

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Produktivitas merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap aktivitas di perusahaan, karyawan harus mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Produktivitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan namun tidak memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja itu sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Sehingga sumber daya manusia telah menjadi tolak ukur utama dalam mencapai keberhasilan dan memegang peranan penting untuk kelancaran pekerjaan di perusahaan (Latief dan Wilanda, 2019:2).

Dalam menghadapi persaingan bisnis, banyaknya perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif, diperlukannya usaha pengembangan dan pelatihan yang bisa dilakukan melalui program pelatihan, agar dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan lebih berkembang. Pelaksanaan suatu pengembangan dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerjanya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan menjadi lebih produktif. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan, maka akan tercapainya produktivitas kerja yang baik.

Tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada umumnya harus dapat dipenuhi oleh setiap karyawan yang bekerja. Dengan ditetapkannya peraturan tersebut, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan dalam bekerja maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua

aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal.

Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berawal dari diri kita sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah. Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:17), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan sangat berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Singodimedjo (2016:9), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu Menurut Sutrisno (2016:8) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam kedisiplinan terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat pada diri seseorang. Menurut Dizenca (2016:13), menyatakan indikator yang dapat dipergunakan untuk mengkaji disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap atasan, ketaatan terhadap ketepatan waktu, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana, selalu bekerja sesuai prosedur.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:7) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan kinerja organisasi juga akan meningkat. Pemimpin harus dapat menyeleksi tujuan organisasi yang mempekerjakan orang-orang yang cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

Pimpinan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan, penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku disipliner yaitu kehadiran kerja, kelalaian kerja, keterlambatan kerja. Hal tersebut bukan hanya

sekedar melengkapi menegaskan tetapi pemimpin harus dapat menegaskan peraturan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Pada umumnya masalah yang sering terjadi mengenai disiplin kerja adalah sulitnya organisasi untuk mengembangkan atau membangun sikap kerja yang baik dan benar terhadap karyawan atau pegawainya. (Halimah, 2020:11).

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi (Dwipayani, 2020:6). Seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, karyawan tersebut akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting, karena dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tingginya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan kerja tersebut. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka otomatis kinerja yang dihasilkan karyawan akan maksimal. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan di tempat kerjanya. Adanya karyawan yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawannya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Memang tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan motivasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan pemberian besarnya gaji, hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga para karyawan tergerak untuk bekerja lebih giat.

Menurut Garaika (2020:31) motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Sedangkan menurut Farisi *et al.* (2020:17) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Program motivasi karyawan merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka mereka akan bekerja hanya untuk menggugurkan tanggung jawab saja dengan produktivitas yang rendah.

PT. Karya Menara Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Advertising khususnya percetakan dan publishing. Produknya berupa media cetak seperti Buku, Majalah dan Media Luar Ruangan yang sudah berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2000 ini telah banyak memprakarsai dalam menerbitkan buku-buku serta majalah yang berhubungan dengan media informasi dan promosi. Perusahaan ini juga telah banyak bekerja sama dengan instansi-instansi pemerintahan, swasta dan BUMN, serta Universitas dalam mempromosikan ke masyarakat luas.

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan PT. Karya Menara Abadi, serta rendahnya produktivitas kerja untuk bekerja secara optimal. Sehingga akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program perusahaan yang telah dibuat.

Setelah dilakukannya pengamatan di Perusahaan tersebut, peneliti menemukan fenomena atau masalah yaitu pertama, yang menyebabkan tingkat produktivitas kerja menjadi menurun salah satunya yaitu berhubungan dengan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dari karyawan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Produktivitas kerja karyawan masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, karena maju mundurnya perusahaan sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

Kedua, kedisiplinan kerja karyawan, ini ditandai dengan sikap karyawan yang tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, diantaranya kurangnya kedisiplinan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sering terlambat hadir dari jam kerja yang telah ditentukan, karyawan yang sering izin pada saat jam kerja, istirahat yang terlalu lama, dan pulang yang lebih awal dengan alasan sudah tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Kenyataan menunjukkan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan dalam produktivitas kerja karyawan adalah masalah kedisiplinan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan.

Ketiga, yaitu adanya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya semangat yang tinggi dalam bekerja karena karyawan tersebut merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta insentif yang kurang terarah. Seharusnya gaji yang diperoleh karyawan tersebut bisa lebih tinggi. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan serta dari pimpinan untuk memberikan arahan maupun bimbingan pada karyawan. Permasalahan ini dapat memberikan dampak negatif terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan merasa malas untuk bekerja dan kurang bergairah dalam bekerja, yang akibatnya pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu kurangnya perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan seperti jaminan sosial dalam menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Perusahaan harus selalu mengikuti perkembangan teknologi yang membantu kinerja dan produktivitas kerja. Adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan semangat dalam bekerja, dan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan.

Keempat, yaitu motivasi, dalam memberikan motivasi kepada karyawan masih kurang terarah, misalnya dengan pemberian insentif berupa penghargaan terhadap prestasi kerja, jadi dalam memberikan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memberikan apresiasi kepada karyawan

antara lain berupa penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Saat ini permasalahan yang sedang dihadapi PT. Karya Menara Abadi yaitu dimana masih terlihat kurangnya disiplin karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Untuk mencerminkan sikap disiplin yang baik, setiap karyawan diminta untuk selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Oleh karena itu, pimpinan harus dapat memberikan suatu sikap disiplin yang baik, kepuasan kerja terhadap karyawannya dan memotivasi karyawan tersebut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam pencapaian kinerja yang baik untuk perusahaan, tentu saja sangat diperlukannya produktivitas kerja dari seluruh karyawan. Pada penelitian ini, difokuskan pada seberapa besar pengaruh yang menyebabkan rendahnya kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi serta bagaimana cara meningkatkan untuk produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “PENGARUH KEDISIPLINAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah ditemukan, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi ?
4. Apakah kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Menara Abadi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan baru dan pengetahuan yang lebih luas terkait dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat membantu pihak perusahaan dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan melalui kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi yang tinggi untuk produktivitas kerja yang lebih baik.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan dalam peningkatan kinerja untuk tercapainya visi perusahaan dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

## 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.