

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian nasional Indonesia tidak terlepas dari globalisasi yang melanda dunia di beberapa tahun ini. Dampak langsung yang dirasakan adalah perkembangan dunia usaha dalam negeri, dunia ini berkembang pesat dan telah diakui oleh pemerintah. Dalam menjalankan kegiatan, baik itu perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan atau jasa, perusahaan akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Satu hal yang penting adalah keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang unggul, modal operasi yang tersedia, sarana atau prasarana, tetapi juga pada berbagai aspek sumber daya manusia.

Dengan membaiknya kondisi perekonomian Indonesia, perkembangan dunia usaha juga berarti persaingan yang semakin ketat. Dalam banyak kasus, perusahaan memiliki tujuan yang sama, meskipun diantara tugas-tugas lainnya, tujuannya adalah memperoleh keuntungan sebesar mungkin. Ini merupakan topik yang berkaitan dengan sumber daya manusia, terutama topik yang berkaitan dengan produktifitas kerja karyawan.

Diantara banyaknya tujuan perusahaan salah satunya yaitu memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan kedua hal tersebut maka perusahaan dituntut agar dapat terus berproduktif untuk menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu yang

terbaik serta berkelanjutan. Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor tenaga kerja atau manusia dengan baik agar tidak terjadi adanya penurunan dalam produktivitas.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu disiplin kerja dari diri seorang karyawan atau semangat kerja seorang karyawan dan motivasi berprestasi dalam diri seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin dan motivasi berprestasi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas akan tercapai.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah CV. Euphorbia Landscape. CV. Euphorbia Landscape berdiri pada tanggal 30 Agustus 2001 yang bertempat di Jl. R. Jipangkara, Ciomas, Bogor, Jawa Barat. CV. Euphorbia Landscape merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pertanaman.

Berikut daftar absensi karyawan CV. Euphorbia Landscape tanggal 31 Desember 2019 s/d 30 September 2020, sebagai berikut :

Tabel 1
Daftar Absensi Karyawan Kantor CV. Euphorbia Landscape
31 Desember 2019s/d 20 September 2020

NO	Bulan	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
		L	P				
1	31 Des 2019 s/d 31 Jan 2020	23	2	25	26	38	0,058
2	1 Feb 2020 s/d 28 Feb 2020	23	2	25	24	34	0,057
3	29 Feb 2020 s/d 31 Maret 2020	23	2	25	26	40	0,062
4	1 April 2020 s/d 30 April 2020	22	2	24	25	103	0,172
5	1 Mei 2020 s/d 20 Mei 2020	20	2	22	15	22	0,067
6	21 Mei 2020 s/d 29 Juni 2020	18	2	20	28	75	0,134
7	30 Juni 2020 s/d 29 Juli 2020	17	2	19	26	46	0,093
8	30 Juli 2020 s/d 30 Agst 2020	17	2	19	24	43	0,094
9	31 Agst 2020 s/d 30 Sept 2020	17	2	19	27	24	0,047
Jumlah							0,783
Rata - rata							0,087

Sumber : HRD CV.Euphorbia Landscape

Menurut tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan kantor CV. Euphorbia Landscape yang dilakukan pada 31 Desember 2019 s/d 31 Januari 2020 yaitu, tingkat absensi karyawan terendah terdapat pada tanggal 31 Agustus 2020 s/d 30 September 2020 yaitu sebesar 0,047 %. Sedangkan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tanggal 1 April 2020 s/d 30 April 2020 yaitu sebesar 0,172 %. Jumlah tingkat absensi dari bulan 31 Desember 2019 s/d 30 September 2020 yaitu sebesar 0,783 %, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan dari bulan 31 Desember 2019 s/d 30 September 2020 yaitu sebesar 0,087 %.

Tabel 2
Absensi Karyawan Lapangan CV. Euphorbia Landscape
31 Desember 2019 s/d 30 September 2020

NO	Nama Proyek	Bulan	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
			L	P				
1	Proyek Sentul City	31 Desember 2019 - 30 September 2020	20	35	55	274	78	0,005
2	Proyek Bandung	31 Desember 2019 - 30 September 2020	7	4	11	274	98	0,033
3	Proyek Maja	31 Desember 2019 - 30 September 2020	15	5	20	274	72	0,013
4	Proyek Modern Cikjtit	31 Desember 2019 - 30 September 2020	6	5	11	274	83	0,028
5	Proyek Metland Cibitung	31 Desember 2019 - 30 September 2020	10	2	12	274	66	0,020
6	Proyek Cilengsi	31 Desember 2019 - 30 September 2020	5	0	5	274	78	0,057
7	Proyek Metland Tambun	31 Desember 2019 - 30 September 2020	3	0	3	274	60	0,073
8	Proyek Metland Menteng	31 Desember 2019 - 30 September 2020	21	20	41	274	96	0,009
9	Proyek Suvarna Putra	31 Desember 2019 - 30 September 2020	7	6	13	274	88	0,025
Jumlah								0,262
Rata-rata								0,029

Sumber: *HRD CV.Euphorbia Landscape*

Menurut tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan kantor CV. Euphorbia Landscape, tingkat absensi karyawan terendah terdapat pada Proyek Sentul City yaitu sebesar 0,005 %. Sedangkan tingkat absensi tertinggi yaitu pada Proyek Metland Tambun yaitu sebesar 0,073 %. Jumlah tingkat absensi dari seluruh karyawan lapangan yaitu sebesar 0,262 %, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan lapangan yaitu sebesar 0,029%.

Disiplin menjadi suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan yang dibuat organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dimiliki dan dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya

dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

Motivasi berprestasi merupakan bentuk dorongan dalam diri individu agar dirinya dapat melakukan tugasnya dengan hasil yang terbaik sehingga dapat menumbuhkan semangat untuk mencapai kesuksesan. Hal tersebut dapat dilakukan oleh setiap individu dalam setiap tugasnya, hal itu dilakukan agar bisa mencapai apa yang menjadi tujuannya. Setiap individu yang telah termotivasi untuk berprestasi, cenderung akan berhasil menjalankan apa yang telah menjadi tugas-tugas yang diberikan, dan jika mengalami kegagalan maka individu akan berusaha lebih keras lagi agar apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mampu menghadapi setiap rintangan yang menghambat dalam mencapai tujuannya. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah cenderung tidak bisa menghadapi rintangan yang menghambatnya, sehingga dirinya merasa rintangan tersebut akan terus menghambat dirinya untuk meraih tujuannya.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD CV. Euphorbia Landscape, ternyata rendahnya motivasi berprestasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Euphorbia Landscape terjadi karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Kurang mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang serta kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Kurang memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
3. Karyawan sering bersikap santai dan mengobrol antar sesama pekerja pada saat jam kerja yang sering kali mengakibatkan target pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
4. Kurangnya inisiatif yang dilakukan oleh karyawan.

Produktivitas merupakan peningkatan produksi dimana terjadi perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk

masukan yang sama. Produktivitas karyawan CV. Euphorbia Landscape dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Laporan Proyek CV. Euphorbia Landscape 2020-2021

NO	LINGKUP PEKERJAAN	JUMLAH PROYEK	
		2020	2021
1	<i>Design & Build</i>	12	9
2	<i>Landscape Contruction</i>	21	16
3	<i>Maintenance & Consultant</i>	45	31
4	<i>Indoorplant</i>	32	29
5	<i>Plant Supplier</i>	29	21
6	<i>Nursery</i>	22	18
JUMLAH		161	124

Sumber : *HRD CV.Euphorbia Landscape*

Menurut tabel menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari jumlah laporan proyek CV. Euphorbia Landscape. Pada tahun 2020 proyek yang dilakukan berjumlah 161 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 yang berjumlah 124 proyek. Sedangkan produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk . Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang dijabarkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. EUPHORBIA LANDSCAPE”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang diteliti diantaranya:

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan CV. EUPHORBIA LANDSCAPE.
2. Tingkat absensi karyawan CV. EUPHORBIA LANDSCAPE
3. Kurangnya motivasi berprestasi dalam bekerja

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan dari identifikasi masalah dalam penelitian ini, penulis hanya fokus terhadap “ Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Peneliti membatasi masalah-masalah yang diidentifikasi dan ingin mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian tentang “*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan*”, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1. Apakah disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Skripsi Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil, yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Skripsi Bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Manfaat Skripsi Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat Skripsi Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan dari peneliti selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

A. Sistematika Penulisan

Agar dapat tersusun secara sistematis dan mudah dipahami maka ditetapkan sistematika penulisan sebagai berikut ini :

BAB I : Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II : Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori-teori yang berkaitan dan mendukung terhadap masalah yang diteliti.

BAB III : Bab ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, dan alat analisis yang digunakan.

BAB IV : Bab ini membicarakan mengenai gambaran umum tempat penelitian, profil responden, hasil uji validitas dan reabilitas, hasil uji hipotesis, hasil analisis regresi linier berganda, hasil analisis koefisien korelasi berganda, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V : Pada bab terakhir ini diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari penulis.