

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan yang cukup pesat dalam bidang teknologi di masa sekarang tidak membuat peran manusia begitu saja ditinggalkan, karena faktor sumber daya manusia dianggap sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Edy Sutrisno (2009) menjelaskan, bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Oleh sebab itu sumber daya manusia dianggap elemen terpenting dari segala macam sumber daya yang digunakan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini dari beberapa prinsip yang dimiliki sumber daya manusia (SDM), produktivitas kerja adalah salah satu faktor yang dianggap penting di organisasi karena mampu menjadi penggerak dalam meningkatkan *income* perusahaan. Hal tersebut menjadikan produktivitas kerja sangatlah dibutuhkan.

Produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan beberapa faktor yang memengaruhinya seperti peningkatan hasil kerja, semangat kerja, kemampuan melaksanakan kerja, mutu yang lebih baik, dan efisiensi kerja (Ravianto, 2001). Sumber daya manusia (SDM) bisa dikatakan produktif jika bisa menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang singkat dan tepat dengan hasil output sesuai tujuan, memiliki semangat kerja dan dorongan kuat yang tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sementara itu fenomena yang terjadi di UD. Ganesya I of *Bronzes* sangat kontradiktif dengan kondisi produktivitas yang seharusnya, terbukti bahwa berdasarkan observasi dan wawancara dengan Bpk. Pamuji asisten dari H. Istono selaku pemilik UD. Ganesya I of *Bronzes* diketahui bahwa kondisi lingkungan IKM tersebut mulai tidak kondusif terbukti bahwa kondisi produktivitas kerja karyawan masih sangat rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan penurunan pencapaian target waktu penyelesaian pesanan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan terakhir.

Tabel 1.1
Data Produktivitas UD. Ganesya I of *Bronzes* bulan Desember 2016 s/d Februari 2017

Bulan	Jumah Karyawan seharusnya	Total kehadiran karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Target Waktu	Realisasi Waktu	Prosentase Produktivitas Karyawan
Desember	50	40	750 unit	650 unit	satu bulan	40 hari	0,40%
Januari	50	35	750 unit	600 unit	satu bulan	55 hari	0,31%
Februari	50	30	750 unit	550 unit	satu bulan	60 hari	0,3%

Sumber : UD. Ganesya I of *Bronzes*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada bulan Desember produktivitas yang dicapai sebesar 0,40% hal tersebut dikarenakan target yang tercapai adalah 650 unit dari 750 unit dan diselesaikan dalam waktu 40 hari yang seharusnya diselesaikan dalam waktu 25 hari. Penurunan produktivitas juga terjadi pada bulan Januari sebesar 0,31% hal tersebut dikarenakan ada 15 orang pekerja yang absen bekerja, target produksi pun menurun dari 750 ditambah

100 unit sebagai target yang masih terhutang dari bulan Desember hanya 600 yang terselesaikan. Penurunan tersebut juga terjadi di bulan Februari, dimana prosentase produktivitas menurun sebesar 0,01% dari bulan Januari yaitu sebesar 0,3%, dimana target produksi hanya tercapai 550 unit dan ada 20 karyawan yang bergantian tidak aktif bekerja.

Melihat penurunan yang nampak pada tabel 1.1, tentunya menjadi permasalahan bagi UD. Ganesya I of Bronzes untuk tetap menjaga kelangsungan hidup Ganesya kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat bahwa terjadi kemunduran waktu penyelesaian kerajinan cor kuning dari target penyelesaian. Hal tersebut juga mempengaruhi target jumlah produksi dalam setiap bulannya. Fenomena lain yang ada yaitu masih adanya ganti rugi berupa uang untuk setiap barang yang mengalami cacat atau kerusakan saat perjalanan pada saat pengiriman, meskipun tidak selalu ada di setiap bulannya akan tetapi hal tersebut juga merugikan perusahaan. Selain rugi biaya, rugi waktu, dan tentunya pelanggan pun akan terpengaruh.

