikator Produktivitas kerja yang menyebabkan menurunnya Produksi adalah efisiensi. Hal ini karena adanya karyawan yang tidak masuk

kerja, dengan kondisi seperti ini dapat menyebabkan ketidaktepatan waktu produksi sehingga Produktivitas kerja menurun.

Penelitian yang dilakukan di UD. Favourite faktor yang mempengaruhi menurunnya Produktivitas kerja karyawan di duga salah satunya adalah Kedisiplinan kerja. Setiap hari perusahaan ini beroperasi dari pukul 07.00 sampai pukul 15.00, akan tetapi beda lagi untuk bagian mesin produksi di bagi menjadi 3 shift. Untuk absensi karyawan di UD. Favourite ini masih menggunakan absensi manual, pernah menggunakan mesin fingerprint hanya beberapa bulan saja. Karena percuma karyawan masih saja ada yang telat ketika masuk kerja. Oleh karena itu Kedisiplinan karyawan bisa di bilang sangat kurang sehingga dapat mempengaruhi produksi yang menurun. Dan perusahaan tidak bisa memenuhi target, dan solusinya perusahaan harus menimbun barang untuk memenuhi pesanan dari konsumen.

Berikut ini peneliti sajikan data absensi kerja yang diperoleh dari UD. Favourite mulai bulan Desember 2017 sampai bulan April 2017.

Tabel 1.2 Rekap Data Absensi UD. Favourite**Bulan Desember 2017-April 2017**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk		Prosentase Ketidakhadiran
		Alpha	Ijin	
Desember	70	1		1,4%
Januari	70	2	1	4,3%
Februari	70	2		2,8%
Maret	70	3		4,3%
April	70	1		1,4%
Rata-rata		10		2,84%

Sumber: UD. Favourite

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa UD. Favourite selama bulan Desember 2017-April 2017 tingkat ketidak hadiran karyawan rata-rata 2,84%. Dari data tersebut dapat dikatakan tingkat ketidak hadiran karyawan tinggi. Dari fenomena tersebut secara langsung dapat mengakibatkan Produktivitas kerja karyawan itu menurun. Sehingga karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang di targetkan perusahaan.

Salah satu indikator yang menyebabkan menurunnya Kedisiplinan kerja adalah balas jasa. Hal ini dibuktikan karena karyawan kurang puas dengan balas jasa yang diberikan, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja yang menurun.

Selain Kedisiplinan kerja faktor yang mempengaruhi menurunnya Produktivitas kerja karyawan adalah Motivasi kerja. Di UD. Favourite ini bekerja dengan sistem kerja borongan, bagi karyawan yang bekerjanya bagus dan dapat menyelesaikan target yang telah di tetapkan perusahaan, pimpinan akan memberikan bonus tambahan seperti rekreasi bersama anggota keluarga

selain itu ada lagi bonus hiburan seperti orkes. Itulah salah satu motivasi yang di berikan oleh perusahaan sehingga karyawan terpacu untuk semangat bekerja dan dapat menyelesaikan target dari perusahaan. Salah satu indikator Motivasi kerja yang menyebabkan Produktivitas menurun adalah daya pendorong, karyawan merasa daya pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja kurang.

Oleh karena itu Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja ada hubungannya dengan Produktivitas kerja karyawan, maksudnya semakin tinggi Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya Produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. Favourite begitu pula sebaliknya.

Atas dasar konsep tersebut dan kondisi yang terjadi pada UD. Favourite Geneng Jombang, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang :” Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Favourite Geneng Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan UD. Favourite?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan UD. Favourite?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan UD. Favourite
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan UD. Favourite

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu baru dan menambah pengalaman bagi penulis, agar lebih siap dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi UD. Favourite Geneng Jombang

Dengan hasil penelitian di harapkan jadi masukan sejauh mana dari pelaksanaan program Kedisiplinan kerja dan Motivasi kerja dapat meningkatkan Produktivitas kerja karya.

3. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi, serta menambah wawasan pengetahuan dan juga dapat di gunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.