

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran departemen SDM menempati posisi krusial strategis pada satu organisasi guna tercapainya tujuannya. Sumber daya manusia begitu krusial untuk mengelola serta mengatur karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara produktif guna mencapai tujuan mereka. Sumber daya milik organisasi tak akan membuahkan hasil terbaik jika tak didukung oleh orang-orang yang berkinerja terbaik. Menurut Hasibuan (2017), “Sumber daya manusia ialah ilmu dan seni mengelola secara efektif serta efisien hubungan antar peran pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.” Perihal terkait diharapkan mampu mengoptimalkan mutu sumber daya manusia.

Keberhasilan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana cara instansi atau perusahaan tersebut dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki secara seefektif mungkin. Pada studi berikut, peneliti menetapkan objek penelitiannya ialah di CV. Soso Alsera Murni merupakan sebuah perusahaan yang berada di Jombang tepatnya di jl. brigjen katamso no.25, pulo lor yang bergerak di bidang retail yang terbesar di jombang. CV. Soso Alsera Murni jombang ialah perusahaan yang bergerak dibidang retail, perusahaannya menyediakan produk kebutuhan pokok seperti beras, minyak, gula, tidak hanya kebutuhan pokok tersedia juga berbagai bahan kue, plastik, makanan frozen food yang terbilang cukup lengkap untuk berbelanja kebutuhan rumah tangga.

Menurut Sutrisno (2009:99), produktivitas secara harfiah diinterpretasikan layaknya perbandingan diantara keluaran (barang ataupun jasa) dengan masukan (pekerja, material, uang). Perbandingan keluaran (result) dan masukan (input) menurut Hasibuan (2018). Peningkatan produktivitas meningkatkan efisiensi sistem kerja (waktu, bahan, tenaga kerja) dan keterampilan tenaga kerja tersebut. (Sedarmayanti) Tentunya produktivitas tinggi, mutu karyawan begitu berpengaruh, terlihat dari semangat serta disiplin kerja yang dilaksanakan setiap harinya, dengan semangat serta kedisiplinan yang maksimal perusahaan tumbuh. keuntungan yang

tinggi adalah mungkin. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pekerja seperti motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, abilitas kerjasama, gizi serta kesehatan, besaran pendapatan, lingkungan kerja, dan kecanggihan teknologi. telah dipakai. Adanya faktor yang mampu memengaruhi tingkat produktivitas pegawai ialah motivasi kerja serta disiplin kerja.

Motivasi senantiasa dianggap layak faktor yang menyokong perbuatan individu, sebab motivasi merialahupakan faktor yang menyokong individu guna melaksanakan satu kegiatan (Sutrisno, 2009: 109). Menurut Maslow (1970), motivasi ialah keahlian pendorong internal yang memotivasi orang guna melaksanakan sesuatu ataupun berusaha memenuhi kebutuhannya. Menurut Sutrisno (2011), motivasi kerja “motivasi sering diartikan sebagai faktor motivasi seseorang karena motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu”. Karyawan yang bermotivasi tinggi dan disiplin dapat memaksimalkan pekerjaannya, sehingga mencapai tujuan produktivitas perusahaan.

Faktor lain yang juga memengaruhi produktivitas karyawan ialah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja ialah kesadaran serta keinginan personal guna menaati seluruh aturan serta norma sosial yang diberlakukan perusahaan, serta untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karyawan memiliki peraturan dan kebijakan. perintah manajemen sesuai dengan di atas.

Atas perolehan observasi pada CV. Soso Alsera Murni Jombang dikenali problematika yakni datang dari faktor sumber daya manusia (karyawan), dimana karyawan saat tengah menjalankan pekerjaan kurang bersemangat yang mempengaruhi omset penjualan selama 5 bulan terakhir. Naik turunnya omset harian tokodapat disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan guna mencapai pesanan pasar ataupun tak bersesuaian dengan rancangan awal perusahaan pada periode yang sudah dipastikan. Turunnya produktivitas kinerja pekerja sebab kurangnya motivasi kerja karyawan perihal pelaksanaan pekerjaannya, mampu diidentifikasi dari omset penjualan CV. Soso Alsera Murni selama 5 bulan terakhir.