Dalam hal tersebut UD. Ganesya I of Bronzes harus bisa memahami faktor penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan agar didapat solusi supaya produktivitas meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Febri Ananta (2016); Albon Hamonangan (2015); dan M. Trihudyatmanto (2013) bahwa faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain : disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, upah, lingkungan dan keterampilan. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja, motivasi kerja adalah determinan tertinggi dan disiplin kerja adalah determinan kedua dari produktivitas kerja. Sehingga peneliti menduga kedua faktor tersebutlah yang mempengaruhi produktivitas kerja di UD. Ganesya I of *Bronzes*.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh M. Trihudiyatmanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang) bahwa faktor motivasi adalah yang lebih berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Industri Karoseri Bak Tuck “Sakera” Magelang. Menurut Sutrisno (2012), motivasi untuk bekerja sangat berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Pemberian motivasi oleh pemimpin bisa berupa material ataupun non-material sebagai perangsang untuk pemenuhan berbagai motif yang dimiliki karyawan untuk bekerja, sehingga diharapkan pihak karyawan memberi umpan balik berupa waktu, tenaga dan pikiran yang dimiliki dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena lain yang terjadi yaitu banyaknya keluhan karyawan atas benefit yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan dimana karyawan memang memiliki gaji pokok akan tetapi pemberian benefit sebagai imbal balik dari hasil kerja yang maksimal jarang didapat. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berjuang sekuat tenaga untuk mencapai apa yang diinginkannya. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Sutrisno (2012).

Disamping faktor motivasi kerja, disiplin kerja karyawan merupakan faktor dominan kedua dari produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh I Ketut Febri Ananta (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan karyawan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan perusahaan karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007)

Tingkat kedisiplinan setiap karyawan harus sering diperhatikan mengingat seringnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tentu sangat merugikan perusahaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, patuh pada aturan perusahaan maupun norma sosial perusahaan (Hasibuan,2014). Berdasarkan hasil wawancara dengan staf pengelola menunjukkan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja, diketahui bahwa karyawan yang seharusnya masuk pukul 8.00 terlambat antara 1-15 menit dan rata-rata sebagian besar karyawan absen kerja antara 1 (satu) sampai 2 (dua) hari dalam 1 (satu) minggu. Ditambah lagi kebiasaan karyawan yang menggunakan jam istirahat melebihi dari aturan perusahaan, pada mulanya hanya 1 (satu) atau 2 (dua) orang saja dan akhirnya karyawan lain juga

melakukan hal yang sama. Hal tersebut terjadi karena supervisi yang bisa dikatakan masih ada kelonggaran sehingga kesalahan tersebut sudah membudaya di kalangan karyawan, jam istirahat selama 1 (satu) jam dimulai pukul 12.00 sampai 01.00 akan tetapi banyak yg kembali melebihi jam 01.00. Dilihat dari jumlah hari mungkin sedikit dan rentan waktu keterlambatan juga tidak terlalu fatal akan tetapi jika hal tersebut dibiarkan maka akan terjadi penurunan kedisiplinan karyawan. Hal tersebut sangat berpengaruh besar karena kontribusi karyawan dalam satu hari sangat mempengaruhi proses produksi perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Pada penelitian ini penulis berfokus pada sektor Industri Kecil Menengah (IKM) Kerajinan Cor Patung Kuningan. Alasan dipilihnya objek penelitian di sektor IKM adalah karena UD. Ganesya I of *Bronzes* dilihat dari prospeknya perusahaan tersebut adalah perusahaan lokal yang produk-produknya sudah *go* internasional yang banyak melayani konsumen luar negeri, dan industri ini juga mampu menyerap banyak tenaga kerja sekitar. Dari beberapa masalah diatas dan perlunya peneitian terkait masalah produktivitas kerja karyawan UD. Ganesya I of *Bronzes* demi kemajuan perusahaan, serta untuk membuktikan pengaruh dari setiap faktor terhadap produktivitas kerja karyawan di UD. Ganesya I of *Bronzes*. Berangkat dari permasalahan tersebut maka penulis mengangkat judul “**Pengaruh Motivasi**

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Ganesya I of *Bronzes* Mojoagung-Jombang”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dalam penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut :

1.4.1 MANFAAT PRAKTIS

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi UD. Ganesya I of *Bronzes* demi terwujudnya tujuan dari IKM melalui motivasi kerja karyawan

dan disiplin kerja karyawan yang semakin maksimal serta produktivitas kerja karyawan yang semakin efektif.

1.4.2 MANFAAT AKADEMIS

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan wacana dalam perkuliahan serta dalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dengan kondisi lapangan yang sebenarnya.
3. Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan berguna yang bisa digunakan sebagai acuan atau pembuatan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 BATASAN MASALAH

Agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka dalam penyusunan skripsi ini dibatasi pada :

1. Motivasi kerja, dimana pembahasan motivasi kerja dibatasi pada motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk memperoleh penghargaan terhadap hasil kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang.
2. Disiplin kerja, dimana pembatasan disiplin kerja dibatasi pada ketaatan pada peraturan, penggunaan waktu secara efektif saat bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan tingkat absensi.

3. Produktivitas kerja, dimana pembatasan disiplin kerja dibatasi pada ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan, tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan, dan banyaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan.