

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam organisasi atau perusahaan karena manusia termasuk satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Dapat dikatakan bahwa tanpa sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka tidak dapat berjalan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Menurut Sinambela (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Dalam upaya meningkatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan kualitas produktivitas bagi perusahaan. Dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama sebagai terciptanya tujuan dari sebuah organisasi yaitu memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap kepada pekerjaan yang dibebankan. Hasil suatu kinerja karyawan dengan memperhitungkan sumber daya manusia yang digunakan merupakan istilah dari produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*Output*) yang optimal. Menurut Panji dalam Suprpto (2016) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja, kepemimpinan

dan motivasi kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Salah satu pemicu kesuksesan dalam suatu organisasi adalah tingkat produktivitas kerja karyawannya. Menurut Hasibuan dalam Fitriani (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan ialah perbandingan *output* (hasil) dengan input (masukan). Menurut Handoko dalam Busro (2018) Produktivitas ialah sikap mental manusia dan usaha-usahanya dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya dapat diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Apabila produktivitas meningkat maka kemungkinan adanya peningkatan efisiensi (tenaga,waktu dan bahan) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan kualitas dan keterampilan dari sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia dengan cara bagaimana karyawan itu bekerja agar meningkatkan kualitas hasil kerjanya, dengan itu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Effendhie (2011) mengemukakan “Suatu organisasi adalah koordinasi yang rasional dari aktivitas-aktivitas sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan yang jelas, melalui pembagian kerja dan fungsi dan melalui jenjang wewenang dan tanggung jawab”. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu meningkatkan kemampuan para sumber daya manusianya, ada beberapa faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mengatakan motivasi kerja merupakan upaya proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan yang berlaku.

Menurut Tyssen dalam Bahri (2018) menyatakan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja dari semua yang memiliki dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ialah penanganan terhadap kualitas kerja para sumber daya manusia. Kendala yang terjadi pada produktivitas karyawan yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan dan disiplin para karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Dalam mewujudkan produktivitas kerja yang efektif maka perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan perilaku disiplin terhadap sumber daya manusianya, selain itu untuk menciptakan rasa nyaman maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan.

PT Dankos Farma merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang farmasi, perusahaan ini berdiri pada tahun 1978. PT. Dankos Farma yang beralamat di Kawasan Industri Pulogadung Blok III-S, Jl. Rawagatel No.35-40 RW.9 Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur 13930. PT. Dankos Farma memiliki area seluas 14.905m². PT. Dankos Farma sendiri merupakan perusahaan farmasi pertama yang memiliki 3 fasilitas pabrik obat antibiotic non Beta Lactam, Penicillin dan Cephaclosporin. Produk yang dihasilkan PT. Dankos Farma merupakan berjenis obat-obatan seperti obat mixagrip, fatigon, mixafllu dll.

PT. Dankos memiliki tujuan terhadap kesejahteraan masyarakat sehingga dalam mewujudkan tujuan tersebut PT. Dankos Farma berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk-produk kesehatan yang berkualitas dan terjangkau untuk semua kalangan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, divisi *Quality Assurance* perlu meningkatkan produktivitasnya agar produk-produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang terbaik. Dalam penelitian Solehudin (2018) mengatakan *Quality Assurance* ialah sebuah aktivitas yang direncanakan, tersusun dan didemonstrasikan dalam upaya meyakinkan pelanggan bahwa persyaratan yang ditentukan telah “terjamin” dicapai. Motto dari PT Dankos Farma ialah “Mutu untuk kesehatan dan hidup yang lebih baik” dengan ini upaya peningkatan terhadap kualitas yaitu kunci sukses dalam mencapai tujuan dari PT. Dankos Farma. Dengan ini perlu peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan PT. Dankos Farma dalam meningkatkan kualitas produk-produknya.

Menurut Rivai dalam Marliani (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang daya keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Dankos Farma. Tujuan motivasi adalah membuat orang-orang mengerahkan upaya terbaik mereka dengan antusias dan efektif untuk mencapai dan semoga melampaui tujuan organisasi menurut (Maduka & Okafor, 2014). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan yang baik ataupun buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja. Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adapun disiplin kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas, mulai dari sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas atau yang dibebankan pada nya, mulai dari ketekunan, teratur dan sikap dalam bekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016) mengatakan pada dasarnya disiplin dibagi menjadi dua yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan yang kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dari disiplin preventif yaitu menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar bekerja berdisiplin. Disiplin korektif adalah upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Disiplin korektif yaitu memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan dengan tujuan agar memperbaiki diri dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Menurut Swandono dalam Purnami (2019) mengemukakan Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga mampu menimbulkan rasa semangat dan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem yang dapat mempunyai pengaruh kuat didalam produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga diperlukannya lingkungan kerja yang baik, apabila memiliki lingkungan kerja yang baik maka membuat karyawan merasa nyaman berada diruangan tersebut sehingga bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi kasus pada Divisi *Quality Assurance* PT.Dankos Farma”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan keadaan permasalahan tersebut dan melihat pentingnya produktivitas karyawan yang dipengaruhi dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian pada PT. Dankos Farma mengenai **“Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada divisi *Quality Assurance* PT. Dankos Farma?”**

Berdasarkan dengan perumusan masalah pokok yang telah dituliskan diatas, maka inti masalah pokok pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi *Quality Assurance* PT. Dankos Farma?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi *Quality Assurance* PT. Dankos Farma?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan divisi *Quality Assurance* PT. Dankos Farma?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengembangkan, menguji, menemukan kebenaran terhadap suatu pengetahuan. Dengan demikian penelitian ini merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi mengenai produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dapat mempengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan *Quality Assurance* PT. Dankos Farma.
2. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dapat mempengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan *Quality Assurance* PT. Dankos Farma.
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan *Quality Assurance* PT. Dankos Farma.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi skripsi program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia serta dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan laporan penelitian mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan referensi, informasi dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam kaitannya dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Dankos Farma terutama pada divisi *Quality Assurance* khususnya.