

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, sebab keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan unsur manusia, dimana manusia berperan sebagai perencana dan pelaksana, sekaligus sebagai pengendali dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Komang, 2012).

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa bagaimana tujuan organisasi dapat dicapai sangat bergantung dari MSDM sebagai ilmu dan seni dalam pengaturan aset manusia agar bisa bekerja menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia akan memperhatikan bagaimana pekerja mengerjakan tugasnya. Jika output yang dihasilkan baik dan kesalahan bisa dihindari, tak menutup kemungkinan tujuan organisasi bisa dicapai. Karyawan dikatakan dapat bekerja dengan baik apabila bisa memberikan produktivitas yang lebih luas.

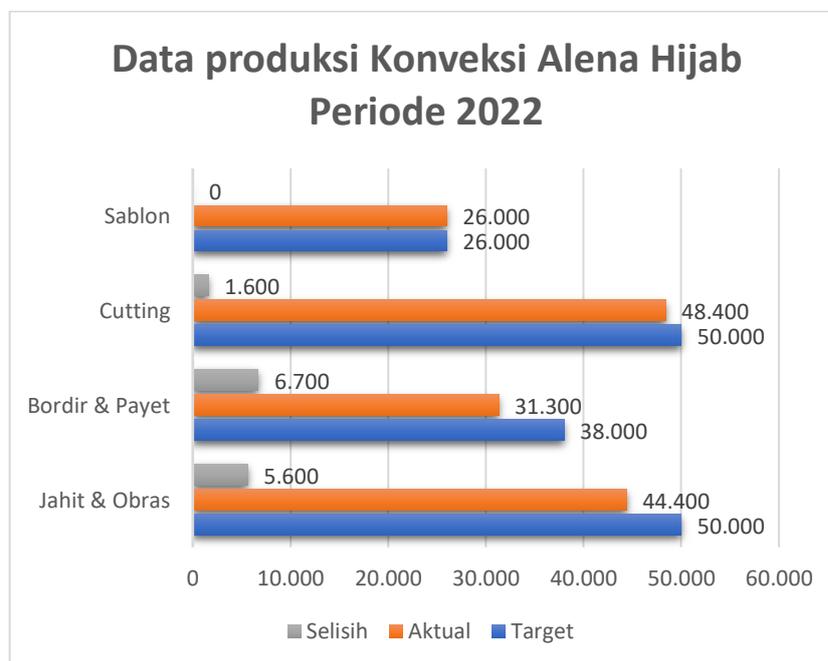
Menurut Siagian (2009) yang dimaksud produktivitas kerja adalah kemampuan memanfaatkan apa yang ada dan tersedia sehingga dapat memberikan hasil sesuai dan ideal, jikalau mungkin dapat semaksimal mungkin. Produktivitas juga menyimpulkan dua aspek, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas yaitu, membuat pilihan terbaik dalam menangani kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan menyelesaikan pekerjaan yang maksimal, berarti mencapai target sesuai dengan hasil, banyaknya dan ketepatan waktu. Dari aspek kedua, mengenai efisiensi ialah membuat pilihan yang terbaik melalui ketepatan dalam proses terkait dengan upaya perbandingan antara input dan realisasi penerapannya atau dilihat dari bagaimana tugas diselesaikan. Maka, produktivitas dicapai melalui keefektifan mencapai tujuan dan menggunakan aset yang efisien (Trisnawati, 2020).

Konveksi Alena Hijab merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi hijab, yang terletak di wilayah Majalengka. Perusahaan ini telah berdiri selama 12 tahun sejak tahun 2012 yang menyediakan berbagai model hijab di

berbagai kalangan usia di mulai dari anak-anak, remaja, ibu-ibu sampai dengan lansia, konveksi Alena Hijab sendiri memiliki 134 karyawan. Konveksi Alena Hijab mempunyai beberapa tahap proses produksi di mulai dari Penjahit, Obras, Cutting, Sablon, Packing, Admin, dan Supir untuk pengantaran barang yang mana mereka bekerja sama dibawah manajemen yang solid dengan menempatkan sumber daya manusia yang berpengalaman untuk menghasilkan hijab yang berkualitas tinggi. Dan beberapa karyawan yang bertugas untuk membantu berjalannya konveksi Alena hijab diantaranya staff keuangan, office, dan konten creator. Berikut ini adalah hasil produksi pada konveksi Alena Hijab pada tahun 2022

Gambar 1.1

Data produksi Konveksi Alena Hijab Periode 2022



(Sumber: Konveksi Alena Hijab)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa hasil produksi dalam kurun waktu satu tahun ada yang tidak mencapai target, seperti pada bidang jahit dan obras yang mengalami penurunan sebesar 11,2% dari total target jahit dan obras sebanyak 50.000 kodi tetapi hanya tercapai 44.400 kodi jadi selisih target yang tidak tercapai

sebesar 5.600 kodi. Untuk bidang bordir dan payet mengalami penurunan sebesar 6.700 kodi dalam jumlah persentase mengalami penurunan sebesar 17,6% dari total target sebesar 38.000 kodi hanya tercapai 31.300 kodi. Untuk bidang cutting juga mengalami penurunan sebesar 1.600 kodi sedangkan dalam jumlah persentase mengalami penurunan sebesar 3,2% dari total target sebesar 50.000 kodi hanya tercapai sebesar 48.000 kodi. Dan pada bidang sablon rata-rata selalu mencapai target, dikarenakan untuk penyablonan menggunakan alat otomatis.

Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal dikarenakan hasil produksi pada Alena hijab pada tahun 2022 mengalami fluktuasi kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Setyanti et al. (2022), pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Davis et al. (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, dengan kurangnya disiplin kerja akan mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan, dan dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Ketika suatu perusahaan tidak melakukan motivasi maka tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak dapat tercapai. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), disiplin Kerja adalah kesadaran, kerelaan seseorang dalam menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun fenomena yang ada di Konveksi Alena hijab Kabupaten Majalengka yaitu peraturan kedisiplinan yang diterapkan kurang efektif. Hal ini malah berdampak pada banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa izin, dan banyaknya karyawan yang terlambat masuk dengan berbagai macam alasan, seperti karena macet di perjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kerja dan berbagai macam alasan lainnya. Persoalan inilah yang mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan,

dengan sikap karyawan seperti itu, maka banyak waktu kerja yang terbuang tanpa hasil, sehingga menurunkan produktivitas dari karyawan tersebut.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi. Penelitian dilakukan oleh Sabena et al. (2016), pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada ketenagakerjaan BPJS Medan Timur. Hasil penelitiannya yaitu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada ketenagakerjaan BPJS Medan Timur.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Menurut Anogara (2009) Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Selanjutnya Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari data produksi konveksi Alena hijab yang tidak memenuhi target produksi, ini menunjukkan masih kurangnya motivasi yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun. Adapun fenomena yang muncul di perusahaan konveksi Alena hijab adalah: (1) kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan. (2) Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat karyawan kurang dalam

mengefektifkan waktu yang diberikan. (3) Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja. (4) Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kekompakkan dalam tim.

Selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Said (2017), Pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Daerah Manado.

Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa rasa senang maupun mencintai tugasnya. Sikap ini bisa terlihat melalui kedisiplinan karyawan, moral kerjanya serta prestasi kerjanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan dimana tugas dapat dinikmati oleh karyawan melalui perlakuan, pujian atas penyelesaian dengan baik, penempatan yang sesuai dan suasana dari lingkungan kerja yang nyaman. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja, mereka dapat membantu organisasi dalam berkontribusi mencapai tujuannya dengan lebih mudah karena pekerja yang menikmati tugasnya akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada kompensasi meskipun kompensasi itu penting.

Adapun fenomena yang terjadi pada Konveksi Alena hijab, seperti ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan jenjang karir, karena didalam konveksi Alena hijab tidak memberlakukan jenjang karir yang mana ini dapat mengurangi semangat kerja dari tenaga kerja itu sendiri, sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan juga banyak karyawan yang mengeluh terkait dengan kenyamanan kerja karena cuaca di wilayah Majalengka yang dimana suhunya meningkat menyebabkan suasana didalam tempat konveksi menjadi pengap sehingga mereka merasa kurang nyaman saat bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kemampuan manajemen dalam mengatur kedisiplinan, memberikan motivasi dan memperhatikan apa-apa yang bisa meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan

akan sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan perusahaan, menyadari betapa pentingnya meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh *Nasution et al.* (2021) dimana peneliti tersebut mendalami tentang disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai dengan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin, kepuasan kerja dan motivasi suatu karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, penelitian lain menghasilkan sesuatu yang berlainan, yaitu tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh *Andini et al.* (2019), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh *Winarsih et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dengan *Nasem et al.* (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang. Dari hal tersebut, peneliti menemukan adanya fenomena *research gap* yang timbul dan hasilnya masih terdapat banyak perbedaan.

Maka berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan pada tempat Produksi Alena Hijab dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Alena Hijab).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Alena Hijab?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Alena Hijab?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Alena Hijab?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Konveksi Alena Hijab?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Konveksi Alena Hijab.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Konveksi Alena Hijab.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Konveksi Alena Hijab.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Konveksi Alena Hijab.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan konsep-konsep disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Mendorong peneliti lain untuk melakukan bahan kajian yang lebih lanjut dalam mengembangkan teori.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
Penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memenuhi permasalahan yang menjadi topik kajian penelitian.
2. Bagi perusahaan terkait
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan tentang faktor-faktor apa saja yang menyebabkan penurunan dalam produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi karyawan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pemicu peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja dan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.
4. Bagi pembaca.
Menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca karya tulis ini supaya lebih mengetahui secara mendalam tentang disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.