

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tokoh dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, bila perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki pengetahuan dan memiliki keterampilan serta mampu mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga produktifitas kerja pegawai meningkat. Di era globalisasi sekarang ini dengan seiring kemajuan zaman, suatu perusahaan dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi.

Produktifitas kerja suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak terlalu memperhatikan hasil kinerja pegawai kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman

dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang dan itu sangat rentan terhadap pengaruh produktivitas kerja. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja dengan harapan perusahaan yaitu melalui disiplin karyawan. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar maju dan bertahan dalam pertumbuhan bisnis perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pemberian motivasi, pengarahan dan pembinaan yang berkaitan dengan kedisiplinan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolaannya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

Bila ditinjau dari sudut berperilaku, meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tidak hanya menyangkut kondisi dan suasana kerja tetapi juga menyangkut motivasi dan disiplin kerja yang ada di Yayasan Cerdas Bangsa Bogor. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Oleh karena itu sukses atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut harus didasari dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang telah diterapkan dalam perusahaan tersebut. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu dengan cara memotivasi karyawan dan menerapkan disiplin kerja yang adil dan layak kepada karyawan tersebut. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh

mana peningkatan produktivitas yang mereka capai. Sehingga produktifitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktifitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui pekerjaan yang dilaksanakan.

Masalah produktifitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun yang tergolong perusahaan sedang berkembang. Produktifitas yang dihasilkan mengalami peningkatan maka perusahaan dapat melakukan pemberian motivasi dan disiplin kerja karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktifitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

Yayasan Cerdas Bangsa salah satu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan. Untuk itu pegawai dituntut mempunyai motivasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan setiap tugas. Motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus di penuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Dari hasil wawancara ke salah satu pegawai yang bekerja di Yayasan Cerdas Bangsa bahwa, kondisi pegawai Yayasan Cerdas Bangsa yang sebagian besar berstatus Pegawai Tetap Yayasan kurang mempunyai motivasi dan disiplin kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas-tugas yang dikerjakan tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelkan tugas atau pekerjaannya, karena walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak dapat bonus atau tidak ada potongan gaji apabila

mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Yayasan Cerdas Bangsa Bogor dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti chappel pagi (doa pagi), adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk proposal dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI YAYASAN CERDAS BANGSA BOGOR”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Yayasan Cerdas Bangsa ?
2. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai Yayasan Cerdas Bangsa ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Cerdas Bangsa ?

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Yayasan Cerdas Bangsa Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Yayasan Cerdas Bangsa Bogor.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai pada Yayasan Cerdas Bangsa Bogor.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dari data yang diperoleh melalui penelitian ini khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja pada Yayasan Cerdas Bangsa Bogor, diharapkan memberikan kegunaan yang bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, kegunaan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mempelajari, dan menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Yayasan Cerdas Bangsa Bogor.
2. Bagi perusahaan, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan untuk selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan bagi Yayasan Cerdas Bangsa Bogor untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai.

3. Bagi perusahaan, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan untuk selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan bagi Yayasan Cerdas Bangsa Bogor untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan teratur, maka dalam penyusunan skripsi ini terbagi dari beberapa sub bab secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini disusun mengenai data-data yang diperoleh dari literatur sebagai landasan teori yang membatasi dan menunjang masalah yang menjadi objek penelitian, diantaranya : pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, pengertian disiplin kerja, produktivitas kerja, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, batasan operasional, defenisi operasional, skala pengukuran variabel, populasi penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, uji validitas, uji realibilitas, uji

asumsi klasik, uji normalitas dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis hasil penelitian merupakan inti dalam menguraikan dan menjelaskan mengenai hasil dari permasalahan yang lebih mendalam mengenai penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.

#### **F. Batasan Masalah**

Penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Motivasi kerja dengan menggunakan teori Abraham Maslow (2008:148), Disiplin kerja dengan menggunakan teori Hasibuan (2012:194) dan Produktivitas kerja dengan menggunakan teori Sedarmayati (2007:12). Menggunakan responden hanya ditujukan kepada staff Guru, staff Administrasi, Kepala sekolah dan staff Pastorial di Yayasan Cerdas Bangsa Bogor”. Produktivitas kerja dipilih karena peningkatan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.