

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Buat bisa bersaing di pasar di masa globalisasi dikala ini, seluruh aspek kehidupan wajib bersaing buat menampilkan keunggulan sebab yang terbaik hendak dipilih. Manusia sesungguhnya memainkan kedudukan berarti dalam organisasi ataupun industri mana juga, jadi berarti untuk bisnis buat bersiap mengalami tantangan apa juga yang bisa jadi menghadang. Diperlukan individu- individu yang profesional buat kepentingan melaksanakan pergantian ke arah yang positif. Suatu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib mengendalikan orang.

Seperti Semacam pengetahuan universal dalam organisasi, manusia merupakan salah satu komponennya. Mereka merupakan kekuatan pendorong di balik tujuan organisasi serta aspek terutama dalam memastikan apakah tujuan tersebut hendak tercapai ataupun tidak. Sumber Daya Manusia ataupun disebut pegawai berjuang dalam mengendalikan, melakukan, mengelola serta mengatur organisasi sehingga organisasi menggapai tujuan utamanya dengan tepat.

Menurut Hasibuan Malayu (2013:94) mendefinisikan produktivitas kerja yaitu perbandingan *output* dengan *input*, dengan output butuh mempunyai nilai lebih serta metode pengolahan yang lebih baik. Seseorang karyawan wajib sangat produktif di tempat kerja sebab ini bukan soal tentang memperoleh pekerjaan semata, bisa jadi berarti pula buat mencatat seberapa bagus pekerjaannya. Bila

seseorang karyawan sanggup menciptakan pekerjaan yang penuh persyaratan perusahaan, sehingga karyawan tersebut bisa dianggap produktif. Berikut ini adalah gambar 1.1 menggambarkan tentang hasil produksi pada tahun 2022 :

REKAP HASIL PRODUKSI TAHUN 2022

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI (ACTUAL)	TARGET
1	Januari	92%	100%
2	Februari	92%	100%
3	Maret	90%	100%
4	April	92%	100%
5	Mei	92%	100%
6	Juni	91%	100%
7	Juli	89%	100%
8	Agustus	91%	100%
9	September	91%	100%
10	Oktober	91%	100%
11	November	90%	100%
12	Desember	93%	100%

Sumber : Kabag personalia PT. Sumber Mas Indah Plywood 2022

Gambar 1.1
Data Hasil Produksi Tahun 2022

Dari gambar 1.1 bahwa untuk hasil produksinya tidak pernah mencapai target 100%. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang melakukan mangkir atau tidak hadir bekerja tanpa ijin atasannya, sehingga itu bisa berdampak pada hasil produktivitas kerjanya. Dengan adanya karyawan yang melakukan mangkir atau tidak hadir bekerja tanpa ijin atasannya itu bisa mengganggu jalannya produksi. Sehingga itu dapat berdampak pada hasil produktivitas perusahaan.

Besar rendahnya produktivitas perusahaan berkorelasi langsung dengan motivasi kerja pegawai dikala ini. Tujuan yang sudah diresmikan tidak hendak tercapai kecuali pegawai termotivasi buat bekerjasama demi kepentingan bisnis.

Kebalikannya, bila ada motivasi yang besar dari para pekerja, perihal ini ialah jaminan untuk kemajuan organisasi dalam menggapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi yaitu suatu yang bisa memunculkan, menyalurkan, serta menunjang tingkah laku manusia sehingga manusia ingin berupaya keras serta bekerja keras buat memperoleh hasil yang terbaik. Disiplin kerja, di sisi lain, merupakan aspek lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja.

Disiplin kerja merupakan ketentuan tertulis serta tidak tertulis yang wajib diiringi oleh seluruh pegawai dalam sesuatu bisnis. Hasibuan (2017:193) mendefinisikan disiplin kerja yaitu pemahaman serta kesiapan orang buat tunduk pada seluruh tata tertib organisasi serta hukum-hukum sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan sepanjang mana tanggung jawab orang terpaut tugas yang diberikan kepadanya. Ini hendak membangkitkan semangat kerja, gairah, serta tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Berikut ini adalah gambar 1.2 menggambarkan tentang rekap absensi karyawan pada tahun 2022 :

NO.	BULAN	KEHADIRAN	ABSENSI				
			CT/DR	KK	TL	MK	IR
1	Januari	92,13%	5,41%	0,13%	0,39%	0,31%	1,64%
2	Februari	92,67%	3,68%	0,10%	1,65%	0,41%	1,49%
3	Maret	90,73%	3,30%	0,13%	3,52%	0,64%	1,68%
4	April	92,28%	4,99%	0,09%	0,97%	0,46%	1,22%
5	Mei	92,87%	3,86%	0,13%	0,92%	0,43%	1,78%
6	Juni	91,88%	4,66%	0,26%	1,01%	0,46%	1,75%
7	Juli	89,42%	6,92%	0,26%	0,79%	0,33%	2,28%
8	Agustus	91,35%	5,95%	0,23%	0,63%	0,49%	1,35%
9	September	91,67%	5,44%	0,12%	0,72%	0,42%	1,64%
10	Oktober	91,12%	6,10%	0,17%	0,46%	0,53%	1,62%
11	November	90,92%	6,04%	0,39%	0,85%	0,22%	1,57%
12	Desember	93,29%	4,91%	0,22%	0,30%	0,24%	1,03%

