

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yaitu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok tenaga kerja (Simamora dalam Sutrisno, 2009:5). Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno, (2009:4) sumber daya manusia yaitu pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya yaitu kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia yaitu perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya, Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling penting bahkan tidak dapat dilepaskan pada sebuah organisasi disebuah perusahaan.

Dalam hal ini erat kaitannya dengan produktifitas yang bekerja pada suatu perusahaan, baik itu tenaga kerjanya maupun seorang pimpinannya.Sumber daya manusia juga merupakan modal utama sebuah perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari proses produksi, dimana ketika perusahaan sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku produksiterpenuhi dan teknologi mesin yang terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang

baik maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar dan maksimal. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting, karena tanpa kedisiplinan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau yang di targetkan pencapaiannya. Untuk mencapai produktivitas tenaga kerja perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja karena hilangnya kedisiplinan akan berpengaruh kepada efisiensi kerja dan efektivitas tugas perusahaan (Naim, 2018).

Kedisiplinan yaitu melakukan apa yang telah di setujui antara pimpinan dengan bawahan yang berupa persetujuan tertulis, lisan atau berupa peraturan maupun kebiasaan (Sinambela, 2019), oleh karena itu seorang pemimpin harus menyisahkan waktu kerjanya untuk melaksanakan pengawasan dalam kedisiplinan tersebut agar tenaga kerja atau bawahan dapat termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Buhler dalam Pendidikan (2017) disiplin kerja merupakan aspek yang benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku karyawan atau tenaga kerja. Kedisiplinan memiliki peran penting dalam membentuk tingkah laku tenaga kerja di suatu perusahaan. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Menjadikan tenaga kerja lebih efektif dan produktif tergantung dari beberapa hal salah satunya adalah motivasi, karena motivasi ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan atau

pimpinan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009:111). Motivasi timbul dalam diri tenaga kerja itu sendiri atau dengan melalui rangsangan dari luar diri tenaga kerja tersebut dengan kata lain seorang pimpinan diuntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar tenaga kerjanya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang maksimal dan terus lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya (Santoso, 2018).Robin dalam Hartanto & Rahardja, (2016) berpendapat, bahwa motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dalam kehidupan sehari hari kita dihadapkan kepada beberapa keperluan yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Begitu juga dalam dunia kerja, waktu sangat penting untuk mengukur sebagaimana produktivitas kerja seseorang.

Hal ini berkaitan dengan output yang akan diberikan oleh tenaga kerja untuk Sebuah perusahaan. Produktivitas merupakan suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (sedarmayanti, (2005:58) dalam Pesik , 2018). Produktivitas pada hakekatnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2009:107). Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan

prestasi. Sutrisno dalam Niara & Citta, (2019). Produktivitas kerja yaitu sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada atau telah dilakukan. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaannya hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menjadi lebih produktif tidak semudah membalikkan telapak tangan dibutuhkan salah satunya adalah konsistensi terkait kedisiplinan tenaga kerja serta motivasi kerja yang diberikan seorang pimpinan kepada tenaga kerja yang dibawahnya. Peranan kedisiplinan serta motivasi kerja sangat besar bagi produktivitas tenaga kerja di PT Mustika Buana Sejahtera Unit *Block Board Line*. PT. Mustika Buana Sejahtera Unit *Block Board Line* bergerak dalam bidang olahan kayu albasia yang mana kayu tersebut dijadikan sebuah produk yang bernama *Block Board*, *Block Board* terdiri dari strip persegi panjang dengan ukuran lebar 1220 mm dan panjang 2440 mm dengan ketebalan mulai dari 15 mm, 18 mm, 21 mm, dan 24 mm (<http://mbs.mustikatama.com/id/new-page>). Pada produksi *block board* ini terdapat sebuah permasalahan atau sebuah fenomena mengenai pentingnya sebuah produktivitas, merujuk pada Memorandum Antar Kantor (MAK) yang terbit pada tanggal 22 Nopember 2019 dengan nomor : 002/0067/MG/MAK/XI/2019 menyampaikan hal hal sebagai berikut :

Manajemen mewajibkan adanya peningkatan kinerja dan produktivitas serta penerapan efisiensi biaya seluruh unit kerja Mustikatama Group

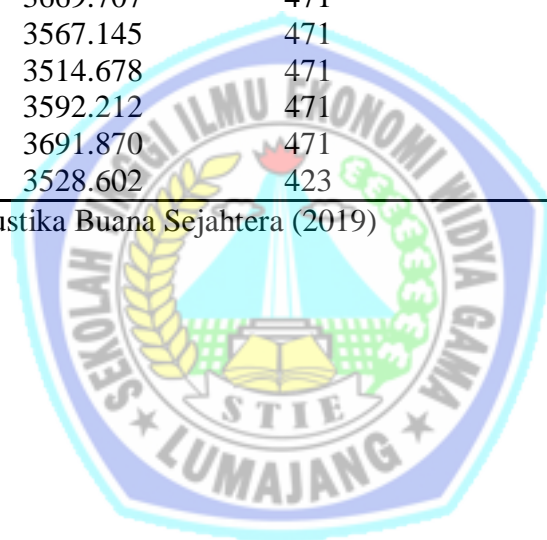
Kepada masing – masing atasan di setiap unit kerja diminta untuk mengevaluasi kembali budget, komposisi dan penempatan tenaga kerja

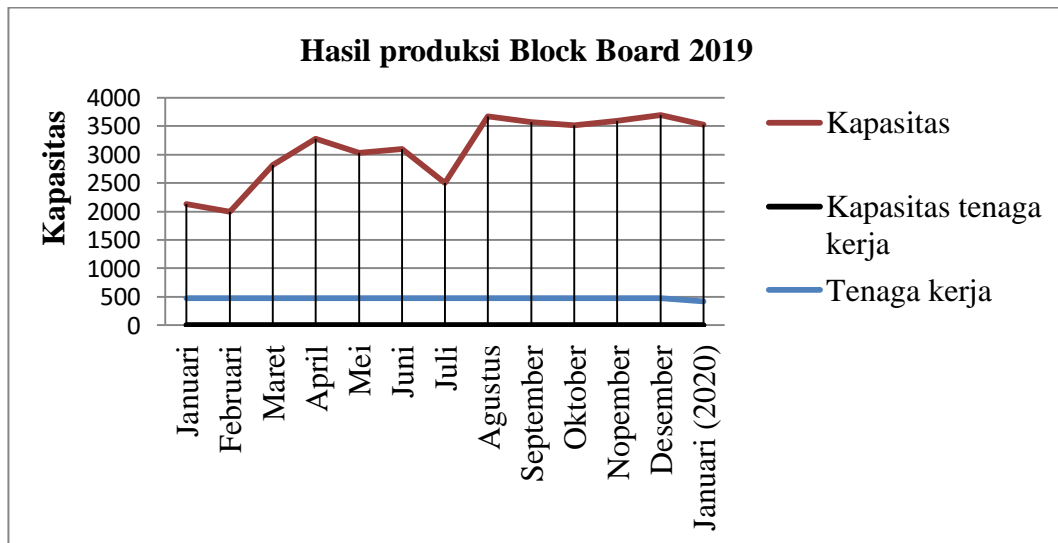
Penyusunan budget tenaga kerja tahun 2020 mengacu pada target efisiensi tenaga kerja sebesar 10% dari budget tenaga kerja tahun 2019.

Tabel 1.1. Produksi Block Board Line 2019

Bulan	Kapasitas	Tenaga kerja	Kapasitas tenaga kerja
Januari (2019)	2125.944	471	4.513
Februari	1998.641	471	4.243
Maret	2816.365	471	5.979
April	3279.979	471	6.963
Mei	3032.275	471	6.437
Juni	3101.031	471	6.583
Juli	2500.856	471	5.309
Agustus	3669.707	471	7.791
September	3567.145	471	7.573
Oktober	3514.678	471	7.462
Nopember	3592.212	471	7.627
Desember	3691.870	471	7.8383
Januari (2020)	3528.602	423	8.3418

Sumber: PT. Mustika Buana Sejahtera (2019)





Gambar 1.1. Grafik Hasil Produksi *Block Board* Line  
 Sumber : PT. Mustika Buana Sejahtera (2019)

Dalam fenomena ini, kita dituntut untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perorangnya dengan cara memotivasi semua tenaga kerja produksi untuk terus lebih baik dan baik lagi dari sebelumnya, dan juga meningkatkan kedisiplinan semua tenaga kerja baik pimpinan produksi maupun tenaga kerja dilapangan. Dalam hal ini manajemen pusat PT Mustika Buana Sejahtera akan merencanakan target 5000 m<sup>3</sup> pada unit *Block Board Line* walaupun tidak langsung ke angka tersebut namun secara tidak langsung dengan kapasitas 3600 m<sup>3</sup> dengan pengefisienan tenaga kerja sebesar 10% kita sudah mulai belajar bagaimana cara kita untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dengan adanya fenomena, studi teoritis, dan studi empiris yang telah dipaparkan dalam latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi *Block Board Line* pada PT. Mustika Buana Sejahtera”

## 1.2 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini fokus terhadap permasalahan yang diteliti dan tidak membahas secara luas, maka batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia saja tentang kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja..
- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Mustika Buana Sejahterah Unit *Block Board Line* yang berlokasi di Jalan Raya Besuk Tempeh km 7 Lumajang

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu kiranya penulis merumuskan masalah sebagai pijakan untuk kajian proposal ini. Sehingga pertanyaan penelitian yang menyangkut karyawan PT. Mustika Buana Sejahterah Unit *Block Board Line* sebagai berikut:

- a. Apakah kedisiplinan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line*?
- b. Apakah motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line*?

## 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line*
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line*

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah :

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir dibidang manajemen khususnya Sumber Daya Manusia dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line* dengan membaca literatur yang telah ada, sekaligus salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

- b. Bagi PT. Mustika Buana Sejahtera

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan dalam menerapkan kedisiplinan, dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line*

- c. Bagi Peneliti Lain



Dapat menambah dan memperluas pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh kedisiplinan, dan motivasi kerjaterhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi *Block Board Line* di PT. Mustika Buana Sejahteradan dapat dijadikan referensi dan dasar pelaksana penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

d. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi dan referensi bagi kampus STIE Widya Gama Lumajang

