

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi agar dapat bertahan dan berkembang di era persaingan yang makin ketat. Perusahaan juga harus mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Perusahaan yang dapat bertahan dengan baik salah satunya memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang produktif agar dapat memberikan hasil maksimal bagi perusahaan terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis (Idrus et al., 2023).

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki berbagai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi manajemen untuk mengelola faktor-faktor produksi seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan antara faktor-faktor produksi tersebut. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Suatu organisasi bisa berjalan dengan efektif jika fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian berfungsi dengan baik,

serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan yang ada (Sukardi, 2021).

Manajemen di perusahaan harus menyadari pentingnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia penting bagi sebuah perusahaan karena menyediakan bakat, tenaga dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemajuan teknologi, pertumbuhan informasi, ketersediaan modal dan bahan yang cukup penting bagi suatu perusahaan. Namun, tanpa sumber daya manusia yang baik, mencapai tujuan perusahaan bisa menjadi sulit (Sukardi, 2021).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang dikelola (Rizal et al., 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam organisasi, baik itu sebuah lembaga atau perusahaan, karena mereka berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Inilah sebabnya mengapa Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai asset terpenting oleh sejumlah faktor, termasuk tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, tingkat disiplin, motivasi dan peluang untuk

mencapai kinerja terbaik. Produktivitas karyawan memainkan peran kunci dalam kesuksesan perusahaan; karyawan yang bekerja dengan produktif membantu mencapai tujuan perusahaan, sementara yang tidak produktif dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut (Sugesti & Gunawan, 2024).

Secara umum, produktivitas merujuk pada hubungan antar hasil produksi (baik barang maupun jasa) dan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah indikator efisiensi produksi yang mengukur perbandingan antara hasil produksi dengan sumber daya yang dibutuhkan. Biasanya, dalam perhitungan produktivitas, sumber daya yang menjadi kendala adalah tenaga kerja yang ada di suatu perusahaan (Sugesti & Gunawan, 2024).

Produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Produktivitas yang tinggi menguntungkan untuk pengusaha dan karyawannya, terutama bagi kesejahteraan mereka. Produktivitas adalah hasil dari etos kerja dan sikap mental karyawan. Dengan begitu, pengusaha dan karyawan bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas dengan cara menerapkan kebijakan yang efisien. Ini akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Sebuah perusahaan yang ingin tumbuh, bertahan dan menghasilkan keuntungan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan sebagai indikator keberhasilan bisnisnya. Kinerja perusahaan yang sukses terlihat dari hasil kerja setiap individu di dalamnya, hasil kerja tersebut mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Diharapkan peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut (Pitriyani & Halim, 2020).

Untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara dalam banyaknya proyek yang selesai tepat waktu. Berikut adalah data produktivitas kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari - Desember 2024

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Proyek Masuk	Proyek Tepat Waktu	Proyek Tidak Tepat Waktu	Persentase Tepat Waktu
1	Januari	40	50	50	0	100%
2	Februari	40	55	54	1	98%
3	Maret	40	55	55	0	100%
4	April	40	40	40	0	100%
5	Mei	40	40	36	4	90%
6	Juni	40	45	42	3	93%
7	Juli	40	50	48	2	96%
8	Agustus	40	60	59	1	98%
9	September	40	50	50	0	100%
10	Oktober	40	55	54	1	98%
11	November	40	60	60	0	100%
12	Desember	40	40	40	0	100%

Sumber: Mitsutama Technology Cikarang Utara, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada bulan Februari, Mei, Juni, Juli, Agustus dan Oktober ternyata tidak mencapai target. Menurut manajer *Production Planning Control* (PPC) hal ini bisa terjadi karena kurang optimalnya kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan data di atas juga dapat terlihat bahwa hasil produktivitas kerja karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara dalam

satu tahun terakhir belum stabil. Berdasarkan wawancara dengan manajer *Production Planning Control* (PPC) pada tanggal 2 November 2024 bahwa batas toleransi persentase tepat waktu tidak boleh kurang dari 90%, karena jika itu sampai terjadi perusahaan akan kehilangan kepercayaan dari pelanggan.

Produktivitas karyawan pada bulan Mei, Juni, Juli dan Agustus mengalami peningkatan setiap bulannya. Menurut manajer *Production Planning Control* (PPC) ini dapat terjadi karena karyawan merasa bertanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan. Perusahaan juga telah memberikan pemahaman betapa pentingnya peningkatan produktivitas di suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan puas dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja bisa muncul dari berbagai sumber seperti keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, atau dari diri sendiri. Motivasi kerja dipengaruhi oleh keinginan memenuhi kebutuhan, meningkatkan prestasi, dan mencari pengalaman. Jika karyawan kurang termotivasi, produktivitas mereka akan menurun dan merugikan perusahaan (Baiti et al., 2020).

