

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan berjalannya waktu teknologi saat ini terus berkembang, informasi dapat dengan mudah untuk di dapatkan oleh masyarakat. Banyaknya informasi terkait apa saja yang terjadi seperti berita politik, budaya dan ekonomi baik yang terjadi di dalam maupun di luar negeri menyebabkan banyak bermunculan berbagai media yang saling berlomba-lomba untuk memberikan informasi kepada para pencari informasi khususnya pada media cetak baik koran, tabloid dan majalah yang menyajikan berbagai macam informasi yang diminati para pembaca. Tidak hanya itu saja tetapi media cetak kini sudah menjadi sarana untuk mengiklankan produk-produk sehingga dapat dengan mudah menjangkau konsumen.

Perkembangan media cetak yang beragam saat ini disebabkan karena banyaknya usaha percetakan yang memberikan jasa untuk mencetak berbagai macam bentuk media cetak tersebut, sehingga bidang usaha jasa percetakan ini semakin lama semakin berkembang dan mengalami persaingan yang cukup tinggi. Melihat pentingnya peranan usaha percetakan dalam perkembangan media cetak, maka usaha percetakan tersebut harus dapat dikelola dengan baik, sehingga perusahaan tersebut dapat terus berkembang dan terus bersaing dengan perusahaan percetakan lainnya.

Salah satu cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis pada industri percetakan adalah dengan memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan terutama pada divisi produksi. Divisi produksi merupakan salah satu divisi yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, karena produksi merupakan divisi pada perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi sehingga dapat menghasilkan output atau hasil yang sesuai dengan target perusahaan. Dengan mengatur kegiatan itu maka diharapkan proses produksi akan berjalan lancar dan hasil produksi pun akan bermutu tinggi sehingga dapat diterima oleh para konsumen. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Karyawan merupakan *living organism* yang memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Salah satunya adalah PT Bintang Sempurna dengan total karyawan di Divisi Produksi mencapai 80 orang karyawan yang terdiri dari tim *Prepress* (Pracetak), *Cetak*, dan *Finishing* yang harus dikelola dengan baik agar target produksi bisa tercapai. Adapun peneliti melakukan observasi dan mewawancara *Manager* Divisi Produksi mengenai permasalahan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya menyangkut motivasi dan disiplin kerja yang rendah. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja yang juga berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Motivasi

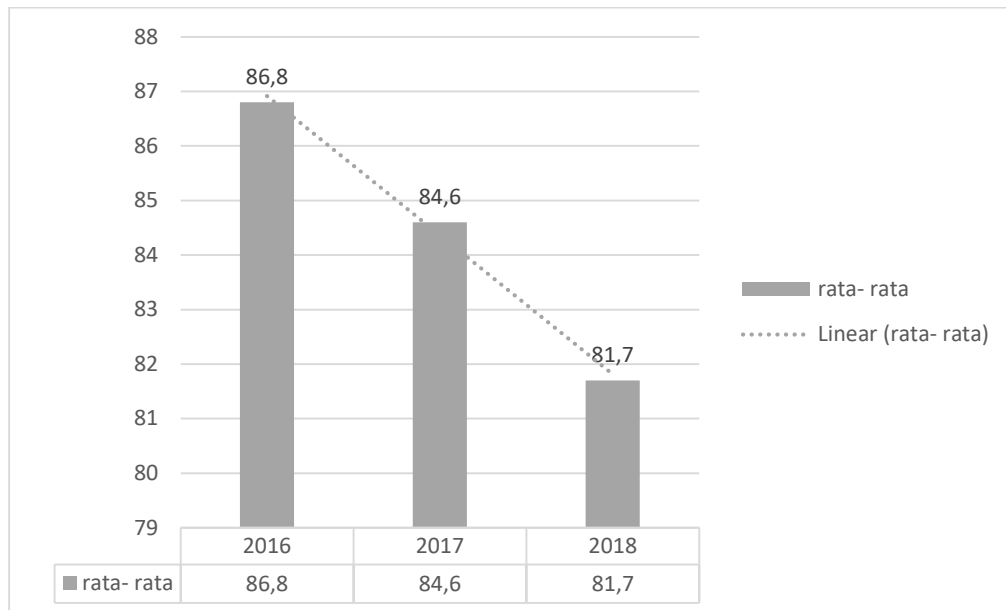
kerja merupakan unsur penting karena diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, khususnya di Divisi Produksi agar dapat mencapai target dan persentase maksimal perusahaan atas kinerja karyawan yang produktif.

Berikut ini merupakan data produktivitas kerja karyawan yang menjadi masalah di PT Bintang Sempurna berupa data target yang dicapai karyawan Divisi Produksi dalam 3 tahun terakhir. Data produktivitas tersebut berdasarkan dari pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan kepada divisi produksi. Dimana dalam Divisi Produksi percetakan ini yang menjadi acuan target adalah *yield* (kertas yang terpakai) dan *wasted* (kertas yang terbuang). Data produksi dalam 3 tahun yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Produksi Periode 2016 - 2018 PT Bintang Sempurna**

No	Bulan	Target Yield : 85%					
		Periode					
		2016		2017		2018	
		Yield	Wasted	Yield	Wasted	Yield	Wasted
1	Januari	85,2%	14,8%	87,7%	12,3%	82,0%	18,0%
2	Februari	87,4%	12,6%	83,8%	16,2%	83,1%	16,9%
3	Maret	88,3%	11,7%	83,8%	16,2%	82,2%	17,8%
4	April	82,7%	17,3%	86,7%	13,3%	82,1%	17,9%
5	Mei	85,7%	14,3%	85,7%	14,3%	79,4%	20,6%
6	Juni	89,6%	10,4%	83,0%	17,0%	80,3%	19,7%
7	Juli	86,5%	13,5%	82,2%	17,8%	83,2%	16,8%
8	Agustus	88,6%	11,4%	84,0%	16,0%	84,3%	15,7%
9	September	89,4%	10,6%	87,5%	12,5%	82,7%	17,3%
10	Oktober	87,7%	12,5%	84,1%	15,9%	82,9%	17,1%
11	November	85,5%	14,5%	83,9%	16,1%	78,8%	11,2%
12	Desember	85,1%	14,9%	82,5%	17,5%	79,1%	20,9%
	rata - rata	86,8%		84,6%		81,7%	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)



**Gambar I.1**  
**Data Produksi Periode 2016 – 2018 PT Bintang Sempurna**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Dari data yang ada dapat dikatakan bahwa dalam 3 tahun terakhir terjadi suatu penurunan dalam pencapaian target produksi, lalu pada tahun 2017 dan 2018 tidak dapat memenuhi target produksi 85% yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tersebut dapat diduga bahwa karyawan yang ada di divisi produksi mengalami suatu masalah yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmiari (2017), dimana penurunan dan tidak tercapainya target produksi merupakan permasalahan produktivitas yang ada di dalam perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara

produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Agustini dan Dewi, 2019).

Seperti yang dikatakan *Manager* Divisi Produksi dalam wawancara bahwa permasalahan yang terjadi pada karyawan salah satunya yaitu motivasi. Namun untuk memperkuat hal tersebut peneliti menyebar kuesioner pra riset untuk mengetahui variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna selain variabel disiplin kerja. Kuesioner dibagikan kepada sampel sebanyak 20 karyawan secara acak, didapatkan dari tabel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2009) dalam tingkat kesalahan 5% dengan nilai sampel 25% dari total populasi karyawan Divisi Produksi sebanyak 80 karyawan.

**Tabel I.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi**  
**Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna**

No.	Keterangan	Jumlah N=20 orang	
		Ya	Tidak
1.	<b>Motivasi</b>	<b>14</b>	<b>6</b>
2.	Semangat Kerja	9	11
3.	Pengembangan Karir	7	13
4.	Lingkungan Kerja	4	16
5.	Gaya Kepemimpinan	6	14

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan permasalahan yang dimiliki karyawan Divisi Produksi seperti yang disampaikan oleh *Manager* Divisi Produksi saat wawancara. Motivasi karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, motivasi meningkatkan minat dan semangat karyawan di dalam bekerja dan

dapat membuat pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan. Selain itu dapat dilihat dari hasil kuesioner pra riset terkait berapa banyak karyawan yang termotivasi dan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya

**Tabel I.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset Variabel Motivasi**  
**Divisi Produksi PT Bintang Sempurna**

	Termotivasi	Kurang Termotivasi
Persentase	30%	70%
Jumlah	6 orang	14 orang
Total	20 orang	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hal ini menunjukkan bahwa 70% dari 20 karyawan divisi produksi masih kurang termotivasi dalam bekerja di perusahaan. Para karyawan yang kurang termotivasi di perusahaan memiliki beberapa alasan diantaranya seperti tidak puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan tidak mendapatkan apresiasi yang baik setelah menyelesaikan pekerjaan. Ketidakpuasan yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan menjadi hal yang cukup penting untuk dikaji karena dapat memengaruhi perasaan dan motivasi mereka dalam mengerjakan pekerjaannya yang pada akhirnya akan mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ishaya (2017) bahwa setiap karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja juga sebaliknya.

Terkait disiplin kerja, dalam hal ini masih terdapat karyawan yang memiliki tingkat kesadaran dan kesediaan yang rendah dalam menaati semua

peraturan perusahaan yang berlaku, seperti ditemukannya beberapa karyawan yang terbiasa datang dengan terlambat. Berdasarkan data yang didapatkan dari divisi HR (*Human Resource*) yaitu data keterlambatan karyawan divisi produksi selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel I.4**  
**Data Keterlambatan Karyawan Divisi Produksi**  
**PT Bintang Sempurna Periode 2016 – 2018**

	Tahun		
	2016	2017	2018
Tingkat Keterlambatan	16,54%	18,28%	20,32%

Sumber: Divisi HR PT Bintang Sempurna (2019)

Dari data tersebut terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai dalam kurun waktu 2016 - 2018 semakin meningkat. Pada tahun 2016, tingkat keterlambatan sebesar 16,54%, tahun 2017 naik menjadi 18,28%, dan pada tahun 2018 meningkat sebesar 2,04% menjadi 20,32%. Dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kesadaran yang rendah untuk menaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan kurangnya motivasi untuk bekerja. Hal tersebut sangat berdampak pada produktivitas, dimana perusahaan telah menetapkan peraturan jam kerja yang harus dijalankan oleh karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Prasetyo dan Riniwati (2016) mengatakan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan sebaliknya, disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka akan dilakukan peninjauan lebih dalam mengenai ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna**".

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna.



3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Bintang Sempurna.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah produktivitas kerja yang memiliki variabel motivasi disiplin kerja.

2. Bagi PT Bintang Sempurna

Memberikan informasi terkait apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal yang serupa yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan untuk mahasiswa khususnya pada Konsentrasi Manajemen SDM.