

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Manusia merupakan aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti sikap karyawan dalam hal ini adalah disiplin karyawan. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

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. Teknologi yang modern, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna.

Produktivitas memiliki hubungan dengan efisiensi dan efektivitas. Menurut Sinungan, (2008 : 8) mengatakan dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas. Pekerjaan yang efisien berkaitan dengan seberapa baik berdasarkan masukan itu dikombinasikan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan bagaimana mencapai suatu volume produksi tertentu yang berkualitas tinggi dalam waktu yang lebih pendek dengan tingkatan pemborosan yang lebih kecil dan sebagainya. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dicapai atau tidak. Produktivitas bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan tetapi harus diupayakan. 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.

UD. Samudra Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri sepatu. Perusahaan yang berada di Desa Temuwulan Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang memiliki 57 orang tenaga kerja, dengan produksi yang dihasilkan berupa sepatu. Produktifitas kerja karyawan UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya.

Kenyataan yang ada pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang mengalami penurunan realisasi produksi selama tiga bulan terakhir seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target dan realisasi produksi**

Periode	Target Produksi (Unit)	Realisasi
Januari	15.000	14.424
Februari	15.000	14.260
Maret	15.000	14.120

Sumber : UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan selama tiga bulan terakhir adanya penurunan realisasi produksi, hal ini menunjukkan tingkat produktifitas kerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan produktifitas kerja akibat dari kurangnya kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan target perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan tidak dapat tercapai, banyaknya produk yang cacat produksi, sehingga memerlukan perbaikan.

Produktifitas kerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Produktivitas karyawan tidak lepas dari tindakan karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. 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. Karyawan yang handal adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, hal ini dilihat dari Ketaatan

pada peraturan perusahaan, patuh terhadap pimpinan, memiliki presensi kehadiran yang baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dan bersedia menyelesaikan tugas tambahan. Kemampuan ini yang menyebabkan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Perilaku tidak disiplin dalam bekerja pada karyawan UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang terutama pada bulan Januari - maret 2017 yang mana selama bulan tersebut terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja kurang dari 30 menit sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal, hal ini walaupun terlihat sepele tapi akan berdampak pada aktivitas perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan tidak optimal dan tidak seperti yang diinginkan. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang mengganggu karyawan lain, dan menolak untuk melaksanakan tugas, bahkan tidak masuk kerja. Berikut ini data absensi karyawan UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang selama bulan Maret :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang**  
**Bulan Maret 2017**

Minggu Ke..	Absensi Kehadiran	Keterlambatan	Tidak Masuk	Jumlah Karyawan
1	46	8	3	57
2	43	11	3	57
3	41	12	4	57
4	37	14	6	57

Sumber: Data Absensi UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang , 2017

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan terjadi peningkatan karyawan yang terlambat pada minggu pertama sebanyak 8 orang dan yang tidak masuk sebanyak 3 orang, minggu kedua sebanyak 11 orang yang terambat dan 3 orang yang tidak masuk, pada minggu ketiga karyawan yang terlambat

sebanyak 12 orang dan yang tidak masuk sebanyak 4 orang dan pada minggu keempat sebanyak 14 orang yang terlambat dan tidak masuk sebanyak 6 orang. karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan selain itu karyawan kurang memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tambahan

Produktifitas kerja karyawan juga dipengaruhi kemampuan karyawan. Kemampuan kerja adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan dan menguasai pekerjaan. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2008). Kemampuan karyawan UD. Samudra Jaya dilihat dari kualitas kerja karyawan yaitu kurang mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktunya, kurang memiliki kreatifitas dan inovatif, rata-rata karyawan memiliki pendidikan lulusan SMP, kurangnya penguasaan pekerjaan dengan baik, kebanyakan karyawan pada UD. Samudra Jaya dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis dan Jackson, 2006). Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda. Ada karyawan yang bekerja dengan motif untuk memperoleh upah yang tinggi, ada yang bekerja dengan motif memperoleh kesempatan pengembangan karier, serta

masih banyak motif-motif lainnya yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Jadi pada dasarnya, penyebab karyawan melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka produktifitas kerja pun cenderung untuk meningkat. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang harus mempunyai kualitas yang baik pula.

Rendahnya motivasi karyawan UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang dilihat dari rendahnya pemberian bonus, pemilik UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang memberikan bonus berupa uang kepada masing-masing karyawan apabila selama dua minggu tidak melakukan absen kerja maka bonus diberikan penuh, akan tetapi apabila tidak masuk satu hari kerja maka bonus diberikan hanya setengahnya saja, hal ini dimaksudkan untuk mendidik karyawan untuk disiplin kerja dan memiliki motivasi kerja. Karyawan menganggap gaji yang mereka terima selama ini terlalu kecil yaitu gaji selama dua minggu sekali antara Rp. 350.000,- - Rp. 600.000, yang masih jauh dari Upah Minimal Regional kabupaten Jombang sebesar Rp. 1.924.000/ bulan (UMR Jombang tahun 2017), hal ini menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Penelitian Endang Widyawati Ningrum (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin

kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja  
motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas  
kerja upah kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas  
kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap  
produktivitas kerja

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk  
meneliti tentang : “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan motivasi  
kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa  
Temuwulan Jombang “

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Pada UD.Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai penerapan disiplin kerja dan peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran menilai apakah disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan pada karyawan sudah tepat atau belum.

b) Manfaat Praktis

(1) Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

(2) Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yang diperoleh baik pada

saat penelitian maupun pada saat penyusun skripsi, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.