Pemberian motivasi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan penting agar mereka termotivasi bekerja dengan semangat tinggi dan menghasilkan produktivitas

yang baik. Motivasi adalah kekuatan baik yang datang dari dalam diri seseorang atau dari luar dirinya yang mendorong orang tersebut untuk bekerja sesuai dengan aturan, tingkat intensitas, dan periode waktu tertentu yang terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik saat menjalankan tugas. Motivasi kerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena dapat mendorong karyawan. Setiap orang melakukan sesuatu pasti ada alasan yang mendorongnya. Karena itu, yang mendorong karyawan adalah kebutuhan dan keinginan mereka (Sukardi, 2021).

Motivasi merupakan salah satu bentuk pembinaan bagi karyawan demi terwujudnya tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja terhadap para karyawan pada suatu perusahaan perlu diperhatikan lebih jauh agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan (Mardiansyah & Badar, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan

pekerjaan yang diberikan. Perusahaan juga dapat mengalami peningkatan dalam produktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 10 orang karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara tanggal 2 November 2024 terdapat keluhan seperti kurangnya penghargaan yang diterima karyawan atas hasil pencapaian yang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja secara maksimal. Karyawan merasa tidak ada keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto et al., 2022), (Bassang & Sapan, 2023), (Mardiansyah & Badar, 2023) dan (Sukardi, 2021) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, terlihat dari variabel motivasi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas. Namun ada juga penelitian lainnya yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan seperti menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) dan (Desnirita & Fitriana, 2020).

Ternyata di beberapa penelitian motivasi kerja dapat berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali apakah di Mitsutama Technology Cikarang Utara motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang penting dalam sebuah

perusahaan. Di mana semua aktivitas kerja dikontrol oleh aturan-aturan yang harus diikuti oleh setiap karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang menerapkan sikap disiplin setiap harinya kepada karyawan membuat mereka lebih rajin, bersemangat, dan berdampak positif pada produktivitas kerja (Baiti et al., 2020).

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting karena dengan ditegakkannya disiplin, karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Apabila peraturan telah dipatuhi, maka berarti para karyawan tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan (Anita, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Umar et al., 2022), (Septiady & Padilah, 2022), (Dharliana & Nasrudin, 2022) dan (Sukardi, 2021) menunjukkan bahwa naik turunnya produktivitas kerja, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, terlihat dari variabel disiplin kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas. Namun ada juga penelitian lainnya yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan seperti menurut (Taufan & Sudarso, 2024).

Disiplin kerja diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, tepat waktu sesuai dengan rencana sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan (Baiti et al., 2020).

Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara dalam absensi karyawan. Berikut adalah data kehadiran karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara.

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan Mitsutama Technology Cikarang Utara Periode Bulan Januari-Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan (Bulan)				Jumlah Absensi Perbulan (orang)
			Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	40	2	2	0	0	4
2	Februari	40	1	3	1	0	5
3	Maret	40	0	5	0	0	5
4	April	40	2	10	1	0	13
5	Mei	40	2	36	0	2	40
6	Juni	40	1	20	0	1	22
7	Juli	40	0	9	1	0	10
8	Agustus	40	1	4	0	0	5
9	September	40	2	7	1	0	10
10	Oktober	40	0	5	0	0	5
11	November	40	0	0	0	0	0
12	Desember	40	0	0	0	0	0

Sumber: Mitsutama Techonology Cikarang Utara, 2024

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai absensi yang dilakukan karyawan dalam satu tahun terakhir

terdapat 11 jumlah yang terlambat dan 3 jumlah yang alpa. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Absensi karyawan pada bulan April, Mei, Juni dan Juli menjadi jumlah absensi terbanyak dalam tahun 2024. Menurut manajer *Production Planning Control* (PPC) ini dapat terjadi karena karyawan izin untuk pulang kampung, menikah, dan daftar anak sekolah.

Selain dari keterlambatan dan alpa terjadi juga beberapa kelalaian karyawan yang dilakukan dalam mengikuti prosedur kerja di perusahaan sehingga menyebabkan beberapa barang yang hilang dan rusak. Dalam satu bulan barang yang hilang dan rusak bisa mencapai 5 buah barang.

Bedasarkan masalah diatas maka motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulisan penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta pemahaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Khususnya pada masalah yang telah diteliti yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan dan saran kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Mitsutama Technology Cikarang Utara.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi di bidang manajemen masa mendatang. Khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan secara sederhana agar mudah dipahami dan dapat mempermudah penulis dalam menyusunnya. Maka bentuk sistematika penulisan skripsi, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang mengenai penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai landasan teori tentang topik penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan yang dapat digunakan dalam kerangka pemikiran teori serta landasan teori.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian yang didapat berupa hasil olah data dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian yang telah di dapat, keterbatasan selama melakukan penelitian dan memberikan saran yang berguna untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN