

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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).

Suatu perusahaan menginginkan untuk mendapatkan karyawan yang aktif dalam kegiatan suatu organisasi atau perusahaan untuk memberikan prestasi pada pekerjaannya. Dalam produktivitas kerja setinggi-tingginya yaitu untuk menjadikan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Beberapa faktor yang akan mempengaruhi produktivitas ialah motivasi, disiplin, keterampilan, dan pendidikan (Ravianto, 2013). Menurut Sutrisno (2017) faktor yang akan mempengaruhi produktivitas yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan studi Max Pangkey (2014) menunjukkan bahwa setiap lembaga ataupun perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi yaitu untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Menurut hasil penelitian studi yang sudah dilakukan mengatakan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu. Produktivitas secara umum yaitu sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang ataupun jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa Produktivitas ialah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja ialah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan suatu reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010).

Berdasarkan pernyataan Purwanto (2010) Semangat kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Bisa dilihat dari sudut pandang administrasi pendidikan, semangat kerja yaitu suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.

Burhanuddin (2006) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja ialah: (1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, (2) informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi, (3) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis, (4) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota dari organisasi, (5) penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti semakin meningkatnya semangat kerja karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan (Mafra, 2017).

Faktor lain yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja (Rovianto, 2013). Menurut Sayoto dan Winarto (2018) Disiplin kerja adalah, kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah, atau peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait. Dengan adanya kedisiplinan kerja diharapkan pekerjaan akan dilakukan

seefektif mungkin. Jika kedisiplinan tidak bisa ditegakkan maka mungkin tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Ananta dan Adnyani (2016) Salah satu faktor yang mampu untuk meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin kerja karyawan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Ananta dan Adnyani (2016) untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut bisa ditingkatkan, yang mana pada produktivitas kerja karyawan tersebut secara keseluruhan akan meningkat pula. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mardjan Dunggio (2013) Hasil penelitian membuktikan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kebutuhan rumah tangga dan juga bahan pangan berupa *snack* yang terletak di Mancar Peterongan Jombang. Karena CV. Angkasa Leather Jombang telah bekerjasama dengan 16 *principle* dan memiliki 2.870 outlet resmi maupun retail yang tersebar di Kabupaten Jombang dan Kota Mojokerto dibandingkan dengan perusahaan sejenisnya. CV. Angkasa Leather Jombang juga tidak hanya menyediakan produk atau jasa yang diperlukan oleh konsumen, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang terbaik ke konsumen sehingga konsumen sendiri dapat percaya dan loyal terhadap CV. Angkasa Leather Jombang dari pada perusahaan lain yang sejenis. CV. Angkasa Leater Jombang ini dimiliki oleh Bapak

Faruq Hakim, dipimpin oleh Bapak Eka Andi Supardin sebagai Operasional Manajer, dan Bapak Arif Prasetyo sebagai *Human Resource Development*.

CV. Angkasa Leather Jombang memiliki 3 divisi bagian diantaranya *Sales*, Admin, dan Logistik. Divisi *Sales* berperan penting untuk memasarkan produk, keberadaan seorang *sales* sangat dibutuhkan penuh dalam mempromosikan produk yang sudah bekerjasama dengan perusahaan untuk meningkatkan *output* barang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Prasetyo selaku *human resource development*, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di CV. Angkasa Leather Jombang bahwa karyawan bagian *sales* mengalami permasalahan terkait dengan produktivitas kerja, dimana karyawan bagian *sales* tersebut tidak dapat mencapai hasil penjualan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penjualan produk pada bulan April 2021 berdasarkan 25 hari kerja dengan target setiap karyawan harus mencapai Rp 250.000.000. Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa dari 40 karyawan, hanya 8 karyawan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan 16 dari 40 karyawan belum dapat memenuhi target, meskipun hasil penjualan mereka hampir mencapai Rp 250.000.000. Serta karyawan yang lainnya sebanyak 16 karyawan memiliki kemampuan yang rendah dalam menghasilkan penjualan produk sesuai dengan hari kerja dan target yang ditetapkan dengan hasil  $\leq 55\%$  dari target yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 1. 1 Data Hasil Penjualan Produk Karyawan Sales CV.  
Angkasa Leather Jombang  
Periode April 2021**

<b>Responden</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Persentase</b>	<b>Efisiensi (Rp)</b>
1.	250.000.000	79.000.000	32%	3.160.000/hari
2.	250.000.000	83.000.000	33%	3.320.000/hari
3.	250.000.000	83.000.000	33%	3.320.000/hari
4.	250.000.000	83.000.000	33%	3.320.000/hari
5.	250.000.000	86.000.000	34%	3.440.000/hari
6.	250.000.000	86.000.000	34%	3.440.000/hari
7.	250.000.000	86.000.000	34%	3.440.000/hari
8.	250.000.000	86.000.000	34%	3.440.000/hari
9.	250.000.000	90.000.000	36%	3.600.000/hari
10.	250.000.000	90.000.000	36%	3.600.000/hari
11.	250.000.000	110.000.000	44%	4.400.000/hari
12.	250.000.000	110.000.000	44%	4.400.000/hari
13.	250.000.000	110.000.000	44%	4.400.000/hari
14.	250.000.000	125.000.000	50%	5.000.000/hari
15.	250.000.000	125.000.000	50%	5.000.000/hari
16.	250.000.000	137.000.000	55%	5.480.000/hari
17.	250.000.000	177.000.000	71%	7.080.000/hari
18.	250.000.000	184.000.000	74%	7.360.000/hari
19.	250.000.000	184.000.000	74%	7.360.000/hari
20.	250.000.000	196.000.000	78%	7.840.000/hari
21.	250.000.000	196.000.000	78%	7.840.000/hari
22.	250.000.000	196.000.000	78%	7.840.000/hari
23.	250.000.000	207.000.000	83%	8.280.000/hari
24.	250.000.000	207.000.000	83%	8.280.000/hari
25.	250.000.000	211.000.000	84%	8.440.000/hari
26.	250.000.000	217.000.000	87%	8.680.000/hari
27.	250.000.000	217.000.000	87%	8.680.000/hari
28.	250.000.000	217.000.000	87%	8.680.000/hari
29.	250.000.000	220.000.000	88%	8.800.000/hari
30.	250.000.000	222.000.000	89%	8.880.000/hari
31.	250.000.000	222.000.000	89%	8.880.000/hari
32.	250.000.000	230.000.000	92%	9.200.000/hari
33.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
34.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
35.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari

Lanjutan Tabel 1.1 Data Hasil Penjualan Produk Karyawan *Sales CV.*  
Angkasa Leather Jombang  
Periode April 2021

36.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
37.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
38.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
39.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
40.	250.000.000	250.000.000	100%	10.000.000/hari
Total	10.000.000.000	6.872.000.000	69%	

Sumber : CV. Angkasa Leather Jombang, 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Prasetyo selaku *human resource development*, tingkat efisiensi karyawan bagian *sales* masih rendah, bisa dilihat pada tabel 1.2 bahwa tingkat efisiensi menunjukkan hampir setengah dari karyawan *sales* tidak dapat memaksimalkan *output* mereka dengan hari kerja dan target yang sama dengan karyawan yang lainnya. Ini tentunya akan berdampak pada penghematan sumber daya yang digunakan, sebab semakin rendah *output* yang dihasilkan maka efisiensi terhadap sumber daya yang digunakan juga akan semakin rendah.

