

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga dalam suatu perusahaan, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Produktivitas kerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya guna perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

Motivasi berperan penting dalam membangkitkan perilaku individu, timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu seperti pemberian bonus, tunjangan hari raya, serta hadiah maupun dari dalam individu itu sendiri seperti peningkatan karier, keinginan untuk maju. Daya perangsang, daya dorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja sekuat-kuatnya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang

lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dengan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga baik. Apabila dalam bekerja, individu tersebut tidak memiliki motivasi, maka karyawan akan cenderung pasif dan enggan untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut. Untuk itu sudah menjadi hal sangat penting bagi perusahaan untuk memahami motivasi apa yang dimiliki oleh seorang karyawan didalam pekerjaan begitupun seorang pemimpin harus memiliki motivasi kuat agar keberadaan mereka membawa pengaruh dalam lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini pelatihan motivasi bagi karyawan menjadi penting mengingat bahwa karyawan memerlukan dorongan yang positif.

Disiplin kerja pada perusahaan ini juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan pada peraturan dan bekerja etis. Masalah disiplin kerja pada perusahaan ini yang paling menonjol adalah banyaknya karyawan yang datang terlambat. Ada pula karyawan yang molor di jam istirahat. Terjadinya peningkatan absensi para karyawan menjadi sorotan. Daftar absensi para karyawan disana belum termasuk karyawan yang izin tiba-tiba di tengah jam kerja dengan alasan pribadi. Dengan tingginya asensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karywan masih rendah. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, karyawan perusahaan ini masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal

dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, serta lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja secara optimal supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai *planing* perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan yang baik maka disiplin kerja juga terjalin dengan baik. Faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan produktivitas kerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. Kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih

adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan produktivitas kerja dan prestasi kerja. Hal lain yang dapat dilihat di perusahaan adalah belum tersedianya kantin, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik menandakan belum adanya fasilitas yang memadai. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya produktivitas kerja.

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang dirasakan sangat dibutuhkan organisasi, karena jika tidak ada kedisiplinan yang baik dalam perusahaan akan menimbulkan berbagai permasalahan diantara ketidaktepatan waktu bekerja karyawan, rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaan dari perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal menunjukan Pabrik Gula Merican Kediri saat ini menghadapi permasalahan penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ditunjukkan oleh banyaknya pekerjaan yang tidak tepat waktu, angka ketidakhadiran dengan alasan ijin cukup tinggi, karyawan yang sering datang terlambat dapat menghambat produktivitas kerja suatu divisi dan akan menambah lebih banyak pekerjaan. Hal ini perlu diatasi mengapa tingkat absensi karyawan cukup tinggi sehingga dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan usaha yang akan mempengaruhi bagian lain. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja belum optimal, karena pencapaian produktivitas kerja tidak mencapai 100% seperti yang diharapkan oleh Pabrik Gula Merican Kediri, oleh karena itu berbagai usaha dilakukan oleh Pabrik Gula Merican Kediri agar produktivitas kerja meningkat seperti memberikan motivasi berupa pemberian kompensasi, meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar karyawan menjadi lebih produktif. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penulis membatasi masalah pada **“Pengaruh**

## **Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merican Kediri”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pabrik Gula Merican Kediri?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pabrik Gula Merican Kediri?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pabrik Gula Merican Kediri?
- 1.2.4 Manakah diantara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Pabrik Gula Merican Kediri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- 1.3.1 Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pabrik Gula Merican Kediri.
- 1.3.2 Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pabrik Gula Merican Kediri.
- 1.3.3 Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pabrik Gula Merican Kediri.
- 1.3.4 Untuk mengetahui diantara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Gula Merican Kediri.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Pabrik Gula Merican Kediri.

### **1.4.2 Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas kerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

### **1.4.3 Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa.