

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan. Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut.

Setiap bisnis yang sukses sedivisi besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik.

Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah suatu 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. Sedarmayanti (2017, p.57) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang menurun produktivitasnya yaitu PT. Philips Seafood Indonesia

PT. Philips Seafood Indonesia merupakan perusahaan PT Philips Seafood Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan makanan, dengan hasil produksi crab meat (daging rajungan) dan value added products (olahan daging rajungan, lobster, dan cumi-cumi) yang mana pengolahannya menggunakan produk asal hewan. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Insinyur Sutami No.KM No.7, Campang Raya, Kec. Tanjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35244.PT. Philips Seafood Indonesia memiliki total keseluruhan 64 karyawan. Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Philips Seafood Indonesia.

Tabel 1.1
Struktur Organisasi Karyawan Divisi Value Added dan Crab Meat PT.
Philips Seafood Indonesia Tahun 2024

Divisi	Jumlah Karyawan
Manager	1
Supervisor	4
HRD	2
Keuangan	4
Administrasi	6
Marketing	7
Value Added dan Crab Meat	35
Gudang	5
Jumlah	64

Sumber : PT. Philips Seafood Indonesia, 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan struktur organisasi perusahaan PT. Philips Seafood Indonesia.

Tabel 1.2
Data Produktivitas Divisi Value Added dan Crab Meat Tahun 2024

Bulan	Target/Pack	Realiasi Pencapaian	
		2024	Persentase
Januari	500.000	300.000	60%
Februari	500.000	289.000	58%
Maret	500.000	312.000	62%
April	500.000	310.000	62%
Mei	500.000	300.000	60%
Juni	500.000	340.000	63%
Juli	500.000	258.000	51%
Agustus	500.000	277.000	54%
September	500.000	321.000	64%
Oktober	500.000	384.000	77%
November	500.000	411.000	82%
Desember	500.000	281.000	56%
Total	6.000.000	3.783.000	63%

Sumber : PT. Philips Seafood Indonesia, 2024

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa produksi karyawan divisi Value Added dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia tahun 2024 jumlah produksi sebanyak 6.000.000 Pack dan pencapaian karyawan hanya 3.783.000 Pack pada tahun 2024. Hal ini mengindikasikan terjadi permasalahan produktivitas pada karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* dikarenakan pencapaian karyawan divisi Value Added dan Crab Meat menurun 22% dari tahun sebelumnya dan tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Tercapainya target atau bahkan melebihinya akan memberikan pengaruh yang besar kepada perusahaan. Hal ini karena dapat menjadi sebuah patokan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai misi dan tujuan perusahaan dan profit perusahaan yang terukur. Melihat hal ini, maka tentunya perusahaan terus berlomba-lomba untuk dapat mengembangkan motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui berbagai macam cara yang unik dan beragam.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap HRD tentang permasalahan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia yaitu kurangnya kemampuan dan keahlian dari karyawan ketika melakukan sortir dan banyak dari karyawan yang melakukan pekerjaan secara terburu buru, rendahnya semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga produksi tidak sesuai dengan keinginan perusahaan dan mendapatkan reject dari atasan, hasil yang dicapai karyawan divisi Value Added dan Crab Meat masih belum bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, semangat kerja yang menurun ditandai dengan banyak karyawan yang terlambat datang kerja.

Faktor utama yang berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* yaitu kepuasan kerja. Menurut kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan

atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* terkait kepuasan kerja yang berikan perusahaan, karyawan mengungkapkan bahwa imbalan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, kurangnya kerjasama sesama divisi *Value Added* dan *Crab Meat* terlihat dari divisi *Value Added* dan *Crab Meat* yang sudah lebih lama berkerja tidak memberikan cara efisien dan cepat dalam melakukan sortir kepada karyawan yang masih baru dan juga struktur kerja yang diperusahaan tidak sesuai kesepakatan dikarenakan ada sebagian karyawan yang melakukan *double job* dikarenakan tingginya keluar masuk karyawan diperusahaan sehingga membuat produksi tidak berjalan maksimal.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja.

Selain Kepuasan Kerja Faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan adalah Disiplin Kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan

terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Tabel 1.3

Data Kehadiran Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia

Bulan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Januari	35	30	6	8	15
Februari	35	29	5	13	6
Maret	35	31	4	12	10
April	35	30	3	5	11
Mei	35	31	2	15	13
Juni	35	30	13	7	5
Juli	35	31	11	4	5
Agustus	35	31	15	9	7
September	35	30	8	10	12
Oktober	35	31	9	12	8
November	35	30	6	11	3
Desember	35	31	5	6	8

Sumber : PT. Philips Seafood Indonesia, 2024

Berdasarkan hasil wawancara terhadap supervisor Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia, terdapat permasalahan yang terjadi terkait Disiplin Kerja bahwa banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan kurang semangat dan mulai malas malasan dalam berkerja terlihat dari penundaan pekerjaan berdampak kepada keterlambatan karyawan dalam memproduksi dan melakukan pengiriman kepada konsumen.

Tabel 1.3 menjelaskan Mengenai karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia. Data tersebut menjelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan PT. Philips Seafood Indonesia dikatakan tinggi dikarenakan pada setiap bulannya jumlah karyawan yang tidak hadir diperusahaan melebihi 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Philips Seafood Indonesia dikatakan kurang baik dikarenakan ketidak disiplin para karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan yang membuat aktifitas produksi menjadi tidak maksimal.

Tingginya Disiplin kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya Disiplin kerja juga dapat berdampak positif bagi pegawai, Karena tingginya Disiplin kerja pada pegawai akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima pegawai dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun pegawai harus terus meningkatkan Disiplin kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan Disiplin kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi pegawai. Disiplin kerja merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Disiplin kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan Disiplin kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI VALUE ADDED DAN CRAB MEAT PT. PHILIPS SEAFOOD INDONESIA”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia yang berjumlah 35 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada PT. Philips Seafood Indonesia.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan perusahaan yang beralamatkan di Jalan Insinyur Sutami No.KM No.7, Campang Raya, Kec. Tanjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35244.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan October 2024 sampai dengan Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia.
2. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia.
3. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi *Value Added* dan *Crab Meat* PT. Philips Seafood Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.
2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai

Produktivitas Kerja Karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Divisi ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Divisi ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.