Menurut Bapak Arif Prasetyo selaku *human resource development* menjelaskan bahwa selain hasil penjualan produk karyawan *sales* yang belum dapat optimal dikarenakan kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian *sales*, seperti karyawan *sales* yang merupakan lulusan baru dan belum memiliki kemampuan kerja yang cukup. Menurutnya, minimnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan masalah mengenai produktivitas kerja karyawan yang menurun yaitu kurang adanya

motivasi langsung dari pemimpin, di duga pemimpin kurang memberikan contoh yang baik dan karyawan lebih banyak dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih baik saat bekerja sehingga masih banyak karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Seringkali dalam evaluasi akhir bulan sebagian karyawan merasa pimpinan belum mampu mengayomi bawahan. Hal ini mengakibatkan para karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan menjadi beban.

Selanjutnya faktor yang diduga menyebabkan produktivitas karyawan mengalami penurunan adalah semangat kerja. Menurut hasil pengamatan peneliti, karyawan sales CV. Angkasa Leather Jombang, memang memiliki semangat kerja yang cukup rendah terlihat dari kurangnya antusias karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bapak Arif Prasetyo selaku *human resource development*, bahwa dalam hal bekerjasama antar karyawan pun masih tergolong rendah. Masih banyak karyawan yang tidak mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan seperti briefing sebelum menjalankan pekerjaan, evaluasi akhir bulan, dll. Dengan rasa semangat kerja tentu dalam mengerjakan atau melaksanakan tugas apapun akan memberikan hasil yang lebih maksimal ketimbang melakukan sesuatu tanpa memiliki rasa semangat.

Terakhir, faktor yang diduga menurunkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Prasetyo selaku *human resource development*, bahwa masih banyak karyawan *sales* yang terlambat masuk kerja yaitu bisa dilihat pada tabel 1.2. Padahal jika karyawan mampu memaksimalkan waktu yang tersedia mulai dari awal waktu hingga akhir waktu

yang ditentukan dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab maka akan berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan.

**Tabel 1. 2 Absensi Karyawan Sales CV. Angkasa Leather Jombang  
Periode April 2021**

<b>Responden</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Terlambat</b>	<b>Persentase</b>
1.	25	16	64%
2.	25	15	60%
3.	25	15	60%
4.	25	15	60%
5.	25	13	52%
6.	25	13	52%
7.	25	13	52%
8.	25	13	52%
9.	25	13	52%
10.	25	13	52%
11.	25	12	48%
12.	25	12	48%
13.	25	12	48%
14.	25	10	40%
15.	25	10	40%
16.	25	10	40%
17.	25	8	32%
18.	25	8	32%
19.	25	8	32%
20.	25	8	32%
21.	25	8	32%
22.	25	8	32%
23.	25	8	32%
24.	25	8	32%
25.	25	8	32%
26.	25	5	20%
27.	25	5	20%
28.	25	5	20%
29.	25	5	20%
30.	25	5	20%
31.	25	5	20%
32.	25	4	16%
33.	25	3	12%
34.	25	3	12%
35.	25	3	12%
36.	25	3	12%
37.	25	3	12%
38.	25	3	12%
39.	25	2	8%
40.	25	2	8%

Sumber : CV. Angkasa Leather Jombang, 2021

Menurut Bapak Arif Prasetyo selaku *human resource development*, Karyawan juga kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan terhadap perintah atasan yaitu seperti setiap karyawan *sales* diharuskan mengirimkan foto di whatsapp grub saat sudah berada di *outlet* karena atasan tidak setiap hari ada di kantor jadi tidak ada yang mengawasi. Hal ini berdampak pada penumpukan barang di gudang yang tidak segera di pasarkan. Karyawan *sales* juga sering tidak menggunakan seragam yang sesuai saat bekerja.

Dari penjelasan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Angkasa Leather Jombang)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang ada dilatar belakang, maka rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Angkasa Leather Jombang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam perkembangan bisnis serta dapat dijadikan sebagai acuan peneliti lain dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi manfaat bagi perusahaan CV. Angkasa Leather Jombang sebagai salah satu bentuk saran, guna evaluasi dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan kedepannya.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan tidak melebar dari pembahasan, maka dari pihak peneliti membatasi penelitian ini pada lingkungan semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di CV. Angkasa Leather Jombang.