

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting dalam organisasi, dimana hakikatnya sebagai penggerak kegiatan mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun tingkatan dibawahnya merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik sektor pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Perusahaan membutuhkan beberapa sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan impian semua perusahaan, karena dapat membantu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya. Jika dalam perusahaan terjadi kegagalan maka sumber daya manusia bisa menjadi salah satu penyebabnya. Selain sumber daya manusia yang harus memadai, disiplin kerja karyawan juga menjadi penentu produktivitas suatu perusahaan. Disiplin adalah sikap sadar yang dimiliki seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan aturan sosial yang berlaku.<sup>3</sup>

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib

---

<sup>1</sup> Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata", *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008, hal 2.

<sup>2</sup> Hasibuan.S.P.Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).

<sup>3</sup> Fitriatin. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. *Academia*, hal 3.

dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diibankan oleh perusahaan kepadanya.<sup>4</sup> Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya yang berkaitan dengan sejumlah aturan dalam perusahaan mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dikerjakan seorang karyawan saat berada dalam perusahaan.<sup>5</sup>

Selain membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan disiplin kerja yang bagus, karyawan juga membutuhkan motivasi guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>6</sup>

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.<sup>7</sup> Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. Motif dapat muncul sebagai akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah.<sup>8</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: prestasi kerja, pengharapan, sifat dan ruang lingkup, peningkatan, tantangan,

---

<sup>4</sup> Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”, *Among Makarti* Vol.11 No.21, Juli 2018, hal. 32.

<sup>5</sup> Minullah, Karnadi, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH* Vol. 18, No. 2, Nopember 2020 : 16 – 31, hal. 18.

<sup>6</sup> Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, *op.cit.*, hal. 33.

<sup>7</sup> Ridwan Purnama, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008, hal 61

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal 60-61

tanggung jawab, administrasi dan manajemen, supervisi, hubungan antar perseorangan, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja.<sup>9</sup> Adapun alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah: *Material Incentive* (Insentif Materill) dan *Non Material Incentive* (Insentif Non Materill) merupakan alat motivasi yang diberikan kepada karyawan seperti penempatan kerja yang sesuai, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa dan hal yang sejenisnya.<sup>10</sup>

Selain itu, produktivitas karyawan juga menjadi salah satu penyebab berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan indikator produktivitas kerja karyawan yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.<sup>11</sup>

Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.<sup>12</sup> Berdasarkan data perusahaan hasil barang jadi dapat dikatakan bahwa, produktivitas hasil barang jadi setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari jumlah order setiap bulannya yang berbeda, dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah sangat sulit dicapai melalui perhitungan jam kerja normal, sehingga menuntut pihak manajemen melakukan keputusan sistem kerja lembur demi pencapaian angka target produksi per harinya.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata, Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008, hal. 5.

<sup>10</sup> Hari Mulyadi, Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT: Galamedia Bandung Perkasa, MANAJERIAL Vol. 9, No. 17, Juli 2010 : 97 – 111, hal 100

<sup>11</sup> Minullah, Karnadi, *op.cit.*, hal 19-20.

<sup>12</sup> Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, *op.cit.*, hal. 3.

<sup>13</sup> Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, *op.cit.*, hal. 30

Manusia merupakan penggerak faktor produktivitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan karya manusia.<sup>14</sup> Tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kemampuan, motivasi dan persepsi peran. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan kemampuan kerja. Motivasi kerja ditentukan oleh tiga karakteristik, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.<sup>15</sup>

Selain dari faktor-faktor di atas, terdapat pula berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.<sup>16</sup>

Berdasarkan riset awal yang dilakukan penulis maka diperoleh masalah yaitu :

Karyawan UD. Sumber Jaya Kudus, terdapat masih kurangnya motivasi terhadap karyawan karena pimpinan diperusahaan tersebut kurang memberikan arahan dan nasihat kepada bawahannya sehingga karyawannya kurang optimal dalam bekerja, dan pimpinannya tidak peduli terhadap pegawainya dan itu bisa menyebabkan menurunnya produktivitas dalam bekerja.

