

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era revolusi industri 4.0 ini berbagai perusahaan menganggap bahwa ini merupakan fenomena yang mutlak dan harus dihadapi. Perusahaan harus mampu membuat strategi dan inovasi dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 agar bisnis mereka tidak terhambat dengan adanya perkembangan dan mampu untuk bersaing didalam dunia bisnis. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Hal lainnya yang diperlukan dalam pelaksanaannya ialah Sumber Daya Manusia. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang mereka miliki sehingga SDM mereka ini berkinerja dengan baik dan menghasilkan kekuatan bagi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimana merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan. Perusahaan yang dikatakan tumbuh dengan baik tentunya dikarenakan juga oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itulah perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diperlukan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien guna mencapai kemajuan bagi perusahaan. Namun, dalam pengelolaan sumber daya manusia tentunya bukan hal yang mudah,

terdapat berbagai masalah dan situasi yang harus dihadapi salah satunya ialah permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, untuk memperoleh output atau hasil yang optimal dalam implementasi tugas yang telah dibebankan kepadanya dan pencapaian pekerjaan yang telah ditentukan (Pawirosumarto & Iriani 2018). Dengan mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja, maka akan diperoleh gambaran besar mengenai kondisi dan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

PT X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Stamping Parts and Manufacturing* yang berlokasi di Bantargebang, Bekasi. PT X terbagi menjadi dua yaitu divisi non-produksi dan divisi produksi yang dimana memiliki total karyawan sebanyak 135 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebesar 70% dari jumlah karyawan yang ada pada PT X yang berjumlah 95 orang yaitu para karyawan divisi produksi PT X. Peneliti melakukan wawancara kepada bagian HRD (*Human Resources Development*) dengan penanggung jawab dari bagian produksi PT X mengenai masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Peneliti memunculkan data yang didapatkan dari data perusahaan dan pra-penelitian. Salah satu masalah yang terjadi pada PT X adalah menurunnya tingkat produktivitas karyawan yang ditandai oleh tidak tercapainya target atau *planning* dan adanya penurunan persentase. Berdasarkan informasi yang diterima peneliti dari HRD (*Human Resources Development*) dan penanggung jawab bagian

produksi pada PT X bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan dilihat melalui data target dan realisasi produksi yang dihasilkan. Selaras dengan penelitian (Handaru et al., 2019; Syafrina, 2017) yang menentukan dimana adanya penurunan dan tidak tercapainya target merupakan masalah produktivitas yang ada dalam perusahaan. Berikut tabel Target dan Realisasi Produksi pada PT X selama periode 2017-2019:

**Tabel 1.1**

**Data Target dan Realisasi Produksi PT X**

Tahun	Target	Realisasi	
	(Unit)	(Unit)	%
2017	2.312.549	2.037.587	88,11
2018	2.899.909	2.453.613	84,61
2019	3.090.304	2.333.798	75,52
2020	3.854.800	2.277.501	59,08

**Sumber: Divisi Produksi PT X, 2020**

Pada tabel 1.1 di atas dapat dikatakan bahwa pada tahun 2017 target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 2.312.549, dan realisasinya 2.037.587 dengan persentase 88,11%, pada tahun 2018 target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 2.899.909, dan realisasinya sebesar 2.451.003 dengan persentase 84,52%, pada tahun 2019 target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 3.090.304, dan realisasinya sebesar 2.333.798 dengan persentase 75,52%. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa tidak tercapainya target dan terjadinya penurunan yang dimana hal ini juga terdapat pada penelitian Laksmiari, (2019) yang dimana

produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan adanya penurunan, maka dapat diduga bahwa adanya suatu masalah pada karyawan produksi selama melaksanakan pekerjaannya. Menurunnya dan tidak tercapainya tingkat produksi pada tahun 2017-2018 ini, diakibatkan beberapa faktor diantaranya karyawan baru yang ada di kantor sehingga memerlukan adaptasi dengan lingkungan dan target jumlah produksi yang di tetapkan, serta adanya pembetulan ataupun perbaikan ruang kerja yang dimana guna untuk membuat karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien lagi dalam melakukan produksi. Berdasarkan informasi HRD dan Penanggung jawab bagian produksi PT X diduga penyebab tidak tercapainya target dan adanya penurunan pada tahun 2019 ini dikarenakan tingkat ketidakhadiran karyawan yang melebihi batas toleransi, yang kemudian data ini dapat dijadikan pendukung untuk variabel disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan pada tahun 2020 penurunan terjadi karena kondisi yang disebabkan oleh covid-19 yang dimana terdapat PSBB dan pembatasan untuk karyawan yang hadir ke kantor sehingga menghambat untuk produksi, maka dari itu peneliti tidak menggunakan data tahun 2020 untuk penelitian.

Menurut Baktiyasal., & Farida, (2017) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja ini memberikan pengaruh terhadap produktivitas yang dimana adanya penurunan hasil produksi dari tahun sebelumnya. Sedangkan menurut Salim, (2017) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi ini berpengaruh terhadap produktivitas pada perusahaannya, dimana semakin tinggi tingkat motivasi maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawannya. Tingkat

produktivitas yang tinggi akan mampu mendorong perekonomian negara yang nantinya akan meningkatkan taraf hidup (lapangan kerja, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain). Kelangsungan hidup perusahaan yaitu melalui produktivitas, maka dari itu lah pentingnya untuk mengawasi produktivitas karyawannya, agar kebutuhan individu yang ada didalamnya dapat terpenuhi (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Hal penting bagi keberlangsungan perusahaan ialah produktivitas, jika karyawan yang ada didalam perusahaan mampu bekerja secara produktif, maka tentunya perusahaan akan mampu meraih tujuannya dengan cepat. Sebaliknya jika karyawan yang ada didalamnya tidak mampu untuk bekerja produktif, maka perusahaan akan sulit untuk meraih tujuannya (Kadek & Dewi, 2019).

Seperti yang dikatakan oleh pihak HRD (*Human Resources Development*) dan penanggung jawab bagian produksi PT X menurunnya tingkat produktivitas diduga di sebabkan oleh dua hal yaitu tingkat disiplin dan motivasi karyawan yang masih tergolong rendah. Karyawan masih banyak yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, tidak ada kabar ke Perusahaan, dan tidak hadir melebihi dari toleransi ketidakhadiran yang diberikan yaitu 3 hari tanpa keterangan. Seseorang yang bertindak sesuai aturan dan norma yang telah ditetapkan dengan tanpa adanya paksaan maupun hukuman maka dikatakan (Syarif & Hoirul 2018). Perusahaan sangat perlu untuk meningkatkan kesadaran sumber daya manusianya akan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki manfaat bagi perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri, dimana bagi perusahaan dapat membuat terlaksananya aturan yang telah ditetapkan dan lancar dalam pelaksanaan kerja.

Sedangkan bagi karyawan dapat membuat pola kerja yang lebih teratur dan efisien dalam penyelesaian kewajibannya, serta tidak akan adanya pekerjaan yang menumpuk sehingga dapat menyebabkan lewat tenggat waktu yang sudah ditentukan. Dengan begitu perusahaan yang memiliki pegawai dengan tingkat disiplin tinggi tentu akan mempercepat dalam pencapaian tujuan, sebaliknya apabila disiplin karyawan nya rendah maka akan makin lama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT X masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat kesadaran dan kesediaan yang rendah dalam menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, seperti hadir ke kantor tidak sesuai dengan batas toleransi tidak masuk sebanyak-banyaknya 3 hari tanpa keterangan/bulannya. Menurut Hasibuan, (2002) cara menghitung tingkat absensi karyawan yaitu dihitung dari jumlah absensi, jumlah hari kerja, dan jumlah karyawan. Berikut rumus perhitungan tingkat absensi karyawan:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{(\text{Jumlah hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan})}$$

Penelitian Kadek & Dewi, (2019) menyatakan absensi ketidakhadiran karyawan ini dapat dijadikan tolak ukur dalam melihat kondisi disiplin kerja karyawannya. Berikut ini adalah data ketidakhadiran dari karyawan PT X tahun 2019.

Tabel 1.2

## Data Ketidakhadiran karyawan PT X 2019

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	ABSEN KARYAWAN	%
Januari	111	27	88	2,9
Februari	111	24	80	3,0
Maret	111	26	84	2,9
April	111	26	90	3,1
Mei	115	27	87	2,8
Juni	115	25	83	2,9
Juli	115	27	88	2,8
Agustus	115	27	95	3,1
September	112	25	95	3,4
Oktober	111	27	96	3,2
November	114	26	93	3,1
Desember	109	23	83	3,3

Sumber: HRD PT X, 2020

Menurut Flippo dalam Kadek & Dewi, (2019) menyatakan bahwa batas maksimal absensi lazimnya yaitu sebesar 3%, yang berarti lebih dari 3% merupakan ciri dari karyawan tidak disiplin. Pada tabel 1.2 terdapat absensi yang mencapai 3,1% dibulan april, agustus, dan november, lalu 3,4% pada bulan September, 3,2% pada bulan oktober, serta 3,3% pada bulan desember, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat ciri-ciri ketidakdisiplinan karyawan. Apabila dilihat dari data absensi tahun 2019 yang diberikan oleh pihak perusahaan setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak hadir atau alfa lebih dari batas toleransi kehadiran yaitu 3 hari tanpa keterangan, dan masih banyaknya karyawan yang hadir setengah hari dari *shift* yang seharusnya. Hasil wawancara yang dilakukan dengan penanggung jawab bagian produksi mengatakan bahwa masih banyaknya karyawan ia yang tidak hadir saat jam kerja dan ada juga yang telah melakukan izin dan menitipkan kerjanya kepada teman namun tidak dikerjakan, serta tidak menjaga alat kerjanya. Dapat

dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran dan kepedulian karyawan akan aturan yang ada didalam perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan ini diduga menjadi penyebab menurunnya tingkat produktivitas PT X. Karyawan yang mampu dalam melaksanakan disiplinnya maka tentu akan membuat perusahaan mencapai tujuan, maka dari itu perusahaan perlu untuk membina disiplin kerja karyawan dengan cara yang baik dan efektif (Syafрина, 2017). Dengan disiplin kerja yang telah tertanam pada setiap karyawan yang ada di perusahaan maka tentunya akan membuat karyawan merasa memiliki kewajiban serta kesediaan untuk mematuhi dan menjalankan aturan yang ada.

Menurunnya tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja yang dimana ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan tentunya akan memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas (Wirawan et al., 2018).

Hasil dari wawancara dengan pihak HRD dan penanggung jawab bagian produksi PT X menyebutkan bahwa diduga penyebab menurutnya tingkat produktivitas PT X yang selanjutnya ialah motivasi. Karyawan sering menyerah akan suatu tugas yang diberikan, dan kurangnya rasa percaya antar rekan kerja. Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian lebih akan motivasi, jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawannya maka secara otomatis perusahaan akan mencapai tujuannya (Indah et al., 2020). Motivasi adalah keadaan pada diri seseorang yang dapat merangsang dan memberikan dorongan dalam mengerjakan berbagai aktivitas untuk mencapai suatu tujuan (Perawati et al., 2018). Motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu oleh



(Ishaya, 2018; Nur Ida Iriani, Mathilde Due, 2020; Ratna, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan.

Di samping melakukan wawancara dengan bagian HRD (*Human Resource Development*) PT X yang menyatakan bahwa faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya produktivitas yaitu disebabkan karena Rendahnya Motivasi karyawan bagian produksi PT X, menurut Parimita et al., (2015) Data Absensi karyawan ini dapat menunjukkan tingkat motivasi karyawan. Apabila tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, maka motivasi dari karyawan pun rendah. Seperti yang terlihat pada tabel 1.2 bahwa terdapat enam bulan yang melihat tingkat absensi ketidakhadiran karyawan tinggi, data tersebut menunjukkan bahwa kemungkinan adanya karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk hadir bekerja. Selain itu, peneliti melakukan pra-riset kepada 20 karyawan divisi produksi PT X melalui google formulir guna untuk memperkuat dan melihat gambaran mengenai motivasi karyawan pada PT X. Berikut adalah hasilnya:

**Tabel 1.3**

**Data Kuesioner Pra Riset Motivasi**

<b>Motivasi</b>		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1.	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya	80%	20%
2.	Saya dapat memberikan pengaruh terhadap rekan kerja.	25%	75%
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	45%	55%

**Sumber: Diolah Peneliti, 2020**

Dari hasil pra-riset menunjukkan bahwa terdapat 20% (4 orang) yang merasa pujian yang diberikan atasan tak memotivasi dirinya. Selanjutnya sebanyak 75% (15 orang) yang merasa tidak dapat memberikan pengaruh terhadap rekan kerjanya. Berikutnya sebanyak 55% (11 orang) yang merasa kurang memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya. Tinggi rendahnya motivasi karyawan ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas, maka dari itu perusahaan perlu untuk memperhatikannya dengan demikian para karyawan akan terdorong untuk mau dan mampu bekerja sebagaimana mestinya dan memberikan hasil yang baik (Dotulong & Assagaf, 2015).

Berdasarkan hasil dari wawancara dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT X

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti telah jelaskan sebelumnya, maka peneliti membuat pertanyaan penelitian yang di bagi kedalam beberapa poin berikut:

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan pada PT X?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT X?
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada

PT X?

4. Apakah disiplin kerja dan motivasi dapat memprediksi produktivitas karyawan pada PT X?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan di atas, maka berikut adalah tujuan dari penelitian:

1. Mengetahui deskripsi disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang.
2. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang.
3. Mengetahui dan menganalisis motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang.
4. Mengetahui disiplin kerja dan motivasi dapat memprediksi produktivitas karyawan divisi produksi pada PT X di Jl. Manggul Jaya, Bantargebang.

### **1.4 Kebaruan Penelitian**

Sudah banyak penelitian yang melakukan riset terkait pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2017) pada jurnal “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT Gema Nusa Lestari Muara Tembesi” Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Iriani Et al., (2020) pada

jurnal “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu)” Dan penelitian oleh Indah et al., (2020) pada jurnal “*Effect of Work Compensation , Motivation and Discipline on Employee Productivity*”. Dari ketiga penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian tersebut memfokuskan disiplin pada ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan selain itu untuk motivasi fokus kepada faktor ekstrinsik dan intrinsik, kebutuhan fisik dan non fisik, dan yang terakhir yaitu pada *rewards* yang diberikan.

Namun dalam penelitian ini peneliti memfokuskan disiplin tidak hanya dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yaitu juga melihat dari aspek kehadiran karyawan dimana merupakan kondisi yang ada pada PT X. Untuk motivasi peneliti memfokuskan pada kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuatan atau *power*. Selain itu sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan data primer yang didapat dari kuesioner dan data sekunder yang merupakan data-data perusahaan yang mendukung tiap variable serta mengumpulkan literature maupun teori-teori konsep definisi-definisi dari tiap variabel. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian ialah PT X yang bergerak dalam bidang *Stamping Parts and Manufacturing* yang berlokasi di Bantargebang, Bekasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sehingga dalam penelitian ini terdapat perbedaan pada fokus permasalahan dan subjek dengan penelitian sebelumnya.