

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan dan dapat menentukan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun tersedianya sarana dan prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju lagi. Di tengah persaingan yang kompetitif memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan di masa yang akan datang. Untuk itu perusahaan juga harus mampu menghadapi segala tantangan atau ancaman baik eksternal maupun internal yang terjadi.

Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan periode tersebut. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Pada tahap awal revolusi industri di Negara-negara eropa, perhatian lebih banyak tertuju pada bidang produktivitas tenaga kerja, produktivitas produksi dan produktivitas pemasaran. Sedangkan di Negara jepang, perhatian peningkatan produktivitas tertuju pada produktivitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi, sehingga keharmonisan kepentingan buruh dan majikan dipelihara dengan baik.

Produktivitas karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi karyawan. Dengan produktivitas yang baik diharapkan karyawan dapat bertindak konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang masih banyak dihemat. Sehingga, waktu tidak terbuang sia-sia, bila diarahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik

organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan, Target dan Realisasi Penjualan, Produktivitas Karyawan
Data Sekunder PT. Karindo Persada Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Produktivitas Karyawan	Presentasi (%)
2013	193	4.950.000.000	5.100.000.000	26.424.870	103,03
2014	242	5.350.000.000	5.005.033.000	20.681.955	93,55
2015	223	5.550.000.000	5.890.000.000	26.412.556	106,13

Sumber : PT. Karindo Persada

Dari data tabel 1.1 diatas terlihat perusahaan mencapai target pada tahun 2013 dan tahun 2015 , namun pada tahun 2014 terjadi penurunan produktivitas. Dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2013 perusahaan mencapai hasil penjualan yang tinggi yaitu Rp. 5.100.000.000,- dari target hanya Rp. 4.950.000.000,- dengan produktivitas karyawan per-orang Rp. 26.424.870,- serta presentase 103,03% , Pada tahun 2014 telah terjadi sedikit penurunan dari pada tahun sebelumnya yaitu 93,55% dengan hasil penjualan sebesar Rp. 5.005.033.000,- dari target sebesar Rp. 5.350.000.000,- dengan produktivitas rata-rata karyawan per-orang sebesar Rp. 20.681.955,-Dan pada tahun 2015 telah terjadi peningkatan yang sangat drastis yaitu menjadi 106,13% dengan hasil penjualan sebesar Rp. 5.890.000.000,- dengan target penjualan Rp. 5.550.000.000,- dengan rata-rata produktivitas karyawan per-orang Rp. 26.412.556,- .

Oleh karena itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja

dikalangan pegawai. mengingat pentingnya peran dari motivasi dan kedisiplinan pada sebuah perusahaan, maka tepatlah jika perusahaan mempertimbangkan aspek pekerjaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan), sebab karyawan mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja adalah keunggulan kompetitif dari perusahaan. Kapabilitas, keahlian dan kepandaian karyawan tidak berarti apa-apa untuk perusahaan kalau karyawannya enggan bekerja keras dengan memanfaatkan kapabilitas, keahlian dan kepandaian tersebut, oleh sebab itu motivasi merupakan hal yang berharga, sebab motivasi yang dimiliki setiap individu dapat mendorong karyawan bersedia untuk kerja keras dan bersemangat dalam menggapai tingginya produktivitas kerja.

Motivasi, tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja karyawan baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, motivasi, tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hal yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh saran motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan reward untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Di sisi lain, perusahaan pasti memiliki aturan yang berlaku agar karyawan bekerja dengan disiplin. Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dan melayani konsumen organisasi. Jika karyawan melanggar aturan yang berlaku maka akan dikenakan sanksi atau hukuman. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menghindari hukuman atau sanksi yang diberikan dengan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Selain disiplin kerja, dalam rangkaian meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Tertib dan lances, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin merupakan suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Karindo Persada, dari belum tercapainya sistem kerja yang sudah ditargetkan oleh perusahaan dan kurangnya sub-sub divisi pembagian pekerjaan sehingga menghambat tugas pekerjaan karyawan yang sebelumnya, selain itu yang menjadi permasalahan disetiap project baru yaitu upah tukang yang melebihi prestasi dari apa yang telah diberikan dan kurangnya koordinasi antara pekerja dengan pengawas proyek sehingga dapat menghambat dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang sudah ditentukan. Keterlambatan dalam sistem pengiriman barang yang menjadi salah satu faktor yang menghambat suatu perusahaan untuk mencapai hasil produktif. Sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan terlalu berat dikarenakan karyawan/pegawai bertanggung jawab penuh dalam proses pengiriman barang bila terjadi kerusakan barang dalam proses pengiriman. Selain itu tidak seimbang dengan upah yang diberikan oleh perusahaan PT. Karindo Persada. Kurangnya kesejahteraan karyawan mengakibatkan atau menyebabkan kurangnya semangat kerja, sehingga menghambat atau memperlambat sistem kerja dan proses pengiriman. Selain itu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, kurangnya disiplin kerja karyawan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Itu semua terlihat dari ketidak hadiran karyawan yang cukup tinggi (Absensi Karyawan). Peraturan yang sudah ditetapkan atau diatur oleh perusahaan seperti (K3 Keselamatan Kesehatan Kerja) tidak dipatuhi atau diterapkan oleh karyawan PT. Karindo Persada.

Dari berbagai pembahasan tersebut, peran motivasi dan kedisiplinan secara sepintas terlihat mempunyai pengaruh terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menggali permasalahan dengan judul : **“Upaya Peningkatan Produktivitas Yang Berkaitan Dengan Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Studi Kasus : Pada PT. Karindo Persada”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana memahami motivasi kerja dari karyawan PT. Karindo Persada ?
2. Bagaimana karyawan itu menjalankan disiplin kerja pada PT. Karindo Persada ?
3. Bagaimana kaitannya antara motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Karindo Persada ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Ingin memahami motivasi kerja dari karyawan PT. Karindo Persada.
2. Ingin mengetahui karyawan dalam menjalankan disiplin kerja pada PT. Karindo Persada.
3. Ingin mengetahui hubungan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan pada PT. Karindo Persada.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian terhadap suatu masalah haruslah mempunyai manfaat, baik bagi penulis itu sendiri, bagi kepastakaan maupun perusahaan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempurnaan untuk menerapkan teori yang diperoleh selama kuliah kedalam praktek bisnis yang sebenarnya dengan mempelajari upaya peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan kerja bagi perusahaan.

2. Bagi Kepustakaan

Sebagai sumbangan wacana referensi bagi kampus dan untuk menambah wawasan bagi yang membutuhkan dan yang akan mengadakan penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam rangka mengelola perusahaan seoptimal mungkin dan menetapkan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat

1.5. Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah diatas maka dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah pada ruang lingkup “upaya peningkatan produktivitas yang berkaitan dengan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan” studi kasus : PT. Karindo Persada.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar sesuai dengan kaidah penulisan, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang dasar-dasar teori yang ada hubungannya dengan pemecahan masalah yaitu yang berkenaan dengan pengertian sumber daya manusia, pengertian motivasi, pengertian disiplin kerja dan pengertian produktivitas kerja karyawan serta teori-teori lain yang mendukung hasil penelitian terdahulu, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan secara keseluruhan tentang metodologi penelitian yang dimulai dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, definisi operasional variabel penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengolahan dan analisis data serta pembahasan hasil analisis data

BAB V : PENUTUP

Di akhir bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penulisan skripsi yang sudah dibuat dan penulis memberikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PT. KARINDO PERSADA.

