

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Padi (*Oryza sativa L.*) merupakan tanaman pangan yang sangat penting di dunia setelah gandum dan jagung. Padi merupakan tanaman pangan yang sangat penting karena beras masih digunakan sebagai makanan pokok bagi sebagian besar penduduk dunia terutama Asia sampai sekarang. Beras merupakan komoditas strategis di Indonesia karena beras mempunyai pengaruh yang besar terhadap kestabilan ekonomi dan politik (Purnamaningsih, 2006).

Penggilingan padi memiliki peran yang sangat penting, peranan ini tercermin dari besarnya jumlah penggilingan padi yang menyebar hampir merata di seluruh daerah sentra produksi padi di Indonesia. Penggilingan padi merupakan pusat pertemuan antara produksi, pascapanen, pengolahan dan pemasaran gabah/beras sehingga merupakan mata rantai penting dalam suplay beras nasional yang dituntut untuk dapat memberikan kontribusi dalam penyediaan beras, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Arsyad, dkk., 2015). Besarnya jumlah penggilingan padi yang tersebar di sejumlah daerah tidak menjamin kualitas beras yang dihasilkan akan lebih baik (Asmawati, 2009).

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Ravianto dalam (Sutrisno, 2016) produktivitas di pengaruhi oleh beberapa faktor yang baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat

pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja iklim kerja, teknologi, sarana produktif, manajemen dan produksi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan adalah untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang di harapkan di masa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting dan sedang menjadi perhatian khusus, apalagi bagi negara yang sedang membangun seperti Indonesia. Produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan kemajuan dan tingkat kemakmuran suatu negara. Negara yang mempunyai angkatan kerja yang besar dan sumber daya yang melimpah belum tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau upah, sarana produksi, iklim dan lingkungan kerja (Simanjuntak, 1985).

Perusahaan penggilingan padi merupakan perusahaan yang di gerakan dengan tenaga motor penggerak dan ditujukan serta di gunakan untuk mengolah padi menjadi beras. Kuantitas dari CV Puspa bisa diukur dari seberapa banyak penghasilan atau beras yang dihasilkan oleh CV Puspa dalam setahun, berbeda dengan kualitas kerja tolak ukurnya adalah mutu dari beras tersebut apakah mutunya sudah mendekati keinginan masyarakat atau sudah bisa dikatakan baik. Kemampuan kerja ada dibagian manajerial produksi seperti mengawasi bagaimana para pekerja ini dalam melakukan kegiatan apakah sudah sesuai dalam penggunaan alat, untuk mengecek kuantitas dan kemampuan itu. Di kawasan Jembrana saat ini sedang berkembang usaha pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan padi yang dilakukan oleh tiga perusahaan yaitu, UD Abdi Tunggal, UD Ayu Mandiri, dan CV Puspa. CV Puspa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengelolaan padi menjadi beras atau penggilingan padi (*Rice Milling Unit*). Perusahaan ini menghasilkan 2 jenis merek beras yaitu Rajawali dan Raton Joged Bali yang di pasarkan di daerah Jembrana dan sekitarnya. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak I Ketut Sukadana, ST pada tahun 1986 yang berada di Jl. Patih Jelantik No. 109 Br. Taman, Desa Batuagung, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. CV Puspa memiliki karyawan sebanyak 76 orang. Hasibuan (2008) absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan dengan baik, sebaliknya jika absensi karyawan

tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di CV Puspa menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Darmawan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas kerja akan menurun.

Indikasi yang memperlihatkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada CV Puspa dapat dilihat pada tabel 1.1 absensi karyawan

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan CV. Puspa Bulan Agustus 2019

NO	Nama Karyawan	Batas Toleransi Absensi (Kali)	Jumlah Absen Karyawan (Kali)	Kategori Disiplin Kerja
1	Wayan Diana	2	3	Tidak Disiplin
2	Gede Endang	2	4	Tidak Disiplin
3	Putu Sukarmi	2	4	Tidak Disiplin
4	Komang Artini	2	3	Tidak Disiplin
5	Riski	2	3	Tidak Disiplin
6	Nengah Parti	2	4	Tidak Disiplin
7	Nyoman Nosen	2	3	Tidak Disiplin
8	Ni ketut Sueni	2	3	Tidak Disiplin
9	Kamarini	2	3	Tidak Disiplin
10	Komang Sularmi	2	3	Tidak Disiplin
	Jumlah	20	33	Tidak Disiplin
	Rata-rata	2	3	Tidak Disiplin

Sumber: Daftar Hadir Karyawan CV Puspa

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi dari individu karyawan pada bulan Agustus 2019 memiliki kategori absensi yang tidak disiplin, dan dalam hal ini absensi karyawan merupakan salah satu unsur disiplin kerja pada bagian pelanggaran kerja. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung para karyawan yang

masuk kerja terlambat, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur waktu istirahat sehingga semua ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik guna tercapainya produktivitas kerja karyawan. Sutrisno (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan. Selain disiplin kerja produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Widodo, 2014), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Teori motivasi terdiri dari dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu teori hirarki (*Maslow*) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Dalam suatu perusahaan, seorang karyawan yang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan tersebut harus meningkatkan produktivitas kerjanya. Meningkatkan produktivitas kerja tentunya akan meningkatkan produksi

perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi hasil pencapaian suatu organisasi, tinggi dan rendahnya produktivitas. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila ada motivasi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Fenomena-fenomena yang mengindikasikan bahwa CV Puspa seperti, karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya lebih memilih untuk bermain hp, bersantai dan mengobrol dengan rekan kerjanya saat jam kerja, solusi dari kurang disiplinnya karyawan dengan cara menerapkan absensi online atau menggunakan sidik jari jadi dengan demikian kemungkinan untuk manipulasi kehadiran bisa diminimalisir, terus untuk bermain hp saat bekerja itu sudah ada admin perusahaan yang secara khusus mengurus masalah produksi, sedangkan karyawan lain bermain hp digunakan untuk kepentingan pribadi. Selain itu permasalahan yang terjadi adalah komunikasi antar karyawan kurang berlangsung secara efektif sehingga terkesan seperti adanya komunikasi yang kurang baik. Selain itu juga banyak karyawan yang mengeluh tidak adanya reward atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan fakta-fakta permasalahan yang terdapat di CV Puspa yaitu menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2017 hingga tahun 2019. Untuk tetap mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka harus meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan di pengaruhi faktor disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Puspa”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah di paparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1) CV Puspa produktivitasnya masih berada dalam katagori belum mencapai target produksi karena realisasi produksi lebih kecil dari target produksi.
- 2) Kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih terjadi pelanggaran karyawan terhadap aturan kerja, nilai, dan norma yang berlaku.
- 3) Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan.
- 4) Adanya ketidak konsisten hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada CV Puspa di Kecamatan Jembrana, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Karena adanya keterbatasan biaya, waktu, tenaga, teori-teori dan agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka variabel yang akan diteliti meliputi: disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Puspa?

- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Puspa?
- 3) Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Puspa?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Puspa.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Puspa.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Puspa.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumber pemikiran yang baru guna menambah khasanah pengetahuan dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

- 2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi karyawan di CV Puspa, khususnya menyangkut tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas.

