

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan terkait rendahnya produktivitas kerja telah banyak diperhatikan dan dibahas di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk selalu ditinjau serta ditingkatkan terutama dalam sebuah perusahaan. Bahkan produktivitas sangat sering digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat keefektivitasan perusahaan tersebut. Pada suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terus berusaha meningkatkan produktivitasnya sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dan bersaing tidak hanya pada skala nasional dan regional, melainkan juga di skala global.

Produktivitas merupakan suatu hal yang kompleks untuk dibicarakan karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi seperti tenaga kerja, peralatan kerja, sarana dan fasilitas yang lengkap, dan sebagainya. Tenaga kerja atau karyawan menurut Mutiasari *et al.* (2021) merupakan sumber daya manusia yang berperan mencapai tujuannya karena memiliki peran sebagai orang yang menyusun rencana, pemikir, dan menggerakkan rencana tersebut. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja sangat diperhatikan oleh perusahaan seperti profesionalitas yang tinggi, mampu menguasai berbagai macam keahlian terutama di bidangnya, berwawasan luas, kreatif, memiliki antusias kerja yang tinggi serta nilai dan

berperilaku baik sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas dalam perusahaan.

Produktivitas memiliki peranan sangat penting dimana semakin ketat persaingan bisnis secara global bahkan sangat kompetitif sehingga sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya serta terus meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai keberhasilan serta tujuan yang diinginkan. Apabila produktivitas karyawan meningkat maka yang merasakan manfaatnya tidak hanya perusahaan tetapi juga bagi tenaga kerja karena akan mendapatkan insentif lebih, bisa menciptakan jenjang karir yang lebih baik dan akan membuatnya semakin terampil dalam pekerjaannya.

Bagi pihak manajemen, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sulit untuk dikendalikan, padahal permasalahan ini sangat mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan penelitian Katarina & Kusumayadi (2021) masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin yang dimiliki oleh karyawan menurun karena upah yang diterima masih minim semangat yang kurang dalam bekerja. Selain itu, juga banyaknya karyawan yang masih melanggar peraturan yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini dikarenakan setiap individu tentu memiliki karakter pribadi dan semangat kerja yang berbeda-beda. Selain itu, mereka juga memiliki sesuatu yang bisa mendorongnya atau membuatnya antusias dalam bekerja entah hal tersebut berasal dari luar maupun dalam dirinya sendiri.

Motivasi dan disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja seperti bagaimana cara untuk mengoptimalkannya. Bagi pemimpin perusahaan harus mengusahakan hal-hal yang dapat memotivasi serta membuat karyawannya lebih

disiplin supaya mereka berusaha memaksimalkan pekerjaannya serta sadar bahwa dirinya bertanggungjawab dalam meningkatkan produktivitas serta mengembangkan perusahaannya (Katarina & Kusumayadi, 2021). Tenaga kerja dengan motivasi tinggi dalam dirinya dapat memunculkan semangat serta produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun sebaliknya jika motivasinya menurun maka kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaannya juga menurun. Sebaliknya, jika karyawan diberi motivasi yang tepat maka mereka akan melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin serta percaya jika tujuan dan sasaran perusahaannya tercapai, maka akan berimbas pula pada kepentingan pribadinya (Busro, 2018). Faktor motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap produktivitas kerja (Putra & Mahanani, 2022 ; Salami, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah disiplin kerja. Disiplin juga syarat penting yang harus dimiliki seorang karyawan dimana mereka harus menghargai, menghormati, taat dan mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta dituntut untuk mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi yang diberikan ketika mereka melanggar. Hubungan disiplin dengan produktivitas ialah dimana seseorang memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaannya maka ia akan mampu menyelesaikannya secara cepat (Setiawan & Nuridin, 2021). Karyawan yang menerapkan kedisiplinan dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut (Fransisca, 2022 ; Kurniawan *et al.*, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Local Basic Technologies Batam. Perusahaan ini merupakan solusi khusus dibuat untuk suku cadang yang dibuat dari semua jenis logam. Adapun bagian dan jumlah karyawan pada PT. Local Basic Technologies Batam yaitu:

Tabel 1.1 Bagian dan jumlah karyawan PT. Local Basic Technologies Batam

No	Bagian	Jumlah
1	Coasting	100
2	Buffing	110
3	Store	5
4	Stripping	3
5	WWT	3
6	Security	5
7	Ecoating	116
8	Manajer	3
9	Admin	5
Total		350

Sumber: Hamzah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dalam penelitian ini menggunakan bagian yang ada di PT. Local Basic Technologies Batam adalah *Ecoating* yang dimana jumlah populasinya sangat banyak dibandingkan dengan bagian lainnya.

PT Local Basic Technologies Batam juga membuat absensi dengan tujuan agar tidak adanya seseorang yang dalam bekerja akan semena-mena dan mereka dapat patuh dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Berikut adalah rekap kehadiran karyawan pada PT Local Basic Technologies Batam.

Tabel 1.2 Rekap Kehadiran Karyawan PT. Local Basic Technologies Batam

No	Bulan	Absensi	
		Izin dan sakit (orang)	Terlambat lebih dari 10 menit (orang)
1	Januari	4	3
2	Februari	5	2
3	Maret	8	4
4	April	3	3
5	Mei	5	3
6	Juni	6	8
7	Juli	4	6

Sumber: Hamzah, (2022)

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kehadiran karyawan PT. Local Basic Technologies Batam dari bulan Januari-Juli 2021 dapat dikatakan masih belum maksimal dalam hal kedisiplinan karena masih banyak karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu. Sedangkan berdasarkan hasil observasi pendahuluan masih terdapat karyawan yang bermain *handphone* dan tidur pada jam kerja, merokok atau bercerita sehingga tidak fokus pada pekerjaannya, kemudian para

karyawan menyatakan jika merasa termotivasi dalam bekerja apabila gaji yang diperoleh telah sesuai. Gaji terendah karyawan PT. Local Basic Technologies Batam per bulan adalah sesuai dengan UMR dan disesuaikan dengan tingkat jabatan pada suatu perusahaan tersebut. Namun yang dikeluhkan oleh beberapa karyawan yaitu asuransi kesehatan yang kurang membantu ketika keluarga karyawan sendiri sedang sakit dan tidak adanya pemberian insentif atau *reward* pada saat absensi yang didapatkan sangat tinggi dibandingkan lainnya.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pasti ditemukan dalam setiap perusahaan. Berdasarkan uraian dan fakta di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, judul yang diajukan pada penelitian ini yaitu “Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada PT Local Basic Technologies di Kota Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya dorongan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan
2. Adanya karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
3. Beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan karena peraturan dan sanksi diberikan kurang tegas dalam implementasinya.
4. Menurunnya produktivitas karyawan, salah satunya adalah beban kerja yang tinggi dan banyaknya pekerjaan yang tertunda dikarenakan sering

meninggalkan ruangan.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, pembahasannya dibatasi agar lebih fokus, terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Peneliti membatasi masalah berdasarkan pada:

1. Variabel independen terdiri dari analisis motivasi dan disiplin kerja.
2. Variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.
3. Objek penelitian dilakukan pada karyawan bagian *ecoating* PT. Local Basic Technologies Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Local Basic Technologies di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan informasi mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja, selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

2.1. Bagi penulis

Sebagai kontribusi dari penulis khususnya tentang pengetahuan yang

berkaitan dengan sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

2.2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai informasi serta masukan bagi perusahaan agar lebih bijak dan mempertimbangkan kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.3. Bagi Penulis Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan ketika melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.