

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Proses berjalannya kinerja suatu organisasi sangat menentukan tingkat kesuksesan organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Penerapan pengembangan sumber daya manusia akan membuat tujuan dari organisasi lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Motivasi kerja adalah proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan sejumlah kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Jika tujuan tersebut dicapai dengan sukses, tujuan tersebut akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Produktivitas karyawan meningkat ketika motivasi diberikan dengan tepat, yang menguntungkan kedua belah pihak perusahaan dan karyawan (Kariyamin et al., 2020).

Dibuktikan oleh peneliti (Mukhtar & Asmawiyah, 2020) dan (Lestari, 2019)

yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana motivasi kerja yang baik maka produktivitas kerja juga dapat terwujud.

Menurut (Wau, Samalua, Fau, 2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Caissar et al., 2022).

Peningkatan produktivitas karyawan disetiap perusahaan harus mempertimbangkan tingkat disiplin kerja mereka. Setiap hari perusahaan memberikan sikap disiplin kepada karyawannya, yang membuat mereka lebih giat dan semangat yang berdampak besar pada produktivitas kerja (Baiti et al., 2020). Ini dibuktikan dengan pendapat menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut (Septyana, 2023) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa jika disiplin kerja karyawan sudah baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut (Sutrisno, 2017) Jika perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, produktivitas adalah salah satu komponen penting yang harus

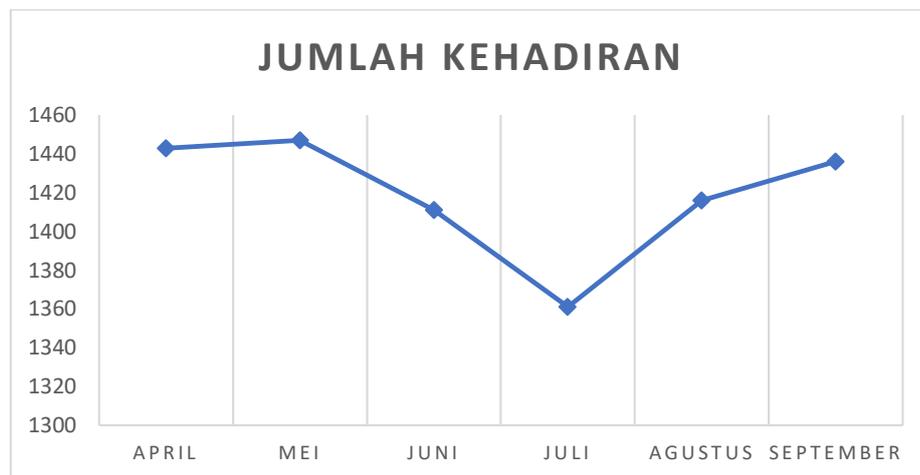
dimilikinya. Seperti yang dijelaskan dalam (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

CV. Mulia Abadi Kota Jambi merupakan usaha yang bergerak dibidang pendistribusian bahan pangan pokok yakni beras yang memiliki kualitas medium dan premium seperti beras belido, naruto, king, raja dan lainnya yang diproduksi di daerah Sumatera Selatan. Usaha ini berada di bawah pengawasan Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi. Usaha ini sudah berdiri sejak tahun 2017.

Bedasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama Bapak Zulkarnain selaku koordinator lapangan ditemukan bahwa karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi masih ada yang belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Kondisi ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas sehingga mengakibatkan banyak tugas yang lambat untuk diserahkan dikarenakan beban kerja yang tinggi akibat pekerjaan yang tertunda tadi, sehingga ini dapat menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan. Kurangnya dorongan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Kehadiran Karyawan CV. Mulia Abadi

NO	BULAN	Jumlah Kehadiran		Presentase	
		Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
1	April	1443	57	96,20%	3,80%
2	Mei	1447	53	93,35%	3,42%
3	Juni	1411	89	94,07%	5,93%
4	Juli	1361	139	87,81%	8,97%
5	Agustus	1416	84	91,35%	5,42%
6	September	1436	64	95,73%	4,27%

**Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Mulia Abadi**

Sumber: Data Presensi Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi (2023)

Data kehadiran di atas menunjukkan bahwa dalam enam bulan terakhir, karyawan CV. Mulia Abadi mengalami penurunan jumlah kehadiran tertinggi sebesar 8,97% pada bulan Juli. Hal ini disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada di CV. Mulia Abadi.

Kondisi tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan CV. Mulia Abadi menjadi kurang optimal karena banyaknya pekerjaan yang tertunda dan harus mengandalkan karyawan lainnya untuk menggantikan pekerjaan mereka yang tertunda tadi, sehingga hasil yang diharapkan tidak optimal dan harus

membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut (Mindari, 2022) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja membawa dampak cukup besar pada produktivitas kerja pegawai. Karyawan dengan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya, sedangkan karyawan dengan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan produktivitas menurun (Kurniawan, 2018).

Dengan demikian penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan, maka ditemukan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi?
4. Manakah yang lebih berpengaruh antara variabel motivasi kerja dengan

produktivitas kerja atau variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja?

1.1 BATASAN MASALAH

Agar tujuan dari penelitian ini menjadi lebih fokus pada permasalahan yang dihadapi dan tidak menyimpang, maka dilakukan batasan-batasan terhadap masalah yang diteliti, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di kantor dan gudang CV. Mulia Abadi Kota Jambi.
2. Penelitian ini dilakukan pada buruh tetap dan buruh harian CV. Mulia Abadi Kota Jambi.
3. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi.

1.2 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengukur apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan mengukur apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi
3. Untuk mengetahui dan mengukur apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi

4. Untuk mengetahui dan mengukur mana yang lebih berpengaruh antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja atau variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja

1.3 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan pada CV. Mulia Abadi Kota Jambi.

3. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan dapat dipergunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya

