

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatar belakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung perjam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya. Menurut Sedarmayanti (2017, p.341), produktivitas adalah hubungan keluaran atau hasil organisasi dalam masukan yang diperlukan. Menurut Wibowo (2016 p.93), produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Begitupun dengan disiplin kerja, disiplin kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan hasil produksi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sondang P. Siagian dalam Subarkah (2018), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sedarmayanti (2017, p.241-342), menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah yang beralamat JL. Sendang, KM. 1, Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah. Didirikan pada awal bulan Agustus 2006 dimulainya pembangunan pabrik kelapa sawit PT. Kalirejo Lestari dan selesai pada akhir bulan Juli 2007 sehingga pada 1 Agustus 2007 secara resmi beroperasi, dan memiliki 94 karyawan dan 3 pimpinan tertinggi dalam hal ini pimpinan tertinggi tidak diteliti, penelitian hanya terfokus terhadap 94 karyawan Produksi. PT. Kalirejo Lestari PT. Kalirejo Lestari merupakan perusahaan pabrik perkebunan kelapa sawit (PPKS). Pada proses pengolahan minyak kelapa sawit dan ekspor minyak mentah dan memiliki 8 Divisi unit bagian kerja berikut tabel data karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap manajer bagian personalia dan beberapa karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah dimana perusahaan menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai produksi kerja sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan selalu tidak tepat waktu, masih adanya karyawan yang melanggar peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja dan terjadinya penurunan produksi setiap tahunnya.

Adapun beberapa fenomena dan indikator produktivitas kerja yaitu: Kemampuan yaitu untuk melaksanakan tugas kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja, memberikan daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, dimana kurangnya keterampilan dalam diri karyawan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum tercapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut dimana hasil kerja karyawan yang sudah tercapai belum maksimal. Semangat kerja yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin akan tetapi. Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya namun masih yang terjadi adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya hal ini disebabkan oleh kurangnya dorongan pemberian motivasi dari pimpinan.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan namun hal yang terjadi dimana pekerjaan yang tiap hari karyawan kerjakan tidak memberikan harapan untuk jauh lebih mengembangkan potensi pada diri karyawan karena pekerjaan yang terkesan monoton. Mutu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan akan tetapi hal yang terjadi kualitas pekerjaan karyawan dalam melakukan produksi tidak mampu mencapai target dan kualitas kerja karyawan cenderung menurun.

Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan dimana pencapaian produksi karyawan belum berjalan dengan efisien sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah hal ini harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh guna mendapatkan hasil

produksi yang maksimal namun jika hal ini terus dibiarkan dan tidak cepat ditanggapi tentunya akan berdampak negatif terhadap PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah, hal yang paling diutamakan yang harus di cepat tanggap oleh perusahaan yakni tentan kemmampuan karyawan baik individual maupun kemampuan dalam organisasi harus lebih ditingkatkan dan bila perlu dilakukan pelatihan secara rutin terhadap karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mendongkangkrat hasil produksi perusahaan sesuai dengan target ketetapan yang telah di berikan oleh pihak perusahaan.

Berikut Tabel Hasil Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah 2019:

Tabel 1.2
Rata-Rata Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung
Tengah 2018-2019

| Bulan | Jumlah Karyawan Produksi | Target Produksi Per Bulan Tahun 2018 (Ton/Kg) | Capaian Produksi Per Bulan Tahun 2018 (Ton/Kg) | Rata-Rata % Per Bulan Tahun 2018 | Target Produksi Per Bulan Tahun 2019 (Ton/Kg) | Capaian Produksi Per Bulan Tahun 2019(Ton/Kg) | Rata-Rata % Per Bulan Tahun 2019 |
|---------------------|--------------------------|---|--|----------------------------------|---|---|----------------------------------|
| Januari | 94 | 75.000 | 73.400 | 14.98% | 75.000 | 71.500 | 14.59% |
| Februari | 94 | 75.000 | 75.000 | 15.31% | 75.000 | 68.000 | 13.88% |
| Maret | 94 | 75.000 | 71.950 | 14.68% | 75.000 | 71.800 | 14.65% |
| April | 94 | 75.000 | 69.750 | 14.23% | 75.000 | 65.400 | 13.35% |
| Mei | 94 | 75.000 | 72.700 | 14.84% | 75.000 | 72.090 | 14.71% |
| Juni | 94 | 75.000 | 69.800 | 14.24% | 75.000 | 68.370 | 13.95% |
| Juli | 94 | 75.000 | 70.830 | 14.46% | 75.000 | 73.970 | 15.20% |
| Agustus | 94 | 75.000 | 74.380 | 15.18% | 75.000 | 70.350 | 14.36% |
| September | 94 | 75.000 | 73.900 | 15.08% | 75.000 | 69.070 | 14.10% |
| Oktober | 94 | 75.000 | 70.900 | 14.47% | 75.000 | 64.900 | 13.24% |
| November | 94 | 75.000 | 68.500 | 13.98% | 75.000 | 73.150 | 14.93% |
| Desember | 94 | 75.000 | 72.890 | 14.88% | 75.000 | 67.000 | 13.67% |
| Jumlah Total | | 900.000 | 864.000 | | 900.000 | 835.600 | |
| Rata-rata | | 75.000 | 72.000 | | 75.000 | 69.633 | |

Sumber : PT. Kalirejo Lestari 2020

Dari data Tabel 1.2 Dari data diatas terlihat perkembangan produktivitas PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah, cenderung berfluktuasi mengalami penurunan dari tahun ketahun dan tidak tercapainya target yang telah di tetapkan oleh pihak perusahaan dari tahun ke tahun, terlihat bulan Januari sampai desember hasil produksi karyawan cendrung mengalami fluktuasi hasil produksi terendah pada tahun 2018 terjadi pada bulan November yaitu sebesar 68.500 ton persentase 13,98%, dan pencapaian tertinggi terjadi bulan Februari yakni sebesar 75.000 ton persentase 15,31%. Sedangkan target yang telah ditetapkan pencapaian target produksi yakni sebesar 75 ton (75.500 kg) per bulan. Akan tetapai hal yang terjadi hasil produksi dalam jangka perbulan Rata-rata hanya mampu mencapai 72.000 ton dan hanya pada bulan Februari ditahun 2018 karyawan mencapai target produksi hal ini disebabkan oleh banyaknya bahan produksi yang masuk.

Dan hasil produksi terendah pada tahun 2019 terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 64.900 ton, dengan persentase 13,24% dan pencapaian tertinggi terjadi bulan juli yakni sebesar 73.970 ton dengan persentase 15,20%. Sedangkan target yang telah ditetapkan pencapaian target produksi yakni sebesar 75 ton (75.500 kg) per bulan. Akan tetapai hal yang terjadi hasil produksi dalam jangka perbulan Rata-rata hanya mampu mencapai 69.633 ton dan percapaian produksi, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan kepada tugasnya serta kurangnya motivasi yang diberikan seperti, memberikan imbalan berupa kompensasi ataupun insentif terhadap karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan selain itu kurangnya kesadaran diri terhadap kedisiplinan dan masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran etika disiplin seperti pulang kerja sebelum waktunya.

Data perkembangan produktivitas kerja PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah yang berfluktuasi tersebut menunjukkan langkah perusahaan dalam memperbaiki produktivitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena menurunnya produktivitas kerja dapat berpengaruh terhadap menurunnya produksi yang dihasilkan oleh perusahaan,

apabila masalah ini dapat segera diatasi maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian, jika hal ini terus dibiarkan makanya akan berdampak negatif terhadap perusahaan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Menurut Bangun (2012, p.201), sehingga berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Singodimenjo dalam Edy Sutrisno dalam Sunarsari (2018), mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598), disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut hasil wawancara di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah, karyawan yang diinginkan perusahaan yaitu diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah yaitu masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan kepada karyawan yang telah sering melakukan pelanggaran tersebut, hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran

dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

Berikut data absensi karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah pada tahun 2019 :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah 2018
– 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | Keterangan 2018 | | Total | Persentase | Keterangan 2019 | | Total | Persentase |
|------------------|-----------------|------------------|------|-------|--------------|------------------|------|-------|--------------|
| | | Tanpa Keterangan | Izin | | | Tanpa Keterangan | Izin | | |
| Januari | 94 | 3 | 9 | 12 | 0.12% | 5 | 12 | 17 | 0.18% |
| Februari | 94 | 5 | 11 | 16 | 0.17% | 3 | 9 | 12 | 0.12% |
| Maret | 94 | 7 | 12 | 19 | 0.20% | 6 | 15 | 21 | 0.22% |
| April | 94 | 4 | 10 | 14 | 0.14% | 7 | 18 | 25 | 0.26% |
| Mei | 94 | 5 | 19 | 24 | 0.25% | 8 | 10 | 18 | 0.19% |
| Juni | 94 | 5 | 15 | 20 | 0.21% | 4 | 14 | 18 | 0.19% |
| Juli | 94 | 7 | 17 | 24 | 0.25% | 8 | 11 | 19 | 0.20% |
| Agustus | 94 | 4 | 8 | 12 | 0.12% | 5 | 17 | 22 | 0.23% |
| September | 94 | 9 | 11 | 20 | 0.21% | 7 | 13 | 20 | 0.21% |
| Oktober | 94 | 6 | 16 | 22 | 0.23% | 3 | 8 | 11 | 0.11% |
| November | 94 | 6 | 9 | 15 | 0.15% | 5 | 18 | 23 | 0.24% |
| Desember | 94 | 4 | 12 | 16 | 0.17% | 8 | 10 | 18 | 0.19% |
| Jumlah | | | | | 2.27% | | | | 2.38% |
| Rata-rata | | | | | 0.18% | | | | 0.19% |

Sumber : Data PT. Kalirejo Lestari 2020

Data Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan persentase absensi karyawan dari tahun 2018 dan tahun 2019. Pada tahun 2018 dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei dan Juli yaitu sebesar 0,25% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 0,12%.

Jumlah absensi selama tahun 2018 sebesar 2,27% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun adalah 0,18% perbulan. Dan pada tahun 2019

dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebesar 0,26% dan persentase terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 0,11%. Jumlah absensi selama tahun 2019 sebesar 2,38% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,19%.

Tingkat absensi dari tahun ke tahun cenderung diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah yaitu sebesar 2% selama satu tahun. PT. Kalirejo Lestari yang berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan batas absensi maksimal 7 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 7 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap hasil produktivitas karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka produksi tidak tercapai dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Oleh karena itu, organisasi harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan kesadaran dalam diri karyawan untuk meningkatkan hasil produksi yang baik dan Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja selain disiplin adalah Motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Zamora dkk (2017), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara peneliti terhadap pimpinan manajer personalia dan terhadap beberapa karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah adanya masalah yang didapat, dimana perusahaan mengharuskan karyawan mampu mencapai target produksi sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan namun hal yang terjadi dimana karyawan belum mampu mencapai hasil produksi sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan mengeluhkan kurangnya perhatian dan pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, adapun beberapa fenomena dan indikator motivasi kerja pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah yaitu. Gaji yaitu diukur dengan, bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa atau hasil kerja dimana perusahaan masih sering telat dalam memberikan gaji dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hubungan kerja dilihat dari hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan yang terjadi masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar atasan dan karyawan dilihat dari adanya beberapa karyawan yang mengajukan surat resign kerja dengan alasan pekerjaan yang terlalu berat dan terlalu padat dan kurangnya pengarahan dari atasan terhadap karyawannya. Pengakuan atau penghargaan dapat diukur dari balas jasa yang diberikan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Akan tetapi masih kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja karyawan.

Keberhasilan dilihat dari tolak ukur, suatu keadaan yang lebih baik/unggul dari pada masa sebelumnya. dimana masih kurangnya tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam meningkatkan jumlah produksi. Hal ini jika dibiarkan cenderung akan berdampak negatif terhadap perusahaan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah. Namun dalam hal ini pihak perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan terutama dalam memberikan motivasi secara langsung terhadap karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan terutama dalam pemberian dalam gaji, seperti pemberian gaji yang sering terlambat harus di perbaiki dan besar kecil nya pemberian gaji terhadap karyawan perlu diperbaiki, untuk memberikan dorongan semangat kerja terhadap karyawan, sehingga dengan hal tersebut karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Menurut Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KALIREJO LESTARI LAMPUNG TENGAH”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah JL. Sendang, KM. 1, Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik, serta Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lam Lampung Tengah.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN