

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan persaingan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin ketat ditandai dengan perubahan lingkungan yang cepat. Perubahan yang terjadi menuntut para pelaku bisnis untuk terus mengasah kreatifitasnya dalam menciptakan inovasi baru dan mengolah sumber daya manusia dengan maksimal. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam organisasi.

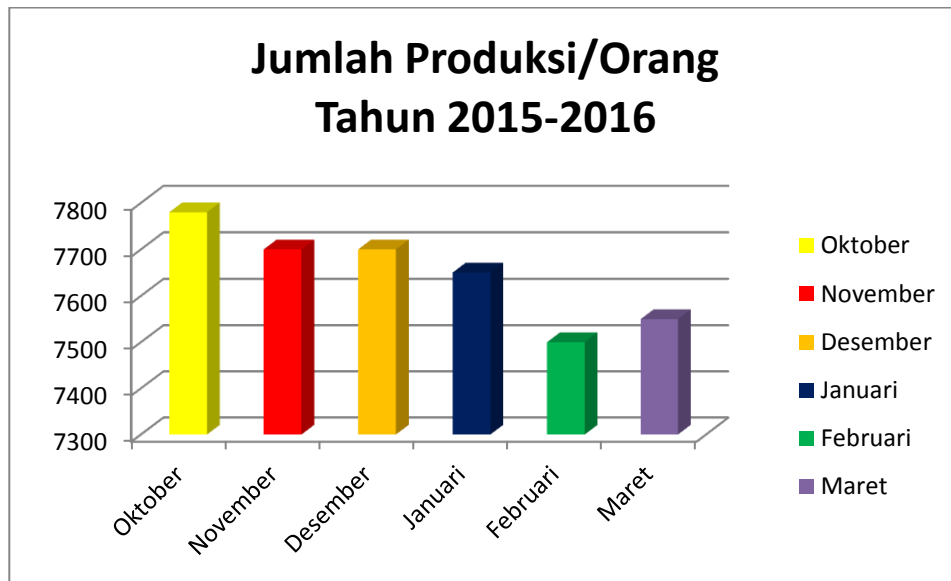
Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan adanya pembinaan dan perkembangannya, karena keberhasilan sumber daya manusia akan bisa menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak mungkin berjalan. Namun, selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia belum dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga berdampak pada tingkat produktivitas kerja pada karyawan di organisasi.

Sasaran utama dari manajemen sumber daya manusia ialah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas dalam jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan

dan produktivitas memiliki hubungan yang dinamis dan saling bergantung satu sama lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam memproduksi produknya dengan berbagai tekanan persaingan bisnis yang semakin ketat dalam segala bidang usaha seperti yang dilakukan oleh PT. Tan Ek Tjoan.

PT. Tan Ek Tjoan merupakan salah satu perusahaan roti dan kue yang legendaris, berdiri sejak tahun 1921 di Bogor. Bertahan selama 95 tahun PT. Tan Ek Tjoan mampu bersaing dengan perusahaan roti dan kue lainnya tetapi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Tan Ek Tjoan. Sebab produktivitas kerja karyawan tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya.



Sumber: PT. Tan Ek Tjoan

**Gambar I.1**  
**Grafik Produktivitas Kerja Karyawan tahun 2015-2016**

Grafik di atas menunjukkan pada bulan November 2015 terjadi penurunan yaitu 7700 *piece* per karyawan dan stabil pada bulan Desember 2015. Bulan dan tahun berikutnya mengalami penurunan yaitu bulan Januari 2016 sebesar 7650 *piece* per karyawan dan Februari 2016 sebesar 7500 *piece* per karyawan, namun terjadi kenaikan pada bulan Maret 2016 yaitu 7550 *piece* per karyawan. Berdasarkan grafik di atas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum stabil.

Berdasarkan hasil survei awal melalui observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dari seorang karyawan diantaranya yaitu kurang konsistennya para pedagang dalam berjualan. Pedagang gerobak merupakan ujung tombak perusahaan. Sampai saat ini, ada sekitar 100 pedagang

gerobak yang beroperasi ke wilayah seputar Jakarta sampai daerah pinggiran di Ciputat, Tangerang, Cinere dan Bekasi. Kelemahan dari pedagang gerobak adalah jika sudah berhasil mendapatkan keuntungan menjual roti dan kue, maka biasanya berhenti dulu sementara waktu. Hal ini menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan menurun karena kurang konsistennya para pedagang gerobak dalam berjualan.

Rendahnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi. PT. Tan Ek Tjoan masih kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam hal pemberian kompensasi. Karyawan sering mengeluhkan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi mereka saat bekerja. Kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan akan berdampak tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan yang semakin tinggi. Hal ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Selanjutnya, kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan produktivitas kerja rendah. Keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan keterampilan, guna mewujudkan produktivitas kerja. Namun, PT. Tan Ek Tjoan belum mengedepankan pendidikan dan pelatihan sehingga para karyawan kurang memiliki keterampilan dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas kerja masih rendah.

Penggunaan teknologi informasi yang belum optimal adalah salah satu hal lainnya yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Pemanfaatan teknologi informasi dengan berbagai aplikasi digunakan untuk mempermudah dalam kegiatan usaha seperti mempercepat respon informasi, meningkatkan interaksi untuk seluruh organisasi, meningkatkan alur penerimaan pesanan dan lain sebagainya. Namun, penggunaan teknologi informasi dalam pekerjaan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya pemanfaatan penggunaan teknologi untuk penjualan secara *online* atau *e-commerce* sehingga kurang efektifnya dalam pemasaran produk yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan masih rendah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah kurangnya motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam dan luar diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Dalam bekerja, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, tidak akan mungkin melakukan aktivitas pekerjaan. Hal ini merupakan suatu pertanda, bahwa sesuatu yang akan dikerjakan itu tidak menyentuh kebutuhannya. Segala sesuatu yang menarik minat orang lain belum tentu menarik minat orang tertentu selama sesuatu itu tidak bergayut dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, apa yang seseorang lihat sudah tentu akan membangkitkan minatnya sejauh apa yang ia lihat itu mempunyai hubungan dengan kepentingannya sendiri.

Ketika karyawan tidak mempunyai motivasi serta semangat dalam bekerja maka hasil yang didapat pun akan rendah, karena tidak ada tanggung jawab dari

karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ikut rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya disiplin kerja. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Tetapi, disiplin kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan hasil observasi peneliti masih banyaknya karyawan yang masih santai pada saat jam kerja, kurangnya ketaatan terhadap jam kerja. Rendahnya disiplin kerja karyawan ini akan mempengaruhi efisien dan efektivitas perusahaan yang bisa menyebabkan pemborosan dan ketidaktercapaian target sehingga produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan di PT. Tan Ek Tjoan Tangerang adalah kurang konsistennya pedagang dalam berjualan, belum sesuainya pemberian kompensasi, kurang terampilannya karyawan, belum optimalnya dalam penggunaan teknologi informasi, kurangnya motivasi dan rendahnya disiplin kerja pada karyawan.

Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peneliti tertarik untuk meneliti dua faktor penting dalam pemaparan tersebut, yaitu faktor

motivasi dan disiplin kerja untuk menelaah keterkaitan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut :

1. Kurang konsistennya pedagang dalam berjualan
2. Belum sesuainya dalam pemberian kompensasi
3. Kurangnya keterampilan karyawan
4. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi
5. Kurangnya motivasi karyawan
6. Rendahnya disiplin kerja karyawan

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, maka diketahui bahwa masalah produktivitas kerja karyawan demikian luas dan kompleks, karena masalah-masalah itu mengandung berbagai aspek, dimensi dan faktor-faktor yang cukup banyak dan rumit. Mengingat keterbatasan peneliti dari berbagai segi biaya, waktu dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah :

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi PT. Tan Ek Tjoan Tangerang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi UNJ

Sebagai bahan referensi dalam meningkatkan proses belajar mengajar yang dapat menambah bahan diskusi mengenai pengaruh motivasi dan



disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagi kalangan civitas akademika, khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi.

#### 4. Bagi Pembaca

Sebagai sumber untuk menambah wawasan pembaca mengenai pentingnya peningkatan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.