

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era revolusi industri 4.0 perkembangan dunia usaha semakin meluas baik dalam persaingan maupun pengembangan di suatu perusahaan. Semakin pesatnya perkembangan usaha di Indonesia, sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan dapat memperoleh keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus memiliki sumber daya yang cukup, baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia (tenaga kerja). Sumber daya manusia merupakan sebuah modal bagi sebuah perusahaan karena seluruh aktivitas kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sekalipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peranan sumber daya manusia tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan mesin yang ada di perusahaan mutlak memerlukan sumber daya manusia. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka diperlukan upaya untuk mengelolah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan biasanya diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya.

PT. Sura Indah Wood Industries adalah perusahaan patungan antara perusahaan Indonesia dan Jepang. Mulai beroperasi sejak tahun 1990 dan telah berhasil menjual produknya ke pasar Jepang. Dengan mengadopsi teknik peningkatan sistem pembuatan secara berkesinambungan dan kualitas yang tertinggi. Pemilihan lokasi praktik kerja lapangan di PT. Sura Indah Wood Industries dengan alasan karena perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang memiliki prospek dalam bidang Meubel yang berlokasi di Tanjungan - Driyorejo, Kab. Gresik 61177, Jawa Timur, Indonesia. PT. Sura Indah Wood Industries yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Meubel ternama di Indonesia yang dianggap telah berhasil bertahan ditengah persaingan pasar yang semakin kuat.

Pada pembuatan proposal ini saya memilih PT. Sura Indah Wood Industries dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memahami alur yang terjadi didalamnya, terutama pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan apakah dengan ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat itu telah mempengaruhi produktivitas karyawan atau belum. “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, motivasi dan disiplin kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”. Dengan begitu maka dapat dipastikan

motivasi dari karyawan akan meningkat. Menurut (Mangkunegara, 2016), Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan suatu kewajiban yang harus diberikan oleh pihak perusahaan terhadap pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja lebih tenang, aman, nyaman dan target produksi dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:3) Sumber daya manusia merupakan satu satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dorongan dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja yang dimiliki karyawan menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi. Sebagaimana diungkapkan oleh Ravianto Putra menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan sarana produksi. Menurut Mangkunegara (2002:162), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja sendiri dapat diartikan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intristik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran karyawan dalam disiplin kerja akan membuat karyawan lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terkait dengan hal tersebut perusahaan juga perlu adanya pemberian motivasi. Motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2003:143) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam

peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tertentu dapat memacu tingginya rasa puas dalam diri karyawan dan pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nitisemito (2000:183) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin dipandang sebagai tuntutan yang menekan tenaga kerja apabila perusahaan tidak mengelolanya dengan baik untuk dapat menghilangkan berbagai potensi akibat skift kerja yang dapat menyebabkan kelelahan yang cenderung pada kecelakaan kerja dan mengakibatkan menurunnya produktivitas pada bagian produksi Maka dibutuhkan pengkajian yang lebih seksama, sehingga produktivitas pada produksi dapat meningkat. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengajukan judul "Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas di PT. Sura Indah Wood Industries (SIWI) dengan Metode Comperative Riset Design (CRD)".

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam menelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas di PT. Sura Indah Wood Industries?
- 1.2.2 Apakah Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas di PT. Sura Indah Wood Industries?

## **1.3 Batasan Masalah**

Sebenarnya banyak sekali masalah yang bisa di angkat dalam penelitian ini. Namun, penulis perlu membatasi supaya masalah yang diteliti lebih jelas dan terperinci. Jadi, penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- 1.4.1 Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sura Indah Wood Industries.
- 1.4.2 Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sura Indah Wood Industries.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bernilai ilmiah dengan menambah perkembangan dalam ilmu motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan atau bahan referensi bagi peneliti dan pihak-pihak yang berkonsentrasi terhadap manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan yang ada pada PT. Sura Indah Wood Industries.

### 2. Manfaat Praktis

- Bagi Mahasiswa :
  - a. Sebagai aplikasi pengetahuan atas teori yang telah diperoleh dari bangku kuliah.
  - b. Mengetahui permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan di lapangan serta solusi dari permasalahan tersebut.
  - c. Meningkatkan kemampuan dan sosialisasi lingkungan kerja.
- Bagi Perguruan Tinggi :
  - a. Menguji kemampuan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori dengan kenyataan di lapangan.
  - b. Sebagai bahan evaluasi pembelajaran guna meningkatkan kurikulum di masa mendatang.
- Bagi Perusahaan :
  - a. Memberikan pengenalan kepada mahasiswa mengenai perusahaannya. Mendapatkan hubungan kerjasama antara Perusahaan dengan Universitas.
  - b. dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pelaksanaan program lain atau yang akan di laksanakan oleh perusahaan dan juga dapat dijadikan salah satu bahan penelitian jika perusahaan berminat melakukan riset lebih lanjut.