

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks organisasi, berbagai sumber daya diperlukan sebagai 'input' untuk diolah menjadi 'output' berupa produk atau jasa. Sumber daya ini meliputi modal atau uang, teknologi yang menunjang proses produksi, metode atau strategi operasional, dan sumber daya manusia (SDM) di antara lainnya. Menurut Marnis & Priyono (2008:3), dari semua jenis sumber daya tersebut, manusia atau SDM adalah elemen yang paling penting. Hal ini disebabkan karena SDM memiliki peran penting dalam menjalankan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya lainnya, serta berkontribusi langsung terhadap inovasi dan pengambilan keputusan strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan berdedikasi, penggunaan sumber daya lainnya tidak akan mencapai efisiensi dan efektivitas yang diharapkan.

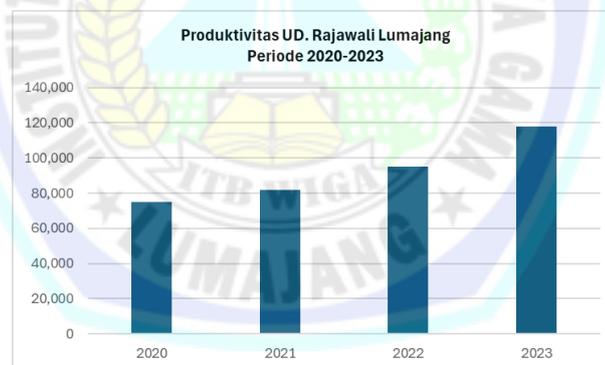
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, lembaga, dan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya juga menjadi penggerak sumber daya lainnya dalam suatu organisasi seperti Sumber Daya Alam (SDA), Sumber daya teknologi, dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu keberhasilan dari suatu organisasi dan berkembangnya suatu organisasi bergantung terhadap setiap pegawai yang bekerja, hal ini juga diatur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Agus (2016:57) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memberi pengaruh penting sekaligus strategis bagi aktivitas organisasi. Tidak berlebihan kemudian jika dikatakan tumbuh kembangnya organisasi ditentukan oleh suatu organisasi mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Tidaklah berlebihan pula jika dikatakan kesuksesan organisasi ditentukan oleh efektifitas kinerja semua staf/karyawan organisasi.

Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia secara efektif, organisasi menggunakan alat manajerial yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM berfungsi baik sebagai proses di dalam organisasi maupun sebagai seperangkat kebijakan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai pengakuan terhadap tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi dan aktivitas yang dirancang untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil, memberikan manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan (Marnis & Priyono, 2008:4).

UD. Rajawali yang terletak di Desa Sumberejo, Kecamatan Sukodono Kabupaten Lumajang merupakan Perusahaan swasta yang bergerak dibidang makanan/minuman yang memproduksi aneka macam krupuk pedas seperti krupuk tahu, krupuk manggar, krupuk seblak, basreng, makaroni dan lain sebagainya. UD. Rajawali ini termasuk Perusahaan yang berposisi sebagai Vendor penyedia barang sesuai dengan pesanan. Menurut suryana, salah satu Indikator dari sebuah produksi yaitu output produksi dan juga tenaga kerja. Permintaan barang yang cukup tinggi,

tentunya output produksi juga tinggi. Dalam mendistribusikan produk kepada pelanggan UD. Rajawali mengirim barang dalam jumlah besar sesuai dengan pemesanan, setiap pengiriman barang 200-500 pack sekali pengiriman, Jika dihitung per bulan sebesar 6-10 ribu pack. Dengan permintaan pelanggan yang tinggi dan dalam produksi krupuk masih menggunakan sistem manualisasi, membuat UD. Rajawali harus merekrut banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan manajemen agar permintaan barang bisa terpenuhi. Dalam kegiatan produksinya, produktivitas merupakan tantangan utama yang dihadapi perusahaan. Hasil produksi bulanan berfluktuasi dan seringkali tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Namun, jika dilihat dari produksi tahunan, terdapat tren peningkatan.



Gambar 1.1 Data produksi UD. Rajawali 2020-2023

Sumber : (UD. Rajawali Lumajang)

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan Hasil barang jadi menunjukkan bahwa produktivitas setiap tahunnya mengalami kenaikan. Meskipun jumlah pesanan berbeda setiap bulannya, namun untuk memenuhi target produktivitas yang ditetapkan oleh manajemen sangat sulit dilakukan dalam jam kerja normal. Oleh karena itu, manajemen memutuskan untuk menerapkan sistem kerja lembur untuk

memenuhi target produksi harian. Banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi per hari., diantaranya Disiplin kerja karyawan yang semakin menurun, itu dikarenakan karyawan didominasi oleh ibu-ibu rumah tangga yang setiap harinya pasti ada yang membuat mereka kesulitan mengikuti peraturan perusahaan. Dan juga kurangnya motivasi seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, sehingga membuat kinerja karyawan tidak efektif dan semangat kerja karyawan berkurang. Oleh karena itu diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi solusi bagi perusahaan untuk mengatasi masalah agar menjadi lebih baik lagi.

Dalam pencapaian target produksi perusahaan sangat mengutamakan produktivitas dari para karyawan. Dengan sistem upah borongan, tentunya pencapaian dari produktivitas para karyawan berbeda-beda. Maka dari itu target produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk memenuhi pemesanan dari pelanggan. Target produktivitas karyawan UD. Rajawali selama 3 bulan terakhir bisa dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Target Produktivitas Karyawan UD. Rajawali

No	Nama	Target Produktivitas karyawan / 3 bulan (2023-2024)		
		Desember	Januari	Februari
1	Warti	200 pack	240 pack	240 pack
2	Waisah	340 pack	380 pack	380 pack
3	Ani	280 pack	300 pack	300 pack
4	Wiwik	220 pack	240 pack	240 pack
5	Tiani	150 pack	180 pack	180 pack
6	Sunik	100 pack	120 pack	120 pack
7	Rohimah	280 pack	300 pack	300 pack
8	Siami	240 pack	300 pack	300 pack
9	Ilfin	200 pack	240 pack	280 pack
10	Lia	320 pack	340 pack	340 pack
11	Sana	280 pack	300 pack	320 pack

No	Nama	Target Produktivitas karyawan / 3 bulan (2023-2024)		
		Desember	Januari	Februari
12	Sama	340 pack	380 pack	380 pack
13	Santik	280 pack	300 pack	300 pack
14	Siti Komariya	360 pack	380 pack	380 pack
15	Lisa Fatmasari	340 pack	360 pack	380 pack
16	Sumiati	320 pack	320 pack	360 pack
17	Nawe	300 pack	320 pack	320 pack
18	Suryami	340 pack	340 pack	380 pack
19	Hanik	340 pack	340 pack	360 pack
20	Feni Retno s	280 pack	320 pack	320 pack
21	Aisa	180 pack	200 pack	220 pack
22	Mariatul Lutfia	240 pack	280 pack	280 pack
23	Ningsih	240 pack	260 pack	280 pack
24	Seneti	260 pack	260 pack	180 pack
25	Sumik	360 pack	360 pack	400 pack
26	Erika Khoirotun	280 pack	300 pack	300 pack
27	Ayu Indahsari	300 pack	320 pack	320 pack
28	Eksan	220 pack	260 pack	260 pack
29	Sunati	160 pack	180 pack	180 pack
30	Supiati	260 pack	260 pack	300 pack
31	Tatik	160 pack	200 pack	240 pack
32	Holel	8,000 pack	8,000 pack	8500 pack
33	Buadi	7500 pack	7,500 pack	8,000 pack
34	Irwan	8,000 pack	8,000 pack	8,000 pack
35	Yoyon	7,500 pack	7,500 pack	7,500 pack

Sumber : Data Produktivitas Karyawan UD. Rajawali (2023-2024)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan UD. Rajawali target produktivitas karyawan nya berbeda-beda, itu dikarenakan setiap karyawan memiliki keterampilan dan kecepatan berbeda. Karyawan Perempuan memiliki target produktivitas yang berbeda dari karyawan laki-laki, karena karyawan perempuan berada pada bagian produksi barang dan pengepakan sedangkan karyawan laki-laki bagian pengiriman, oleh karena itu angka produktivitas kerja

laki-laki lebih besar dari perempuan, karena pengiriman dilakukan dengan skala besar ke luar kota Jawa Timur, sesuai dengan pemesanan dari pelanggan.

Setiap perusahaan berusaha agar karyawan dapat berprestasi dengan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja adalah suatu bentuk kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa. Produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena berfungsi sebagai indikator utama kesuksesan bisnis. Produktivitas karyawan yang lebih tinggi akan meningkatkan keuntungan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, serta keterampilan tenaga kerja. Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, dan lain sebagainya. Ada faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Karyawan dengan disiplin, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga membantu perusahaan mencapai target produktivitasnya.

Penyesuaian dari setiap individu terhadap tugas yang diberikan akan menumbuhkan masyarakat yang terorganisir dengan baik tanpa kekacauan. Demikian pula, kesuksesan dalam sebuah perusahaan bergantung pada ketaatan

para anggotanya terhadap aturan dan peraturan yang telah ditetapkan. Pada intinya, disiplin kerja di antara para karyawan adalah hal yang terpenting, karena pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi sulit tanpa adanya disiplin kerja. Disiplin kerja memerlukan kepatuhan yang berkomitmen terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Qomariah (2020: 65), disiplin merupakan perwujudan dari kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang kuat berfungsi untuk memperlancar pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan penurunan disiplin dapat menimbulkan hambatan dan menghalangi kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut. Faktor-faktor disiplin kerja menurut Robert L dalam Faslah & Savitri (2017), diantaranya, pelatihan untuk manajer, Konsistensi dari Tindakan pendisiplinan, dokumentasi, Tindakan disiplin yang segera dan disiplin yang impersonal. Adapun penelitian yang dilakukan roni faslah yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat penting bagi UD. Rajawali dikarenakan selain mempengaruhi produktivitas kerja, Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja secara luas dianggap sangat menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan memfasilitasi kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mengoptimalkan hasil. Disiplin dan ketidakdisiplinan dapat menjadi contoh bagi orang lain. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Di lingkungan kerja yang disiplin, karyawan cenderung menunjukkan sikap disiplin. Sebaliknya, di lingkungan kerja yang tidak disiplin, karyawan

mungkin mengadopsi perilaku yang tidak disiplin. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tidak disiplin akan sulit untuk menegakkan disiplin di antara para karyawan, karena lingkungan kerja berfungsi sebagai model perilaku karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian Saleh & Utomo (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja, pengaruh yang tidak signifikan ini disebabkan oleh kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan kerja dan kurangnya sikap saling menghormati antar karyawan.

Setiap organisasi bertujuan untuk mencapai tujuannya, dan peran orang-orang yang terlibat di dalamnya sangat penting untuk keberhasilan ini. Untuk menyelaraskan individu dengan tujuan organisasi, sangat penting untuk memahami motivasi mereka. Motivasi adalah hal yang mendorong perilaku orang di tempat kerja. Dengan kata lain, perilaku adalah cerminan paling langsung dari motivasi. Motivasi adalah dorongan yang berikan seseorang atau diri sendiri yang menggerakkan hati untuk selalu bersemangat dalam melakukan aktivitas. Menurut Faslah & Savitri (2017) Motivasi kerja adalah kekuatan yang menimbulkan keinginan dalam diri individu atau pekerja, baik yang berasal dari internal maupun eksternal, untuk melakukan tugas atau kegiatan dengan penuh rasa tanggung jawab, yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor – faktor motivasi menurut Sutrisno (2019:116) faktor motivasi dibagi menjadi dua faktor intern

(Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Keinginan untuk memperoleh pengakuan dll) dan faktor ekstern (Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai dll). Kurangnya Motivasi di UD. Rajawali menjadi salah satu faktor penyebab target produksi tidak terpenuhi, karena hal inilah yang membuat produksi barang mengalami naik turun setiap bulannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bawahan agar mereka mau bekerja dengan giat, menerapkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan (Farida, 2014). Dorongan atau energi ini merupakan dorongan mental dan fisik untuk bertindak, sehingga motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mendorong manusia untuk bertingkah laku secara terarah. Menurut Hasibuan (2016), istilah "motivasi" berasal dari kata latin "*movere*", yang berarti suatu dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menumbuhkan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif, bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian Parashakti & Noviyanti (2021) Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini mewujudkan bahwa persepsi karyawan terhadap motivasi tidak, atau belum, secara signifikan mempengaruhi produktivitas mereka. Kemungkinan besar karyawan tidak memandang motivasi sebagai faktor yang kuat atau terjamin yang berdampak pada produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat dianggap sebagai penentu produktivitas kerja saat ini.

Faktor produktivitas kerja karyawan di atas berasal dari dalam diri karyawan. Selain itu, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja dan tempat dimana produktivitas Perusahaan berjalan. Menurut Farida & Hartono (2016:10) lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non fisik yang menciptakan suasana menyenangkan, aman, tentram, dan nyaman. Lingkungan ini berperan penting dalam kinerja karyawan dan termasuk kondisi yang tidak terpisahkan dari karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Panjaitan (2017), faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja antara lain hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Dalam UD. Rajawali lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas, kenapa dikatakan begitu? Karena dengan terjaganya lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja itu juga karena Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam operasi perusahaan, berfungsi sebagai ruang kerja sehari-hari di mana karyawan melakukan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting karena dapat meningkatkan kenyamanan dan mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya yang lebih besar. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Dalam penelitian Parashakti & Noviyanti (2021) juga memperoleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas

karyawan. Tampaknya karyawan tidak melihat lingkungan kerja sebagai penentu yang kuat terhadap produktivitas mereka. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa mereka tidak melihat lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah diteliti, terdapat penelitian yang memperoleh hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu peneliti berminat untuk meneliti tentang dampak Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja kepada Produktivitas kerja kepada salah satu Perusahaan swasta yang ada dikota Lumajang yaitu UD. Rajawali Lumajang.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja pada UD. Rajawali Lumajang, Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada UD. Rajawali Lumajang”**

1.2. Batasan Masalah

Dari Latar belakang yang telah dibuat, Agar lebih memfokuskan pada tujuan penelitian yang dilakukan dan tidak menyimpang dari pokok rumusan masalah yang ada, peneliti membuat batasan masalah agar terfokus dan tidak menyimpang yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang diambil dari fenomena atau keadaan yang terjadi di UD. Rajawali Lumajang.

1.3. Rumusan Masalah

Disiplin Kerja, Motivasi maupun Lingkungan kerja menjadi hal yang penting untuk peningkatan Produktivitas kerja ataupun menjadi salah satu patokan penting bagi karyawan untuk semakin semangat, bertanggung jawab terhadap Perusahaan dan merasa aman dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja UD. Rajawali Lumajang?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja UD. Rajawali Lumajang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja UD. Rajawali Lumajang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja UD. Rajawali Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja UD. Rajawali Lumajang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja UD. Rajawali Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menyelesaikan pekerjaan akhir sebagai syarat agar dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan referensi bagi penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu SDM mengenai faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja. Yaitu Disiplin kerja, motivasi dan Lingkungan Kerja.
- 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin kerja, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prproduktivitas Kerja pada UD. Rajawali Lumajang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Untuk ITB Widya Gama Lumajang

Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, referensi, dan menjadi pedoman bagi kalangan mahasiswa dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat mengatasi kelemahan yang ada dan memunculkan pengalaman baru di masa yang akan datang yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

- 2) Bagi Peneliti

Diharapkan Penelitian ini bisa menambah kemampuan agar dapat memahami dan mengembangkan keterampilan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Selain itu, penelitian ini juga menjadi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di ITB Widya Gama Lumajang.