Sumber : Kabag personalia PT. Sumber Mas Indah Plywood 2022

Gambar 1.2 **Data Rekap Absensi Karyawan Tahun 2022**

Dari gambar 1.2 bahwa disiplin kerja karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase kolom kemangkiran karyawan di PT. Sumber Mas Indah Plywood. Menurunnya Disiplin kerja karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood dapat dilihat dari masih tingginya tingkat frekuensi kemangkiran. Hal itu bisa memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerjanya bagi perusahaan. Untuk menyikapi hal tersebut, PT. Sumber Mas Indah Plywood akan memberikan sanksi yang tegas ataupun punishment kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja.

Mangkunegara (2013:130) mendefinisikan punishment yaitu ancaman hukuman yang memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang melanggar peraturan, menjaga peraturan tetap pada tempatnya, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berikut ini adalah gambar 1.3 menggambarkan tentang pemberian punishment berupa surat peringatan kepada pada salah satu karyawan pada tahun 2022 :

SURAT PERINGATAN KEDUA
Nomor : 39/SMP-PM/SP/2022

Diberikan kepada saudara :

Nama : Fajar Abdo
NIK : 20186
Dept./Bagian : Plywood - Glue A
Alamat : Jl. Belimbing No. 13 Deket Kulon
Lamongan

Saudara diberikan Peringatan Kedua karena tidak disiplin dalam bekerja, yakni tidak masuk kerja tanpa adanya ijin resmi dari atasan selama 2 (dua) hari dalam satu minggu (enam hari kerja), yakni pada tanggal 17 & 18 Oktober 2022.

Peringatan sangat diharapkan agar saudara bisa memperbaiki sikap saudara dalam pekerjaan.

Pengulangan pelanggaran atas peraturan disiplin kerja perusahaan, maka saudara akan diadili sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Apabila saudara dalam waktu 3 x 24 jam tidak bisa mengemukakan alasan yang dapat diterima oleh perusahaan, maka saudara dianggap telah setuju menerima Surat Peringatan ini.

Demikian untuk dindahkan sebagaimana mestinya.

Gresik, 01 Nopember 2022
PT. SUMBER MAS INDAH PLYWOOD
Manajer Personalia

BASUN INDRORA

TERBUKTI:
1. Yth. Kepala Bagian PBB
2. Bagian Shipping
3. Acip / File

Hal 1 dari 1

Dipindai dengan CamScanner

Sumber : Kabag personalia PT. Sumber Mas Indah Plywood 2022

Gambar 1.3 Surat Peringatan Kedua

Dari gambar 1.3 menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah diberikan sanksi atau *punishment* berupa surat peringatan kedua hal ini terjadi karena karyawan tersebut telah melakukan mangkir lagi atau tidak hadir bekerja tanpa ijin atasannya selama 2 hari berturut-turut di minggu berikutnya.

Tabel 1.1
Research Gap

Produktivitas Kerja (y)			
Variabel	Signifikan	Tidak signifikan	Kesimpulan
Motivasi Kerja (x1)	Penelitian yang dilakukan Pradita bahwa motivasi kerja berpengaruh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan bunga teh bunga teratai.	Penelitian yang dilakukan Salju bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.	Inkosisten
	Penelitian yang dilakukan Henriani bahwa motivasi kerja pengaruh positif dan		

	signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.		
	Penelitian yang dilakukan Fiera bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Primarindo		
Disiplin Kerja (x2)	Penelitian yang dilakukan Novita bahwa disiplin kerja menunjukkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pemuka Manis Indah.	Penelitian yang dilakukan Abdul bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko Jaya Semarang.	Inkosisten
	Penelitian yang dilakukan Adinda bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Multi Elektrik Sejahterindo.		
	Penelitian yang dilakukan Djoko bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Segatama		
Punishment (x3)	Penelitian yang dilakukan Suhartini bahwa punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja karyawan pada CV. Deworak Jaya	Penelitian yang dilakukan Erchandra bahwa punishment tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau.	Inkosisten
	Penelitian yang dilakukan Dikcy bahwa punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia		

	Penelitian yang dilakukan Ulya bahwa punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Kartini		
--	---	--	--

Sumber Data : Diolah Sendiri 2023

Dari tabel 1.1 bahwa variabel motivasi kerja terinkonsisten terhadap variabel produktivitas kerja hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan Salju bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Dari tabel 1.1 bahwa variabel disiplin kerja terinkonsisten terhadap variabel produktivitas kerja hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan Abdul bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko Jaya Semarang. Sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Dari tabel 1.1 bahwa variabel disiplin kerja terinkonsisten terhadap variabel produktivitas kerja hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan Erchandra bahwa punishment tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Riau. Sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. Tiap aktivitas yang dicoba organisasi buat karyawannya bertujuan buat tingkatkan produktivitas hasil kerja mereka. Sebab dengan produktivitas kerja

yang tinggi, mereka dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood ?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood
3. Untuk mengetahui *Punishment* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Mas Indah Plywood

1.4 Manfaat

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

2 Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang ekonomi dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

