

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur penting. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga dapat menjadi faktor penentu untuk dapat menciptakan nilai perusahaan yang berkualitas. Saat ini, banyak perusahaan yang bersaing secara ketat dengan cara meningkatkan manajemen organisasi secara keseluruhan. Adanya persaingan tersebut menyebabkan perusahaan harus memutar otak dan mencari cara agar perusahaan lebih unggul dibanding kompetitor lain. Salah satu hal yang dapat ditingkatkan ialah melalui sumber daya manusia yang dimiliki.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dapat menjadi asset penting bagi perusahaan jika dapat dikelola dengan baik. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Semakin bijak suatu perusahaan dalam memanfaatkan karyawan pada perusahaan nantinya dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentu perlu adanya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri dalam mengorganisir para pekerja. Kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan,

pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Setiap perusahaan selalu berupaya agar para karyawannya memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu (Padminingsih, 2010:270). Produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu harus terjalin sebuah kerjasama yang solid antara manajemen dengan seluruh karyawan. Gambaran mengenai produktivitas dapat terlihat dari operasional pada perusahaan.

CV. General Timber Indonesia pada perusahaan merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengolahan kayu khususnya moulding. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2014 oleh Bapak Baskoro dengan lahan seluas ± 7.080 M² dan terletak di Jl. Kapten Darmosugondo Kav 69 No 04. Desa Karangiring, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Berbagai macam proses produksi mulai dari Moulding, Finger Joint, Single RIP, Cross Cut, Laminating, dan Packaging bekerja sama dibawah manajemen yang solid dengan menempatkan sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman untuk menghasilkan produk kayu yang berkualitas tinggi.

CV. General Timber Indonesia selalu memberikan produk dengan mutu terbaiknya kepada semua konsumen setianya. Akan tetap, seiring dengan berjalannya waktu, produktivitas pada CV. General Timber Indonesiamengalami

fluktuasi sehingga mempengaruhi performa perusahaan. Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil produksi perusahaan, Zainal (2017) menuturkan kurangnya produktivitas karyawan dapat tercermin dari rendahnya target pencapaian. Hal tersebut didukung oleh penurunan Sumarno *et al.*, (2013) dimana perubahan yang terjadi dalam produktivitas dapat terlihat dari hasil pencapaian target dalam produksi, yakni sebagai berikut:

Tabel 1.1 Realisasi Per Bulan

Bulan	Sasaran (Bulan)		Selisih (M3)	Persentase	Keterangan
	Quantity (M3)	Realisasi (M3)			
Mei 2020	350	151,1257	198,8743	43%	Kurang
Juni 2020	350	250,9979	99,00210	72%	Cukup
Juli 2020	350	170,4690	179,5310	49%	Kurang
Agustus 2020	350	260,6072	289,3928	74%	Cukup
September 2020	350	186,6911	163,3089	53%	Cukup
Oktober 2020	350	242,1249	107,8751	69%	Cukup
Rata-Rata	350	210,3360	139.6640	51%	Kurang

Sumber: Administrasi CV. General Timber Indonesia, 2020

Tabel diatas merupakan pencapaian keseluruhan karyawan tiap bulannya dimana rata-rata produksi hingga Oktober sebesar 51% sehingga keseluruhan produktivitas tersebut terbilang rendah. Perusahaan menargetkan setiap periodenya jumlah produksi diusahakan berada pada rata-rata persentase sebesar 75 hingga 80 persen agar tidak mengalami hambatan produksi. Dalam mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator salah satunya yaitu Efisiensi.

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Sutrisno, 2011:211).

Adapun kriteria persentase efisiensi yang ditetapkan yaitu: (1) 0 – 51% dikategorikan efisiensi kurang, (2) 52% - 75% dikategorikan efisiensi cukup, dan (3) 76% - 100% dikategorikan efisiensi baik. Berdasarkan penuturan kepala produksi, banyak karyawan yang suka menunda pekerjaan dan cenderung melalaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kuantitas. Selain itu, ada dugaan bahwa ada pemicu lain yang menyebabkan karyawan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

CV. General Timber Indonesia terus berupaya untuk mensejahterakan karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mensejahterakan karyawan dengan melihat bagaimana motivasi kerja pada diri karyawan itu sendiri. Seringnya karyawan tidak masuk bekerja dengan berbagai alasan sehingga karyawan terkesan tidak produktif dan malas. Adanya dugaan kebutuhan dan keinginan karyawan yang tidak terpenuhi juga dapat membuat mereka kurang termotivasi pada pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi untuk membuat perusahaan tersebut bergerak kearah yang lebih baik.

Sushil dalam Cardoso (2015) menuturkan bahwa perusahaan yang memakai motivasi dan strategi retensi dapat meningkatkan suatu efisiensi dalam organisasi, menaikkan produktivitas dan profitabilitas serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan sebaik mungkin yang nantinya dapat mengurangi stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja sekaligus meningkatkan kesetiaan, komitmen dan kepuasan kerja. Tentunya motivasi sangat berguna bagi perusahaan untuk

mempertahankan karyawannya agar tetap setia dalam waktu yang lama. Dengan menggunakan strategi itu, perusahaan akan berupaya untuk memberikan kenyamanan pada pekerjanya sehingga produktivitas pun nantinya dapat meningkat.

Mason (dikutip Banarjee, 2015) memaparkan bahwa terdapat studi tentang motivasi dan produktivitas yang mencerminkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan produktivitas yang dirasakan di organisasi tertentu, hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi dapat disertai dengan peningkatan yang sesuai atau penurunan produktivitas yang dirasakan. Dengan kata lain, semakin meningkat motivasi pada diri individu, maka semakin meningkat pula produktivitas pada diri karyawan tersebut.

Motivasi menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh sebagian besar karyawan karena hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas suatu perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Shaban *et al.*, (2017) yang mengatakan bahwa suatu produktivitas yang rendah dapat dilacak dari rendahnya motivasi karyawan dimana keberhasilan dan efektivitas perusahaan tergantung pada seberapa baik karyawan termotivasi. Semakin banyak karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka pun akan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Tentunya motivasi yang dimiliki juga bergantung dari bagaimana atau hal apa yang membuat mereka tergerak sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Jhonson dalam Banerjee (2015) mengatakan bahwa dengan adanya motivasi pada diri karyawan, dapat menduduki peranan penting dalam menaikkan kinerja perusahaan dan tentunya berguna bagi perusahaan yang menginginkan

produktivitas tinggi. Tanpa adanya motivasi pada diri karyawan, perusahaan akan mendapatkan hasil produksi yang fluktuatif karena mereka melakukan pekerjaan dengan setengah hati dan akan berdampak pada ketidakseimbangan keuntungan yang diperoleh.

Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya akan terlihat dari adanya rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan selalu merasa senang dan gembira setiap kali bekerja. Namun jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung malas dan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dari hasil pengamatan selama pra observasi, beberapa karyawan mengeluhkan sulitnya mendapatkan promosi karena terdapat penilaian yang dirasa terlalu tinggi dan kurangnya pemberian insentif pada karyawan yang sudah bekerja secara lembur. Selain itu, perusahaan juga jarang memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Menurut Bateman (dikutip Imran, 2015), peningkatan kepuasan kerja di antara karyawan dapat menyebabkan peningkatan langsung terhadap produktivitas, dikarenakan karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih keras dan mengabdikan secara penuh kepada perusahaan. Fassoulis (2015) menjelaskan bahwa produktivitas dan kepuasan kerja memiliki keterikatan yang positif dan saling berkesinambungan. Dengan kata lain, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, mereka akan semakin produktif dan sebaliknya.

Hal tersebut juga didukung oleh Tepret dan Tuna (2015) yang menjelaskan bahwa produktivitas dan kinerja yang dihasilkan perusahaan cenderung bergantung pada adanya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dan nantinya akan diikuti dengan pendapatan yang dihasilkan. Jika karyawan merasa tidak puas, mereka

cenderung tidak memiliki gairah sehingga *output* yang dihasilkan pun tidak maksimal. Bila keadaan tersebut terjadi secara terus-menerus, maka seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi produktivitas serta pendapatan dari perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang, dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan mengabdikan secara penuh kepada perusahaan. Dengan melihat penurunan jumlah karyawan setiap bulannya, maka perusahaan dapat melihat sejauh mana tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Berikut data jumlah karyawan pada CV. General Timber Indonesia bulan Mei hingga Oktober 2020:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan dari Januari – Oktober 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan
1.	Mei 2020	135 Orang
2.	Juni 2020	117 Orang
3.	Juli 2020	115 Orang
4.	Agustus 2020	107 Orang
5.	September 2020	106 Orang
6.	Oktober 2020	103 Orang

Sumber : CV. General Timber Indonesia, 2020

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Cohen dan Golan (dalam Singh, 2016) mengatakan bahwa setiap pimpinan di perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan karena ketidakpuasan pada pekerjaan dapat menurunkan jumlah karyawan dan berdampak negatif pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain itu, disiplin kerja penting dan perlu digaris bawahi karena hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Adapun hasil pengamatan saat pra observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan pada CV. General Timber Indonesia sering tidak masuk kerja (absen) serta datang dan pergi bekerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Menurut Siswadi (2016), sikap disiplin perlu diterapkan ketika sedang bekerja agar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dihormati. Setiap karyawan harus memiliki sikap tersebut agar perusahaan tetap fokus dalam menjalankan operasionalnya dan ditunjang oleh perilaku karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki sikap kurang patuh terhadap peraturan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang nanti akan berdampak pada hasil produksi.

Sikap disiplin saat bekerja menurut Radito (2016) dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena dengan tidak adanya sikap disiplin pada karyawan, akan menimbulkan rendahnya efisiensi dan efektifitas sehingga berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan. Karyawan yang kurang atau bahkan tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan pada perusahaan sehingga dapat menghambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan melihat absensi karyawan, maka perusahaan dapat melihat sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan. Berikut data tingkat ketidakhadiran karyawan pada CV. General Timber Indonesia bulan Mei hingga Oktober 2020:

Tabel 1.3 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan

No	Bulan	Total Karyawan	Ketidakhadiran	Persentase
1.	Mei 2020	135 Orang	26 Orang	19,26%
2.	Juni 2020	117 Orang	23 Orang	19,66%
3.	Juli 2020	115 Orang	25 Orang	21,74%
4.	Agustus 2020	107 Orang	29 Orang	27,10%
5.	September 2020	106 Orang	27 Orang	25,47%
6.	Oktober 2020	103 Orang	32 Orang	31,07%

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Dari tabel 1.3 menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan berdasarkan dari ketidakhadiran karyawan. Penelitian tersebut didasarkan oleh penuturan Smith dan Katzenbach (dalam Zinal, 2017) dimana disiplin dapat dikaitkan dengan waktu kerja dengan mempertimbangkan tingkat kehadiran, penyelesaian tugas, jam kerja, dan ketepatan waktu dalam pencapaian pekerjaan. Secara keseluruhan, persentase tertinggi yaitu pada bulan Oktober menunjukkan bahwa selama satu bulan karyawan banyak yang tidak masuk kerja dengan persentase sebesar 31,07% atau sekitar 32 Orang sehingga karyawan tersebut tidak memenuhi jam kerja yang seharusnya. Dari hasil wawancara dengan kepala produksi, dalam sebulan karyawan ada yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin dan terlambat lebih dari satu kali dan melewati standar toleransi perusahaan yang hanya memberikan kesempatan sebanyak satu kali dalam satu bulan.

Adanya pendapat dari Ogetai *et al.*, (2018) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik akan terlihat dari tingginya moral yang dimiliki dan akan bekerja dengan baik dan tidak membolos saat bekerja. Semakin tinggi moralitas seorang karyawan maka besar kemungkinan karyawan tersebut memiliki sikap disiplin yang baik dan tidak akan mengecewakan

perusahaannya.

Dari keterangan kepala produksi, ada juga karyawan yang mencerminkan sikap tidak baik dengan pulang tidak sesuai dengan jam pulang kerja, tidak memiliki kesadaran untuk langsung bekerja dan tidak menggunakan prosedur keselamatan seperti sarung tangan dan masker saat bekerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat Nwinyokpugi (2015) dimana disiplin dapat tercermin pada gagalnya kepatuhan terhadap peraturan keamanan, bermalas-malasan, meninggalkan pekerjaan tanpa perizinan hingga ketidakhadiran tanpa alasan.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. General Timber Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dipaparkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. General Timber Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. General Timber Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. General Timber Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti analisis mengenai:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. General Timber Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. General Timber Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. General Timber Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan peneliti dalam melakukan penelitian pada CV. General Timber Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai upaya untuk mendukung pengembangan ilmu manajemen pada umumnya, serta khususnya yang berkaitan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran mengenai disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. General Timber Indonesia, sehingga dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk kedepannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.