

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset perusahaan yang tak ternilai. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus dipelihara dan dipertahankan yaitu dengan melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya, sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut akan pindah bahkan akan keluar dari perusahaan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan Disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa perusahaan yang memperkerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin kerja para karyawan disuatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula hasil kerja yang nantinya akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik karyawan akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang cukup sulit karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.

Berdasarkan informasi yang telah didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Stasiun (KS) Bekasi, bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Stasiun Kereta Api Bekasi meliputi pengawasan dan teguran. Pengawasan yang dilakukan melalui pendampingan serta pemberian tutorial terhadap karyawan yang kerjanya kurang baik, karna nantinya akan berakibat fatal jika ada kesalahan dalam bekerja. Sedangkan teguran dilakukan, jika ada karyawan yang bekerja tidak sesuai arahan dan sering melakukan kesalahan. Maka pimpinan akan memberikan teguran kepada karyawan tersebut, dengan beberapa tahapan teguran dan pemberian surat peringatan. Jika kesalahan tersebut dilakukan lagi berulang-ulang kali maka pimpinan akan memberikan sanksi yang tegas dan dapat berupa pemecatan atau dikeluarkan.

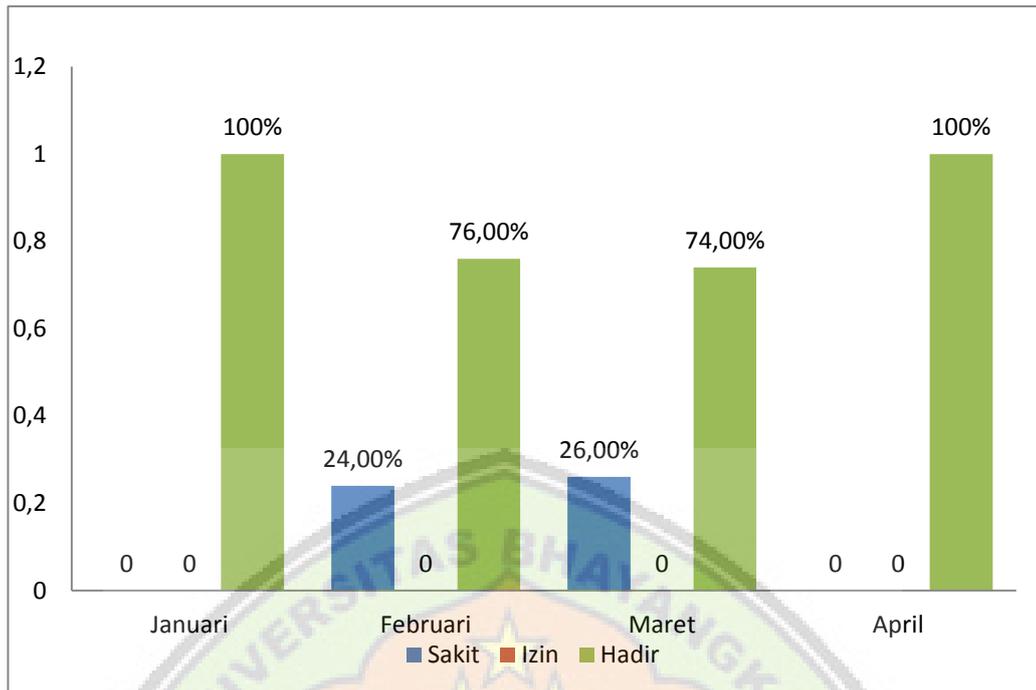
Motivasi dan Disiplin kerja yang baik merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai

prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan ditambah kedisiplinan dalam bekerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas kerja.

Setelah melakukan wawancara terhadap Kepala Stasiun (KS) Bekasi, bahwa motivasi yang diterapkan di Stasiun Kereta Api Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan motivasi, minimal 1 (satu) bulan sekali.
2. Memberikan hak karyawan sesuai dengan kesepakatan perusahaan bersama, berupa hak untuk cuti, gaji, dan pelayanan kesehatan.
3. Menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan bagi karyawan agar lebih giat lagi untuk bekerja.
4. Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berinovasi sesuai dengan kemampuannya yang dimiliki.

PT. Kereta Api Indonesia (khususnya Stasiun Bekasi) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan transportasi, dimana mempunyai komitmen terhadap keselamatan para penumpang kereta api. Motivasi kerja para karyawan sangat diperlukan dalam Stasiun Kereta Api Bekasi, karena jika tidak adanya motivasi kerja dalam Stasiun Kereta Api Bekasi tersebut akan menimbulkan penurunan semangat kerja yang terjadi baik berasal dari karyawan maupun pimpinan, dan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi menjadi sangat dibutuhkan karena dapat mendorong atau menggerakkan seorang karyawan dan perusahaan untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.



Gambar 1.1 Absensi Karyawan Stasiun Kereta Api Bekasi 2018

Dari data diatas menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari sebesar 100%, pada bulan Februari sebesar 76%, pada bulan Maret sebesar 74%, dan pada bulan April sebesar 100%.

Dari data diatas menunjukkan bahwa persentase karyawan sakit pada bulan Februari sebesar 24%, dan pada bulan Maret sebesar 26%. Ketidakhadiran karyawan karena sakit yang disebabkan jam istirahat yang sangat minim karena harus memenuhi target yang telah dijadwalkan oleh perusahaan, serta karyawan yang ada di perusahaan tersebut terbatas sehingga karyawan bekerja dengan longship untuk menunggu pengganti pekerjaan karyawan tersebut. Sehingga faktor kelelahan yang menjadi sumber ketidakhadiran karyawan pada saat jam kerja.

Adapun penurunan produktivitas kerja karyawan di Stasiun Kereta Api Bekasi tersebut tercermin dari beberapa fenomena sebagai berikut : masih sering terjadinya para karyawan datang tidak tepat waktu dengan alasan macet, waktu masuk setelah jam istirahat seringkali terlambat,

kinerja kekompakkan team cenderung menurun yang dicerminkan oleh koordinasi yang kurang sehingga kinerja tidak maksimal, masih sering terjadi karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan sakit atau izin. Dari sekian banyak fenomena yang terjadi di Stasiun Kereta Api Bekasi, penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Jadi, seorang karyawan dikatakan disiplin jika bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugas yang ada di perusahaan tersebut. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang tepat pada waktunya sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dari uraian-uraian di atas maka penulis akan mencoba membahas masalah yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Stasiun Kereta Api Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Stasiun Kereta Api Bekasi?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Stasiun Kereta Api Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Stasiun Kereta Api Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai beban masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil, terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Perguruan Tinggi
Sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif, efektif, dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa meningkat.
3. Bagi Penulis
Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan

serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka dalam hal ini penulis membatasi masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja dibatasi tentang tepat waktu dan kerapihan kerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan produktivitas, penulis membatasi dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan tugas akhir atau skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Stasiun Kereta Api Bekasi"**, adalah sebagai berikut :

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini nanti akan diuraikan tentang landasan teori dasar serta pendukung yang membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Diantaranya teori tentang motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

BAB 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini penulis akan menguraikan gambaran umum perusahaan, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB 4 Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini penulis akan membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini merupakan hasil akhir penelitian yang dibagi dalam 2 (dua) subbab yaitu kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

