

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali sumber daya manusia disuatu perusahaan. Perubahan teknologi tersebut menuntut individu untuk berfikir kreatif, kerja cepat dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing (Nasution & Lesmana, 2018).

Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern kegiatan perusahaan tidak akan terealisasikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan perusahaan. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan serta adanya disiplin dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno dalam Eliani & Siregar (2021) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas merupakan suatu hasil yang diperoleh dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan (Hendri & Rismansyah, 2016). Menurut Sutrisno produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering

dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya (Eliani & Siregar,2021). Menurut Sutrisno (2009 : 104) untuk mengukur tingkat produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut; kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Motivasi adalah suatu aspek pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai aspek pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu aspek yang mendorong aktivitas tersebut Sutrisno dalam (Eliani & Siregar,2021). Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Oleh karena itu, manajer harus selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tuganya. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Menurut Gardjito *et al.* (2014) indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja yaitu; penghargaan diri, kekuasaan dan kebutuhan keamanan kerja.

Disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Sutrisno dalam (Eliani & Siregar,2021). Disiplinkerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang menurun akan menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sutrisno disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan pada karyawan hendaknya tidak didasarkan pada

paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan pada kesadaran dari dalam diri karyawan (Eliani & Siregar, 2021).

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja (Baiti *et al.*, 2020).

Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama (Bintaro & Daryanto, 2017). Disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif (Harianto & Saputra, 2020). Menurut Hasibuan (2012 : 194) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

CV Panda Alami berdiri pada tahun 1997 yang awalnya merupakan sebuah usaha dalam bentuk Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) dengan merek dagang Alami, kemudian berganti menjadi Panda Alami pada tahun 1998. Pada saat itu Panda Lampung lebih dikenal, maka setelah melaksanakan pembinaan dari pihak Dinas PPLKB dan Dinas Perindustrian Lampung Selatan merek dagang Alami secara resmi dilakukan

pergantian menjadi Panda Alami hingga saat ini. CV. Panda Alami Pesawaran merupakan industri yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan yang memproduksi olahan keripik buah dengan teknologi pengolahan modern (*vacuum frying*). Jenis produk hasil olahan CV Panda Alami antara lain keripik pisang kepok original serta rasa-rasa, keripik pisang kepok koin, keripik nangka, keripik pisang cavendish, keripik pisang muli (*banana chips*) dan stik kentang.

CV. Panda Alami Pesawaran selalu berusaha untuk menghasilkan produk yang terbaik dengan memenuhi standar kualitas serta mengutamakan kepuasan pelanggan melalui inovasi dan program-program perbaikan, serta menghasilkan produk bermutu dan aman. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen perlu menerapkan sistem motivasi kerja yang didukung dengan disiplin kerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan CV. Panda Alami Pesawaran terindikasi mengalami penurunan produktivitas kerja.

Tabel 1.1
Total Data Target & Realisasi Produksi Keripik
CV. Panda Alami Pesawaran Periode 2021-2022

Tahun	Total Target Produksi	Total Realisasi Produksi
2021	50 Ton	71 Ton/Thn
2022	50 Ton	49 Ton/Thn

Sumber: CV. Panda Alami Pesawaran

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai Total Data Target & Realisasi Produksi pada CV. Panda Alami Pesawaran masih adanya yang belum terealisasi dengan baik yaitu pada tahun 2022 tidak mencapai target produksi yang ditentukan oleh perusahaan yaitu 50 Ton keripik dan ditahun 2022 terjadi penurunan sebanyak 18,3% (22 Ton) dibandingkan tahun sebelumnya yang disebabkan masih terlihat kurangnya semangat kerja dan disiplin karyawan, dimana banyak diantaranya yang terlambat hadir dari jam yang telah ditentukan,

seringnya karyawan melakukan izin, kurang maksimalnya peranan kepala bagian mengakibatkan para karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksi setiap harinya serta kurangnya dorongan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja maka perusahaan memberikan nilai tambah pada produktivitas kerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan produktivitasnya menurun.

Dengan demikian penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi dengan mengangkat judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV. PANDA ALAMI PESAWARAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang masalah yang telah di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Panda Alami Pesawaran.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah CV. Panda Alami Pesawaran.

3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini adalah dilakukan pada CV. Panda Alami Pesawaran. yang beralamat di Alamat : JL. Suka Damai, Dusun Cidadi Timur, Desa Cipadang Kec.Gedong Tataan Kab.Pesawaran Prov.Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini adalah penelitian mulai dilakukan dari bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup Ilmu Pengetahuan ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

- 1. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran**
- 2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran**
- 3. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran.**

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh Owner CV. Panda Alami Pesawaran, dalam menerapkan dan menentukan kebijakan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dokumentasi untuk dijadikan sebagai refresi karya ilmiah mahasiswa/peneliti selanjutnya di IIB Darmajaya Bandar Lampung, khususnya bagi jurusan manajemen SDM.

3. Manfaat Bagi Penulis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu atau teori yang di dapat dari meja perkuliahan ke dalam kehidupan nyata.

4. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan refresi bagi penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian diantaranya latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, bab ini juga membahas tentang kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dari pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Panda Alami Pesawaran.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan simpulan dan saran yang merupakan hasil dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN