

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, Karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Perkembangan yang cukup pesat dalam bidang teknologi di masa sekarang tidak membuat peran manusia begitu saja di tinggalkan, karena faktor sumber daya manusia di anggap sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Edy sutrisno (2009) menjelaskan, bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa) Menurut (Hasibuan 2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan persahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Maka dari itu dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2018), 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 ketrampilan dari tenaga kerjanya. Dengan adanya produktivitas kerja yang baik tentu kualitas karyawan juga berpengaruh, hal ini dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan dan juga disiplin kerja yang dilakukan setiap harinya, dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan Menurut Sedarmayanti (2011) diantaranya, motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, ketrampilan, etika kerja, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

Sedarmayanti (2017) Menjelaskan, motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat/pendorong semangat kerja. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2010 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja yakni Disiplin kerja, Menurut Mangkunegara (2013) “ Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan, Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2013) “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja. motivasi kerja merupakan sikap mental dari seseorang yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian di CV. Surya Kencana Food Jombang berlokasi di Jl. Brigjen Kretarto 189 Jombang, perusahaan ini memproduksi makanan ringan. Dalam kegiatan operasional CV. Surya Kencana Food Jombang memiliki target usaha perseroan yang jelas sehingga manajerial perseroan mampu membentuk dan menerapkan kebijakan perseroan secara sistematis untuk mencapai tingkat profit yang optimal sehingga memberikan manfaat kepada pemodal dan pelaku manajerial mulai dari tingkat teratas sampai tingkat terendah.

Berdasarkan observasi di CV. Surya Kencana Food terdapat suatu permasalahan pada sumber daya manusia (karyawan bagian produksi), dimana karyawan di duga kurang bersemangat (motivasi) dalam bekerja hal ini mengakibatkan menurunnya

hasil produksi selama 3 bulan, kualitas hasil produksi juga kurang baik dan kurang sesuai dengan standart yang diberikan perusahaan, dari barang yang riject dan juga hasil produksi yang menurun. Menurunnya produktivitas karyawan ini dikarenakan motivasi kerja karyawan yang kurang dalam bekerja, bisa dilihat dari hasil produksi yang dicapai karyawan CV. Surya Kencana Food selama 3 bulan yaitu April, Mei, Juni 2022

**Tabel 1.1**  
**Rekap Hasil Produksi CV. Surya Kencana Food**  
**Periode April-Juni 2022**

Item Produksi	April		Mei		Juni	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
BIC4/Gerry Snack7Sereal	194.000	119.574	149.580	157.174	56.718	32.771
CSP40/Gerry Salut Choco	125.000	119.574	80.000	85.750	89.100	84.977
WES4R/Gerry W.Stick (6,5g)	65.000	70.622	55.000	58.651	48.000	37.481
WLCKB/Gerry W.Stick	69.300	52.780	87.220	59.676	30.998	25.264
CSP4HZ/Gerry Salut Hazelnut	-	-	31.000	27.080	-	-
TEGROL/Gerry Tegrol	-	-	-	-	70.000	8.316
Jumlah	453.000 CTN	421.568 CTN	403.070 CTN	388.336 CTN	294.816 CTN	188.809 CTN
%	93%		96%		64%	

*Sumber Data : CV Surya Kencana Food*

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa selama 3 (tiga) bulan pada pertengahan tahun 2022, rata-rata produksi yang dicapai = 84,33%

Selain tidak mampu mencapai target sebagai mana data pada tabel 1.1 diatas, menurut penjelasan Kepala Bagian Produksi, karyawan masih belum maksimal kemampuannya dalam memenuhi standart produksi yang ditetapkan.

Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**

**Hasil Riject CV Surya Kencana Food**

<b>BULAN</b>	<b>TARGET PRODUKSI</b>	<b>RETUR</b>	<b>%</b>
April	453.000 CTN	26.302 CTN	6%
Mei	403.070 CTN	20.719 CTN	5%
Juni	294.816 CTN	10.094 CTN	3%

*Sumber Data : CV Surya Kencana Food*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa selama 3 bulan, rata – rata produk yang riject = 4,66%. Selain itu karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Penurunan Produktivitas kerja jika dilihat dari data produksi diatas yaitu karyawan tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu serta juga karyawan kurang memperhatikan hasil kualitas produk dari perusahaan tersebut.

Adapun juga faktor lain yang mempengaruhi menurunnya produktivitas karyawan menurut kepala bagian produksi juga karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan, bisa terlihat dari absensi kehadiran karyawan bagian produksi sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Absensi Kehadiran Karyawan Produksi**  
**CV. Surya Kencana Food**  
**Periode April-Juni 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hadir	Absen (Tidak Hadir)
1	April	50	30	43	8
2	Mei	50	30	46	4
3	Juni	50	30	37	13

*Sumber Data : CV Surya Kencana Food*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa selama 3 bulan mengalami penurunan pada kehadiran karyawan pada bagian produksi, dalam 3 bulan tersebut peningkatan keidakhadiran karyawan sebanyak 25 kali, dengan menurunnya ketidakhadiran karyawan atau kedisiplinan karyawan ini diduga menjadi menurunnya produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi, diduga karena dengan ketidakhadiran beberapa karyawan ini, karyawan tidak mampu mencapai target hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan

Karena hal itu maka ketaatan pada tingkat kewaspadaan dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal sehingga banyak sekali keteledoran saat pembuatan produk pada bagian bagian tertentu seperti regu pembuatan slai, regu pembuatan roti dll.

Berdasarkan informasi dan data yang peneliti kumpulkan kami sebagai penulis menduga bahwa produktivitas perusahaan di CV. Surya Kencana Food di pengaruhi oleh Motivasi kerja dan Disiplin kerja

Atas dasar uraian diatas maka peneliti ingin membuktikan dugaan peneliti mengenai produktivitas melalui penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Surya Kencana Food)** ”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Cv. Surya Kencana Food ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Surya Kencana Food ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Cv. Surya Kencana Food
2. Untuk Mengetahui pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Cv. Surya Kencana Food

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah :

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini bisa digunakan sebagai referensi oleh pimpinan CV Surya Kencana Food untuk upaya pada proses peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan bisa mencegah terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat merugikan bagi perusahaan