Berdasarkan fenomena dilapangan yang terjadi menunjukkan bahwa karyawan CV. Soso Alsera Murni belum mampu memenuhi pekerjaannya sebagaimana yang ditargetkan manager. Karena tuntutan pihak manager, karyawan Kasir, pramuniaga dan admin CV. Soso Alsera Murni melakukan perbaikan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 1.1 Target bulanan dan pencapaian target CV. Soso Alsera Murni
November 2021 - Maret 2022**

Bulan	Target	Pencapaian	Keterangan
November	850.000.000	782.000.000	92%
Desember	892.500.000	794.325.000	89%
Januari	937.125.000	843.412.500	90%
Februari	918.382.500	798.992.775	87%
Maret	964.301.625	887.157.495	92%

sumber : CV. Soso Alsera Murni 2022

Pada tabel 1.1 berdasarkan data target omset bulanan dan tabel pencapaian diatas yang harusnya setiap bulannya mencapai target penjualan. Dapat dilihat bahwa omset setiap bulannya fluktuatif hasil ini tidak baik untuk perusahaan. Dapat di lihat bahwa perusahaan mengalami fluktuatif produktivitas kerja ditilik dari minimnya keahlian pada bidang tertentu, karyawan tak menyelesaikan tugasnya serta tanggungjawab tepat pada waktunya, pula minimnya pelaksanaan pekerjaan yang telah ditugaskan perusahaan.

Salah satu faktor yang menurunkan produktivitas karyawan ialah motivasi kerja. Didasari perolehan wawancara dengan karyawan penjual, kami menemukan kurangnya tanggung jawab manager terhadap karyawan sebagai berikut: Dalam situasi ini, motivasi memainkan peranan penting guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Soso Alsera Murni juga karena kurangnya kedisiplinan Mengenai disiplin kerja pada CV. Soso Alsera Murni yang masih senantiasa terjadi pelanggaran ialah seringnya datang terlambat dikala jam masuk kerja, senantiasa tak masuk kerja/izin mendadak, sehingga terjadi kekurangan crew saat shift kerja berlangsung. Untuk

meningkatkan disiplin kerja CV.Soso Alsera Murni, atasan melayangkan sanksi terkait pelanggaran yang diperbuat karyawan lewat pemberian SP (Surat Peringatan) serta berupa teguran langsung. Karyawan belum seutuhnya sadar bahwasanya disiplin begitu memengaruhi kemajuan organisasi perusahaan serta prestasi kerjanya.

**Tabel 1.2 Absensi kehadiran karyawan
CV. SOSO ALSERA MURNI
Periode November 2021 - Maret 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hadir	Absen (Tidak)	Terlambat
November	68	24	66	1	1
Desember	68	24	63	2	3
Januari	68	24	60	3	5
Februari	68	24	58	6	4
Maret	68	24	56	8	4

Sumber data: CV. Soso Alsera Murni

Dari tabel 1.1 mampu diperhatikan bahwasanya kurun 5 bulan terakhir terjadi penurunan absensi karyawan yang bekerja pada CV. Soso Alsera Murni yakni kenaikan absensi karyawan ialah 20 kali dalam 5 bulan terakhir berjumlah karyawan yakni 68 orang. Penurunannya terjadi pada bulan November, Desember, Januari, hingga Maret .Faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada CV. Soso Alsera Murni ialah sebab belum diberlakukannya sanksi ataupun kebijakan terkhusus dari perusahaan teruntuk karyawan, menjadikan karyawan terlambat serta absen perihal mengeijakan sejumlah tugas yang diberikan. Sejumlah karyawan kurang disiplin mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Makanya perusahaan membutuhkan usaha guna memunculkan kedisiplinan teruntuk para pegawai supaya mampu memaksimalkan kinerjanya pula melayangkan sanksi kepada karyawan CV. Soso Alsera Murni, sebab dengan sanksi para karyawan bakal mampu menjadi disiplin.

Perihal terkait diduga turunnya disiplin kerja karyawan pada CV. Soso Alsera Murni, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dikarenakan ketidakhadirankaryawan cukup tinggi pula ketidak sanggupan karyawan guna

memenuhi permintaan pasar ataupun ketidaksesuaian dengan rancangan permulaan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sebab hal itulah ketaatan pada tingkatan kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan tak begitu optimal menjadikan karyawan yang tak patuh bakal mendapat SP serta jikalau karyawan sering senantiasa mengulangi perihal serupa secara persisten maka akan dipotong upahnya.

Didasari acuan peristiwa yang sudah dipaparkan peneliti sebelumnya, maka penulis berkeinginan menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Soso Alsera Murni?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Soso Alsera Murni?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan:

1. Untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta memaparkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan CV. Soso Alsera Murni..
2. Untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta memaparkan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Soso Alsera Murni.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharap akan memiliki manfaat berikut:

1. Manfaat Praktis

Perolehan penelitian berikut diharap mampu menyajikan acuan referensi berpikir pada CV. Soso Alsera Murni guna merumuskan serta mengambil satu kebijakan terkait memaksimalkan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Akademis

Perolehan penelitian berikut diharap mampu memperkaya wawasan perihal motivasi, disiplin kerja serta produktivitas karyawan yang diperoleha

di bangku kuliah.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian berikut terfokus kepada motivasi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan serta responden yang diteliti ialah karyawan tetap bagian Kasir, Pramuniaga dan Admin pada CV. Soso Alsera Murni