

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah perusahaan dituntut mengembangkan cara baru untuk mempertahankan kualitas karyawan pada produktivitas tinggi agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi atau perusahaan tersebut. Seiring dengan berkembangnya dunia usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku - pelaku industry akan semakin ketat, maka untuk bersaing perusahaan dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran, tindakan, dan inovasi dengan sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi serta upaya baru untuk meningkatkan pengembangan dan performan pada produktivitas kerja karyawan.

Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset sangat penting, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal aktivitas produksi bisa terhambat dan tujuan perusahaan bisa tidak tercapai. Sumber daya manusia harus dikelola dengan optimal dan maksimal, dan diberi kemampuan yang ekstra untuk memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji akan kemampuan, ketrampilan setiap individu, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) "Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat.” Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018) “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan 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 yang baik tentu kualitas karyawan sangat berpengaruh dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan setiap hari, dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang bisa mendapatkan profit tinggi. Adanya faktor yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi. Adanya faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja Menurut Sutrisno (2011) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Seorang karyawan yang memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi maka akan

mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu 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 mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2013) "Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Supaya pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka karyawan dapat bekerja dengan baik apabila karyawan memahami apa yang akan menjadi tugas dan tanggung jawabnya berarti seorang karyawan harus patuh terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam hal ini peneliti mengambil objek penelitian di CV Fizzul Putra Mandiri Jombang yang beralamat kantor di Jl. Adjisastrowidjoyo No. 24, Kav Klagen, Desa Kepuhkembeng, Kecamatan Peterongan, Kabupaten Jombang 61481. CV Fizzul Putra Mandiri Jombang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry konveksi yang berdiri sejak tahun 2004, yang didirikan oleh Ibu Nandra Latuconsina. CV Fizzul Putra Mandiri Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di industri Tata Busana, Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis produk fashion diantaranya yaitu: Seragam sekolah,

celana, jaket, baju PDH organisasi, kaos olahraga, jas almamater, dan masker. Produk fashion sebagai unggulan dari perusahaan ini karena pemesanannya paling banyak dari bidang kuliner. Yang wilayah pemasarannya sudah sampai ke berbagai luar kota, dalam kota, maupun luar Jawa. Salah satu pelanggan tetap CV Fizzul Putra Mandiri Jombang yaitu dari kota Ambon Maluku sejak tahun 2010. Perusahaan ini merupakan penyedia barang sesuai dengan pesanan atau order yang dituntut untuk dapat menyediakan barang tepat waktu sesuai dengan pesanan dan mengutamakan kualitas bahan produk yang tentunya pemilihan bahan selalu diprioritaskan serta mempunyai tempat produksi sendiri yang didukung dengan sumber daya manusia yang handal dan terlatih yang sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan observasi di CV Fizzul Putra Mandiri Jombang terdapat masalah yaitu berasal dari faktor sumber daya manusia (karyawan), dimana karyawan ketika sedang melakukan pekerjaannya diduga tidak bersemangat yang mengakibatkan menurunnya hasil jumlah produksi selama 5 bulan terakhir, kualitas hasil produksi yang kurang baik yang tidak sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan, pembayaran dari pemesan yang lambat, dan ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi pesanan pasar atau tidak sesuai dengan perencanaan awal perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan motivasi kerja karyawan yang kurang dalam melakukan suatu pekerjaan, bisa dilihat dari hasil produksi yang dicapai karyawan CV Fizzul Putra Mandiri Jombang selama 5 bulan terakhir yaitu : November, Desember (2020), Januari, Februari, Maret (2021)

**Table 1.1**  
**Rekap hasil produksi**  
**CV Fizzul Putra Mandiri Jombang**  
**Periode November 2020 – Maret 2021**

No	Nama	Jam kerja	Target	Realisasi	Presentase
1.	Responden 1	42 Jam	1.250 Pcs	1.250	100%
2.	Responden 2	42 Jam	1.250 Pcs	1.250	100%
3.	Responden 3	42 Jam	1.250 Pcs	1.250	100%
4.	Responden 4	42 Jam	1.250 Pcs	1.250	100%
5.	Responden 5	42 Jam	1.250 Pcs	1.200	96%
6.	Responden 6	42 Jam	1.250 Pcs	1.100	88%
7.	Responden 7	42 Jam	1.250 Pcs	1.100	88%
8.	Responden 8	42 Jam	1.250 Pcs	1.050	84%
9.	Responden 9	42 Jam	1.250 Pcs	1000	80%
10.	Responden 10	42 Jam	1.250 Pcs	1000	80%
11.	Responden 11	42 Jam	1.250 Pcs	950	76%
12.	Responden 12	42 Jam	1.250 Pcs	900	76%
13.	Responden 13	42 Jam	1.250 Pcs	900	72%
14.	Responden 14	42 Jam	1.250 Pcs	850	68%
15.	Responden 15	42 Jam	1.250 Pcs	850	68%
16.	Responden 16	42 Jam	1.250 Pcs	800	64%
17.	Responden 17	42 Jam	1.250 Pcs	800	64%
18.	Responden 18	42 Jam	1.250 Pcs	750	60%
19.	Responden 19	42 Jam	1.250 Pcs	750	60%
20.	Responden 20	42 Jam	1.250 Pcs	700	56%
21.	Responden 21	42 Jam	1.250 Pcs	700	56%
22.	Responden 22	42 Jam	1.250 Pcs	650	52%
23.	Responden 23	42 Jam	1.250 Pcs	650	52%
24.	Responden 24	42 Jam	1.250 Pcs	600	48%
25.	Responden 25	42 Jam	1.250 Pcs	600	48%
26.	Responden 26	42 Jam	1.250 Pcs	600	48%
27.	Responden 27	42 Jam	1.250 Pcs	550	44%
28.	Responden 28	42 Jam	1.250 Pcs	550	44%

