

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu hal yang penting dalam organisasi karena manusia itu memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Di dalam semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam upaya untuk mencapai suatu tujuannya sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu modal dasar dalam menentukan tujuan perusahaan. Tanpa adanya peran sumber daya manusia, kegiatan di dalam perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif ataupun dominan dalam setiap kegiatan di dalam organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013).

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, Disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan lain-lain. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan hendaknya harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah semangat kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi

seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu perbandingan antara hasil keluaran dengan

masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

Sedangkan menurut Salvatore (2011) produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi atau perusahaan.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berguna untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya yaitu disiplin kerja (Rovianto, 2013). Menurut Mangkunegara (2015) disiplin pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai. Menurut Suwuh (2015) Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku, dan tindakan karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu semangat kerja Sutrisno (2017). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja

sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik Nitisemito (2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

CV. Mega Lestari Plasindo adalah perusahaan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.58, Jelakombo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. CV. Mega Lestari Plasindo merupakan perusahaan yang memproduksi karung plastik sejak tahun 2001 dengan menggunakan bahan polypropylene sebagai bahan utama dan *calcium carbonate* sebagai bahan campuran. Pemilihan dan Penggunaan polypropylene dengan melting index yang sesuai sebagai bahan dasar karung plastik ini memiliki daya kelenturan dan kuat Tarik yang tinggi sehingga produk yang kami hasilkan memiliki durabilitas yang lama.

Berdasarkan hasil observasi di CV. Mega Lestari Plasindo bulan januari sampai dengan maret 2022 terdapat permasalahan dalam pengelolaan karyawan. Menurut informasi dari Bapak Efendi Manajer Personalia CV. Mega Lestari Plasindo yang menjadi salah satu masalah bagi perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Hal ini terkadang biasa terjadi di lapangan karena tenaga kerja yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Personalia CV. Mega Lestari Plasindo terdapat penurunan hasil produksi pada bulan januari sampai dengan bulan maret.

Setelah melakukan observasi langsung dilapangan hasil produksi karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada bulan januari ke bulan february mengalami penurunan hampir 10%. Menurut Manager Bapak Effendi penurunan produktivitas karyawan terbukti masih adanya tingkat absensi yang rendah. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin seperti berangkat terlambat dan tidak masuk kerja tanpa adanya alasan. Pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif.

Selain itu, menurut Bapak Efendi selaku Personalia, penurunan produktivitas terbukti dengan kualitas kerja karyawan. Masih terdapat produk *Reject* yang dihasilkan oleh karyawan. Setelah melakukan observasi dilapangan menunjukkan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak memenuhi standart kualitas perusahaan, sehingga tidak sesuai tujuan yang diharapkan perusahaan. Saat peneliti melakukan penelitian langsung ke tempat produksi, ternyata masih terdapat produk *reject* yang dihasilkan karyawan. Produk *Reject* tersebut akan dijual dengan harga yang murah. Penurunan produktivitas kerja terbukti dengan tingkat perolehan hasil produksi menurun, sehingga target produksi yang ditetapkan perusahaan belum tercapai.

Selanjutnya faktor yang diduga dapat menyebabkan adanya penurunan produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Bapak Effendi selaku Manager CV. Mega Lestari Plasindo, bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Seperti melanggar peraturan dan sering

terlambat. Sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Absensi Karyawan CV. Mega Lestari Plastindo Jombang

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Kerja
Januari	42	5	4	17	8	26 hari
Februari	42	8	7	11	11	24 hari
Maret	42	4	5	15	7	27 hari

Sumber : CV. Mega Lestari Plasindo Jombang 2022

Dilihat pada tabel 1.1 rendahnya disiplin kerja terbukti masih terdapat karyawan yang berangkat kerja tidak tepat waktu. Menurut Bapak Efendi selaku Manajer bahwa perusahaan memberikan waktu toleransi untuk keterlambatan 15 menit setelah bel masuk. Namun. Masih banyak karyawan yang terlambat melebihi waktu toleransi. Selain itu, waktu bekerja yang diberikan perusahaan kurang dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan. Dimana terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaannya sebelum bell istirahat sehingga terlalu banyak membuang waktu. Untuk tingkat kewaspadaan, Menurut Bapak Efendi masih terdapat karyawan yang kurang waspada dan berhati-hati dalam menjalankan mesin produksi, sehingga bisa menghasilkan produk yang cacat bahkan kecelakaan dalam bekerja.

Disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Apabila karyawan mampu memaksimalkan waktu kerja yang

tersedia mulai awal waktu hingga akhir waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan bekerja dengan penuh tanggung jawab maka akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas yang dihasilkan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang diduga dapat menurunkan produktivitas kerja adalah semangat kerja. Menurut ibu suwarsih selaku mandor bagian produksi masih banyak karyawan yang mengeluh akan pekerjaannya dan kurangnya antusias karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal bekerjasama antar karyawan juga tergolong rendah. Karyawan kurang mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama karyawan secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Rendahnya semangat kerja juga dibuktikan dengan terdapat beberapa karyawan yang kurang berpartisipasi terhadap kegiatan rutin yang dilakukan oleh perusahaan. Misalnya, *breafing* yang dilaksanakan setiap pagi sebelum memulai pekerjaan. Karyawan masih banyak yang tidak mengikuti *breafing* padahal *breafing* sangat penting untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja demi mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana dalam menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik tersebut yakni pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu juga sebagai sarana acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui semangat dan disiplin kerja yang berguna bagi karyawan.
- b. Bagi penulis sendiri, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai

gambaran sampai dimana teori-teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan di lapangan/perusahaan.