

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci kesuksesan dari suatu perusahaan bukan hanya pada financial dan keunggulan teknologi saja, akan tetapi faktor manusia juga sangat penting. Setiap 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 semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap, etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja serta kesempatan berprestasi (Ravianto, 1988).

Produktivitas kerja merupakan suatu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam pelaksanaannya terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan, karena seberapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

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 yang dilakukan setiap hari, dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang bisa mendapatkan provit tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan seperti disiplin kerja dan motivasi 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 suatu pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, baik dan benar, setiap karyawan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juniwianti (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui disiplin kerja yang tinggi, produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi, dengan begitu disiplin kerja perlu ditanamkan kepada setiap karyawan dengan sebaik-baiknya. Apabila disiplin kerja dapat diterapkan dan dipatuhi oleh karyawan, maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan ikut berpengaruh.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu 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 disiplin dan motivasi yang baik, mereka akan mampu bekerja dengan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan dapat mudah tercapai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Muliawan (2020), Purnama (2008) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya.

Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Pabrik Tepung UD. CITA RASA merupakan salah satu perusahaan yang berada di Jl. Ngrambe, Talon Kidul Kec. Sumobito Kab. Jombang yang bergerak dalam bidang industri yang memproduksi bahan baku makanan dengan merk Tepung Crispy Cap Ayam Bawang. Pabrik ini didirikan oleh Bpk Jumain Mulyono pada tahun 1990. Pabrik Tepung UD. CITA RASA merupakan produsen langsung dan melayani pengiriman baik ecer maupun partai di seluruh kota di Indonesia. Dalam meningkatkan produktivitas karyawannya perusahaan selalu membangun peraturan yang ada di perusahaan, memantau kerja karyawan, serta memeriksa hasil kerja karyawan apakah sudah sesuai dengan target perusahaan atau belum.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, sangat dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan, Pabrik Tepung UD. CITA RASA mengalami fluktuatif atau naik turun hasil produksi tiap bulanya. Hal ini dapat disebabkan karena turunnya produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kuantitas dari hasil produksi tiap bulanya. Dalam usaha pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan, sangat dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi, untuk meningkatkan produktivitas kerja, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak perusahaan agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai target yang tinggi untuk pencapaian perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang diperoleh oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA. Hasil produksi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Produksi
Pabrik Tepung UD. CITA RASA Tahun 2021-2022

No	Bulan	Bahan Baku/Bulan	Produk Gagal	Produk Jadi
1	November	39,8 Ton	7 Kw	39,1 Ton
2	Desember	39,7 Ton	4 Kw	39,3 Ton
3	Januari	38,4 Ton	7 Kw	37,7 Ton
4	Februari	40,1 Ton	5 Kw	39,6 Ton
5	Maret	40 Ton	8 Kw	39,2 Ton

Sumber: Hasil Produksi Pabrik Tepung UD. CITA RASA 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi dari Pabrik Tepung UD. CITA RASA dalam 5 bulan terakhir terhitung mulai dari bulan November (2021) sampai dengan Maret (2022) mengalami fluktuatif. Tidak mesti perusahaan mengalami peningkatan hasil produksi setiap bulannya, penurunanpun juga dialami oleh perusahaan. Sedangkan perusahaan juga sudah menentukan jumlah target produksi yaitu 39 Ton perbulanya. Penurunan produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA disebabkan oleh sumberdaya manusianya yang kurang disiplin dan kurang motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA yaitu karena kurangnya disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan memang sangat diperlukan pada suatu

perusahaan. Tindakan ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja diterapkan kepada karyawan agar proses pekerjaan dapat berjalan dengan tertib serta setiap karyawan dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan selalu waspada atau tidak ceroboh dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan Pabrik Tepung UD. CITA RASA, penurunan hasil produksi dikarenakan karyawan kurang mentaati aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih ada beberapa karyawan yang tidak taat terhadap waktu kehadiran dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas dari hasil produksi. Selain itu kurangnya kewaspadaan karyawan dalam bekerja mengakibatkan hasil produksi mengalami reject (produk gagal), kurangnya kewaspadaan dapat dilihat dari kecerobohan karyawan dalam bekerja terutama pada bagian pengolahan bahan baku dan pengemasan produk, kurangnya kewaspadaan tersebut mengakibatkan kualitas dan mutu produk tidak sesuai dengan standart mutu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 hasil produksi Pabrik Tepung UD. CITA RASA yang menunjukkan hasil produksi mengalami fluktuatif yang disebabkan karena karyawan kurang taat terhadap aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan kurangnya kewaspadaan karyawan dalam bekerja sehingga membuat produktivitas kerja menjadi menurun.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2010 : 92) bahwa motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu

karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dari hasil wawancara dengan pimpinan mengatakan bahwa kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti tidak masuk kerja tanpa izin dan datang terlambat dalam bekerja, hal tersebut membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun, sehingga membuat hasil produksi mengalami fluktuatif. Selain itu pimpinan juga mengatakan bahwa karyawan masih kurang inisiatif, masih ada karyawan yang harus diperintah terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan sehingga sulit terciptanya ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan seperti saling membantu antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, hal ini membuat pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu yang membuat produktivitas kerja menjadi menurun. Disamping itu hasil wawancara dengan karyawan mengatakan bahwa masih kurangnya dorongan dari pimpinan seperti pemberian fasilitas kerja yang memadai dengan memperbarui atau membenahi peralatan kerja yang kurang layak pakai, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang di uraikan, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA.

- b. Praktis

Menambah pengetahuan dan menganalisis khususnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Tepung UD. CITA RASA.