

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang Masalah**

Menurut Nawawi (1998) produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari sumber daya yang mampu mencapai atas apa yang menjadi tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai sasaran utama yang mampu menciptakan personil untuk bisa mencapai hasil maksimal dalam tingkat kemampuan karyawan.

Secara umum suatu perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan giat, salah satu faktor penting dalam berkembangnya suatu perusahaan yaitu sumber daya manusianya, dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti sikap karyawannya. Produktivitas kerja sangatlah penting, karena standart hidup sebuah perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk memproduksi barang dan jasa. Semakin besar produktivitas suatu perusahaan, maka semakin besar keuntungan dan standart hidupnya.

Penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam perusahaan akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah 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 yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, jika individu sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan dengan baik, memiliki motivasi dan rasa disiplin, maka di harapkan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut (George J.Washin) produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efesiensi dan efektivitas. Dalam efesiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari manusia, keuangan atau dapat juga dari alam yang dibutuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan. Sedangkan efektivitas adalah untuk mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah dicapai.

Produktivitas merupakan hasil yang tercipta dari upaya karyawan. Karyawan diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta perusahaan dari kerja yang dilakukan dan mau melaksanakan apa yang dibebankan kepadanya.

Adanya factor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) , diataranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan dan motivasi kerja atau dorongan kerja pada tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan motivasi yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Factor pertama yaitu disiplin kerja menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan Menurut Terry dalam Sutrisno (2011) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dan itu berarti dia harus patuh terhadap apa yang digariskan perusahaan.

Kemudian, cara perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui motivasi, karena pada dasarnya motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya kekurangan karyawan atas pekerjaan mereka, yang mengakibatkan karyawan tidak termotivasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan personalia, terdapat fenomena yang mengakibatkan motivasi menurun, yaitu mengenai pengembangan karir, dimana tidak adanya pengembangan karir dan pengembangan wawasan terkait pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan menimbulkan motivasi kerja karyawan menurun. Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hani Handoko, 2001:252).

Faktor disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu penerapan disiplin kerja di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih rajin, dan lebih disiplin bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan. Kemudian, didukung dengan pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih menyenangkan dan bukan menjadi suatu beban.

Dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh *Ratna* dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Gema Nusa Lestari Muara Tembesi*" yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan pada variabel disiplin kerja bahwa semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto yang merupakan perusahaan pengolahan limbah untuk dijadikan

produk baru seperti kertas, bata merah dan batako. Batas dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan produksi batako yang berjumlah 50 orang.

Adapun masalah yang dihadapi oleh PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto yaitu berasal dari factor sumber daya manusia (karyawan), Dimana karyawan ketika sedang bekerja diduga tidak bersemangat yang mengakibatkan menurunnya jumlah hasil produksi selama 3 bulan terakhir. Menurunnya produktivitas karyawan dikarenakan motivasi kerja karyawan yang kurang dalam melakukan pekerjaannya, bisa dilihat dari hasil produksi batako yang dicapai karyawan selama bulan April 2020 - Juni 2020 berikut ini :

**Tabel I.I**  
**Rekap Target dan Hasil Produksi Batako**  
**PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto**  
**Periode Juli 2019- Juni 2020**

No	Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Produksi (pcs)	Reject
1	Maret	349.800	347.070	2.730
2	<b>April</b>	<b>349.800</b>	<b>345.030</b>	<b>4.770</b>
3	<b>Mei</b>	<b>349.800</b>	<b>344.700</b>	<b>5.100</b>
4	<b>Juni</b>	<b>349.800</b>	<b>343.650</b>	<b>6.150</b>

*Sumber: PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto*

Berdasarkan data dari tabel I.I diatas, maka bisa dilihat adanya penurunan jumlah hasil produksi batako dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Dimana mulai bulan April 2020 sampai dengan Juni 2020 target hasil produksi yang dihasilkan karyawan PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto mengalami penurunan. Barang reject yang dihasilkan karyawan pun bisa semakin meningkat karena adanya produktivitas karyawan yang menurun.

Menurunnya produktivitas karyawan menurut PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto juga karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja, bisa dilihat dari absensi kedatangan karyawan berikut ini :

**Tabel I.2**  
**Absensi Kehadiran Karyawan**  
**PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto**  
**Periode Juli 2019 – Juni 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Kehadiran Karyawan Tepat Waktu/ Minggu</b>	<b>Jumlah Keterlambatan Karyawan/Minggu</b>	<b>Jumlah Karyawan Libur/Minggu</b>
Maret	50	45	0	5
<b>April</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Mei</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Juni</b>	<b>50</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>5</b>

*Sumber: PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto*

Bisa dilihat dari table I.2 diatas, adanya peningkatan jumlah karyawan yang datang tidak tepat waktu setiap minggu mulai dari bulan April 2020 sampai dengan Juni 2020 , hal ini diduga karena menurunnya disiplin kerja karyawan pada PT.Putra Restu Ibu Abadi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan adanya produktivitas karyawan yang menurun, maka manajemen perusahaan berupaya untuk melakukan perubahan perubahan dan pengaturan kerja, dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki dampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan. Jika dengan pengendalian yang baik terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja maka produktivitas karyawan dapat ditingkatkan. Dari penjelasan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul “*Pengaruh*

*Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Batako PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto”*

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi batako di PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi batako di PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto?

## **1.3 Tujuan penelitian.**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi batako di PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi batako di PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya, serta dapat digunakan sebagai

bahan pertimbangan suatu organisasi khususnya mengenai “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi ataupun bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” serta sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

### **I.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian variabel yang diangkat oleh peneliti yaitu hanya berkaitan dengan “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Batako di PT.Putra Restu Ibu Abadi Mojokerto” produktivitas diangkat oleh penulis dikarenakan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.