29.	Responden 29	42 Jam	1.250 Pcs	500	40%
30.	Responden 30	42 Jam	1.250 Pcs	500	40%
31.	Responden 31	42 Jam	1.250 Pcs	500	40%
32.	Responden 32	42 Jam	1.250 Pcs	450	36%
33.	Responden 33	42 Jam	1.250 Pcs	400	32%
34.	Responden 34	42 Jam	1.250 Pcs	350	28%
35.	Responden 35	42 Jam	1.250 Pcs	300	24%
	Total	1.470	43.750 Pcs	27.600	63.085 %

*Sumber Data: CV Fizzul Putra Mandiri*

Berdasarkan data hasil produksi diatas, target tabel hasil produksi dengan target setiap karyawannya berdasarkan 6 hari kerja (42 jam) yaitu harus mencapai 1.250 Pcs perbulannya. Dapat dilihat pada tabel yang telah disajikan diatas bahwa dari 35 orang karyawan, hanya 4 karyawan saja yang dapat memenuhi target. Sedangkan 14 dari 35 orang karyawan belum dapat memenuhi target meskipun hasil produksi mereka hampir mencapai 1.250 Pcs. Serta yang lainnya sebanyak 14 dari 35 orang karyawan memiliki kemampuan yang rendah dalam menghasilkan target hasil produksi sesuai dengan target yang ditetapkan dengan hasil  $\leq 55\%$  dari target.

Penurunan produktivitas kerja dilihat dari kurangnya memiliki keahlian dalam bidang tertentu, kurangnya membentuk ketrampilan, karyawan tidak tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu, serta kurangnya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Misalnya banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target produksi yang telah diberikan. Hal ini tentunya harus segera dibenahi agar

perusahaan dan karyawannya bisa mendapatkan hasil produksi yang maksimal yang diinginkan perusahaan terkait produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor dari menurunnya produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan bagian produksi didapatkan hasil bahwa kurangnya tanggung jawab atasan kepada karyawan, seperti tidak adanya pelatihan terhadap yang bisa menunjang keterampilan karyawan, sehingga karyawan tidak dapat mengembangkan keterampilannya, serta hasil produksinya tidak mampu mencapai target jumlah hasil produksi yang diinginkan perusahaan, dan ketidakmampuan dalam memenuhi pesanan pasar atau tidak sesuai dengan perencanaan awal perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Dengan keadaan yang seperti ini karyawan bagian produksi kehilangan tanggung jawabnya untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi maka dari itu motivasi sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan menurut CV Fizzul Putra Mandiri Jombang juga karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, bisa dilihat dari absensi kehadiran karyawan sebagai berikut:

**Table 1.2**  
**Absensi kehadiran karyawan**  
**CV Fizzul Putra Mandiri Jombang**  
**Periode November 2020 – Maret 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Hadir	Absen (Tidak Hadir)	Terlambat	Presentase
1.	November	35	24	33	1	1	0,1 %

2.	Desember	35	24	31	2	1	0,2 %
3.	Januari	35	24	29	3	3	0,3 %
4.	Februari	35	24	27	6	2	0,7 %
5.	Maret	35	24	23	9	3	1,0 %

*Sumber Data: CV Fizzul Putra Mandiri*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selama 5 bulan terakhir mengalami penurunan ketidak kehadiran karyawan yang bekerja di CV Fizzul Putra Mandiri di bagian produksi, peningkatan ketidak hadiran karyawan sebanyak 21 kali dalam 5 bulan terakhir dengan total karyawan sebanyak 35 orang. Penurunan terjadi pada bulan November, Desember, Januari, sampai bulan Maret. Hal ini diduga karena menurunnya disiplin kerja karyawan pada CV Fizzul Putra Mandiri Jombang, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dikarenakan ketidak hadiran karyawan yang sangat tinggi, mengakibatkan karyawan tidak mampu mencapai target hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan, serta ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi pesanan pasar atau tidak sesuai dengan perencanaan awal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Karena hal itu maka ketaatan pada tingkat kewaspadaan dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal sehingga banyak sekali pemotongan kain yang rusak dan tidak sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga karyawan yang tidak taat akan mendapatkan surat peringatan dan apabila karyawan sering melakukan hal yang sama secara terus menerus maka akan dilakukan pemotongan gaji terhadap karyawan.

Atas dasar fenomena yang telah peneliti jelaskan diatas, maka penulis tertarik dan bermaksud ingin melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv Fizzul Putra Mandiri Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu :

- a. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Fizzul Putra Mandiri?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Fizzul Putra Mandiri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Setelah penjabaran latar belakang yang sudah dituliskan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun 2 manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia, Dan untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Disiplin Kerja berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas Karyawan.