

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia kerja merupakan tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Dalam dunia kerja, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada di dalamnya. Secanggih apapun sarana dan prasarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut. Setiap Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan lain-lain.

Produktivitas yang tinggi dari karyawan perusahaan merupakan tuntutan saat ini, sehingga motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah

dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal.

Faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan tugas-tugas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dengan adanya motivasi yang mendukung dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Studi kasus dilakukan pada PT Surfgold yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa konsultasi Bisnis dan Manajemen, berdiri pada tahun 2000. Terdapat Visi “ Membantu Perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dari hubungan kerja sama antara *Customer* dan *Partner*.” Serta Misi “ Memberikan solusi dan layanan yang inovatif untuk kerjasama marketing “

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan selama bekerja, di lokasi penelitian ditemukan adanya masalah yaitu dimana masih terdapat karyawan yang tidak produktif dimana pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan dengan baik sesuai target kerja serta rendahnya disiplin kerja dalam hal waktu kehadiran ataupun pekerjaan. Dengan hal itu, penulis melakukan pra survei terhadap 20 responden.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survei Karyawan PT Surfgold (20 responden)

No.	Pertanyaan	Jawaban		% TS
		S	TS	
	MOTIVASI			
	1. Kebutuhan Fisiologis			
1	Gaji yang diterima perbulan sudah mencukupi untuk kebutuhan ekonomi keluarga.	7	13	65%
2	Bonus dan insentif yang diberikan perusahaan sudah adil.	5	15	75%
3	Gaji yang diterima diberikan tepat pada waktunya	20	0	0%
	2. Kebutuhan Rasa Aman			
1	Kondisi ruangan kerja aman dan nyaman.	17	3	15%
2	Perlengkapan dan peralatan kerja aman dan memadai untuk digunakan.	18	2	10%
3	Keselamatan kerja dan kesehatan karyawan diperhatikan dengan baik.	17	3	15%

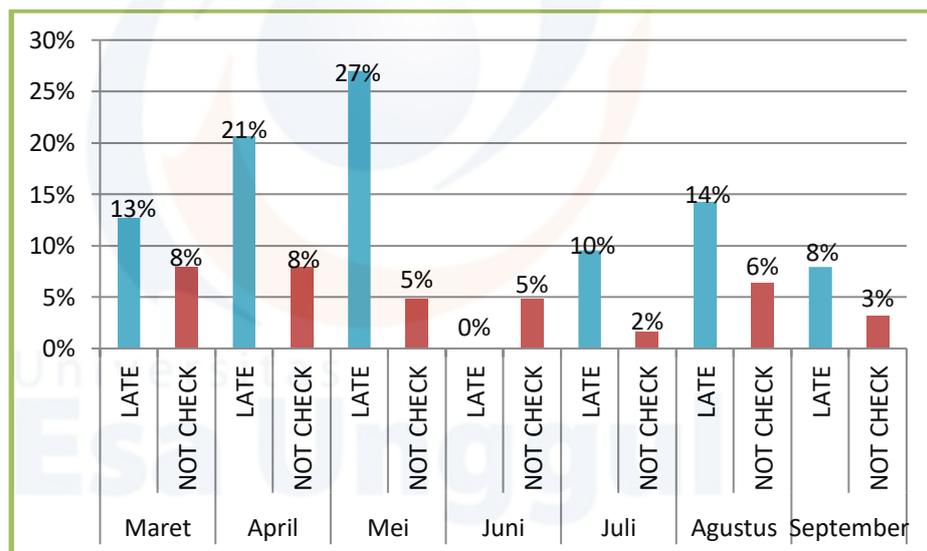
No.	Pertanyaan	Jawaban		%
		S	TS	TS
MOTIVASI				
3. Kebutuhan Sosial				
1	Hubungan kerja sesama dengan rekan kerja berjalan dengan baik.	20	0	0%
2	Sering diadakan kegiatan kebersamaan di luar perusahaan. (makan bersama, rekreasi, dll)	8	12	60%
3	Bila saya membutuhkan pertolongan bekerja, rekan kerja selalu siap membantu.	20	0	0%
4. Kebutuhan penghargaan				
1	Atasan jarang memberikan pujian bila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.	10	10	50%
2	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.	6	14	70%
3	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.	12	8	40%
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri				
1	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.	10	10	50%
2	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	14	6	30%
3	Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang.	13	7	35%

Sumber : Data diolah Peneliti, Okt 2017

Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan kepada 20 responden karyawan PT Surfgold, dapat disimpulkan terdapat 65% karyawan merasa gaji yang diterima perbulan belum mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga, 75% bonus dan insentif yang diberikan perusahaan belum adil, 60% kurang sekali kegiatan kebersamaan yang diadakan diluar perusahaan sehingga karyawan sering merasa jenuh dengan pekerjaan, selain itu 70% tidak adanya pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawannya. Dalam hal ini semua, motivasi sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat sehingga pekerjaan terselesaikan secara produktif, efektif dan efisien.

Kemudian dalam hal disiplin kerja di perusahaan PT Surfsgold masih memiliki beberapa kendala, dimana saat penulis mulai bekerja pada PT Surfsgold di tahun 2016, penulis mengamati dimana tidak adanya absensi yang berlaku sehingga menyebabkan adanya karyawan yang hadirnya diluar jam kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 08.30, sehingga menyebabkan kesenjangan antar karyawan yang datangnya lebih awal sesuai jam kerja, lalu jam istirahat yang over atau lebih dari satu jam.

Kemudian di PT Surfsgold mulai diberlakukan absensi mulai Maret 2017, berikut data absennya.



Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

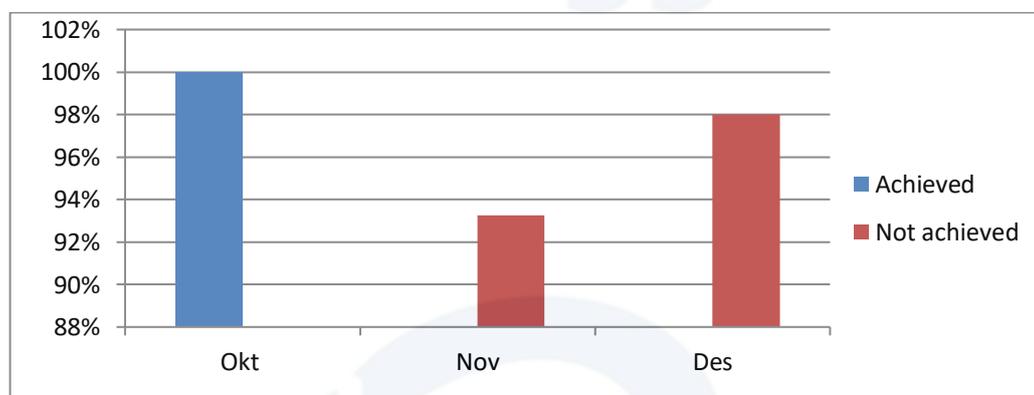
Gambar 1.1 Grafik Rekap Data Absensi Karyawan PT Surfsgold

Per Maret 2017

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan dengan diberlakukan absen di PT Surfsgold pun, masih terdapat karyawan yang hadir terlambat (*Late*), dimana dapat dilihat pada bulan Maret sebesar 13% dan ketidakhadiran (*Not Check*)

sebesar 8% dan hal tersebut mengalami kenaikan pada bulan berikutnya bulan April yaitu yang terlambat sebesar 21%. Selanjutnya pada tingkat ketidakhadiran mengalami penurunan pada bulan Mei sebesar 5% tetapi kenaikan paling tinggi untuk tingkat keterlambatan yaitu sebesar 27%. Data tersebut memperlihatkan masih adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan setiap bulannya dan terjadi karena tidak adanya *punishment* yang diberikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT Surfgold masih rendah dan perlu untuk ditingkatkan lagi, seperti adanya pemberian *punishment* yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Karena dari banyaknya karyawan yang kurang disiplin dan motivasi yang sangat minim diberikan, ini menyebabkan penurunan kerja yang dapat dilihat dari pekerjaan tidak selesai sesuai waktu, banyak kesalahan yang dilakukan kepada pekerjaannya. Sehingga yang harusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan di waktu jam kerja, ini diperlukan jam kerja tambahan atau kerja lembur. Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut :



Gambar 1.2 Grafik Rekap Pencapaian Data Entry PT Surfgold

Berdasarkan hasil tabel diatas disimpulkan bahwa untuk bulan November sebesar 93% dan bulan Desember 98% dinyatakan tidak mencapai target, yang dibutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis akan melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul : “ **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Surfgold** ”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena masalah atau latar belakang diatas permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Karyawan merasa insentif yang diberikan tidak adil dan tidak ada *reward* yang diberikan atas prestasi kerja karyawan sehingga membuat rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Surfgold.
2. Banyaknya karyawan yang datang terlambat disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT Surfgold.

3. Target kerja mengalami penurunan dan tidak tercapai sehingga rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, fokus dan terarah, penulis merasa perlu memberikan batasan permasalahan sebagai berikut :

Pada penelitian ini, penulis hanya menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Surfgold untuk karyawan yang berada di office sehingga diperoleh hanya 63 responden.

1.4. Perumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold?
4. Apakah disiplin kerja pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold.
2. Meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold.
3. Meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold.
4. Meneliti disiplin kerja pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surfgold.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari tujuan diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini secara praktis maupun secara teoritis adalah sebagai berikut :

1.6.1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, maupun teori-teori berkaitan dengan produktivitas kerja.

1.6.2. Bagi Perusahaan

Sebagai *input* atau masukan untuk Manajemen PT Surfgold tentang meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6.3. Bagi Akademis

Universitas Esa Unggul, yaitu memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, maupun produktivitas kerja karyawan. Peneliti lain, yaitu hasil penelitian ini tentunya masih terdapat kekurangannya. Oleh sebab itu, terbuka lebar bagi peneliti lain untuk melakukan kajian lanjutannya di masa datang.