Karyawan UD. Sumber Jaya Kudus masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya yang di bebankan pada mereka, masih ada karyawan yang melanggar peraturan seperti karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena jam kerja karyawan menjadi berkurang.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan

---

<sup>14</sup> Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, *op.cit.*, hal. 4.

<sup>15</sup> Syamsul Hadi Senen, Siti Solihat, *op.cit.*, hal. 5.

<sup>16</sup> Hari Mulyadi, *op.cit.*, hal. 102-103.

sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi/perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan secara disiplin.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman.

UD. Sumber Jaya Kudus merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang properti yakni pembuatan paving blok. Fenomena yang terjadi pada karyawan di UD. Sumber Jaya Kudus yaitu berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian umum diperoleh informasi bahwa atasan (direksi) dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif, dimana disiplin dan motivasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu. Dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran.

Dimana toleransi ketidakhadiran yang diberikan UD. Sumber Jaya Kudus kepada karyawannya adalah tiga hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan akan mendapat surat peringatan (SP) dan lima hari tidak masuk kerja secara berturut-turut tanpa alasan maka perusahaan akan melakukan pemberhentian kerja (PHK), selain itu memberikan izin sakit, cuti, dan urusan pribadi lainnya selama dua hari.

UD. Sumber Jaya Kudus mempunyai peraturan organisasi untuk mendisiplinkan karyawannya, peraturan tersebut yaitu dalam absensi, karyawan menetapkan batas maksimum absensi, ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, jika tingkat absensi rate melebihi, maka karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan. Oleh karena itu,

diambil kesimpulan bahwa karyawan di UD. Sumber Jaya Kudus masih kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Dimana masih ada karyawan yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan, seperti karyawan yang masuk tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja karyawan menjadi berkurang.

Target produktivitas kerja karyawan di UD. Sumber Jaya Kudus merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap karyawan setiap bulannya. Dimana para karyawan memang membutuhkan tenaga ekstra untuk mendapat target perusahaan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sering kali membuat para karyawan mengeluh dalam bekerja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan pada UD. Sumber Jaya Kudus masih rendah, dimana peneliti dapat melihat secara langsung ketika magang dan riset awal di perusahaan tersebut. 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 produktivitas menurun. Karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerja mereka.

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil melaksanakan hal tersebut. Oleh karena itu, Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh terhadap produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu wawasan mengenai bagaimana pengaruh disiplin serta motivasi kerja terhadap produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.
  - b. Diharapkan menjadi referensi serta bisa membagikan manfaat untuk peneliti terkait dengan akademisi dalam pengembangan ilmu wawasan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan  
Diharapkan bisa menjadi materi pertimbangan serta masukan untuk industri untuk meningkatkan disiplin serta motivasi kerja yang bisa mempengaruhi pada produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.
  - b. Bagi Akademis  
Diharapkan bisa dipakai untuk bahan edukasi mengenai pengaruh disiplin serta motivasi kerja terhadap produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.
  - c. Bagi Penulis  
Diharapkan bisa dijadikan edukasi untuk pengembangan ilmu wawasan yang berhubungan dengan disiplin serta motivasi kerja terhadap produktivitas.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian

atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota bimbingan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman pengantar, halaman abstrak, dan halaman daftar isi.

2. Bagian Isi, meliputi :

Pada bagian ini memuat garis besar terdiri lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

**BAB I                   PENDAHULUAN**  
Bab pendahuluan memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II                  LANDASAN TEORI**  
Bab landasan teori menjelaskan tentang deskripsi teori terkait masalah penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

**BAB III                METODOLOGI PENELITIAN**  
Bab metodologi penelitian menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV                HASIL DAN PEMBAHASAN**  
Bab hasil dan pembahasan menjelaskan analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan tentang ada tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang terkait produktivitas di UD. Sumber Jaya Kudus.

**BAB V                 KESIMPULAN**  
Bab kesimpulan berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran serta penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, olah data analisis statistik, daftar riwayat hidup penulis dan dokumen yang mendukung dari penelitian.