

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 dirasakan oleh semua sektor, dikarenakan menurunnya perekonomian semua negara didunia, sector ekonomi mempunyai dampak yang luar biasa yang tentunya dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan secara global. Memasuki era *new normal* menyebabkan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat termasuk perusahaan telah mengalami perubahan.



Gambar. 1.1. Perekonomian Nasional
Sumber : <http://infografis.sindonews.com>

Berdasarkan info dari situs indografis.sindonews.com menunjukkan perekonomian nasional pada kuartal 2 tahun 2020 ekonomi menurun hingga -5,32% angka tersebut turun

drastis dari kondisi ekonomi saat kuartal pertama yakni sebesar 2,97% tidak sesuai dengan target proyeksi pemerintah sebesar nilai 5,08% sehingga pemerintah berupaya untuk memulihkan kondisi ekonomi nasional.

Bila kondisi ekonomi nasional dalam masalah, maka dunia industri akan mengalami berbagai macam kendala yang sangat serius, terutama sektor industri kecil di desa-desa disetiap wilayah. Jika perusahaan tidak melakukan pemantauan karyawan dan menjaga komitmen para karyawan untuk melakukan kegiatan yang maksimal maka tingkat produktivitas perusahaan akan menurun, jika menurun disaat masa sulit seperti ini akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja sebab biaya produksi terlalu tinggi dengan hasil *output* tidak terserap maksimal maka akan berpotensi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).



Gambar. 1.2. Ancaman Gelombang PHK Massal

Sumber : <http://m.liptan6.com>

Pada berita yang dikeluarkan oleh m.liptan6.com tentang ancaman gelombang PHK masal akan terjadi jika pandemi ini tidak segera tertangani maka, diperkirakan akan mengancam 1,2 juta jiwa pekerja yang akan kehilangan pekerjaan karena dunia industri tidak bisa bergairah kembali baik disektor formal maupun informal.

Menurut Gadis Arzia (2021) pada Jurnal Jabeistik dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya, Pada Masa Pandemi *Covid-19* menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi di uji F mempunyai pengaruh, sedangkan pada uji t pada disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh pada masa pandemi ini, tetapi pada motivasi mempunyai pengaruh pada masa pandemi covid. Menurut Vipraprastha et al. (2020) pada jurnal Prosiding dengan judul Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi mempunyai dampak masa pandemic Covid -19.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas harus dipertahankan atau ditingkatkan lagi (Sutiyono 2006). Produktivitas merupakan rasio antara *output* dan *input*. Produktivitas sangat penting karena produktivitas merupakan parameter baik atau buruknya perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang optimal (Nasution 2015).

Menurut Sedarmayanti (2010:211) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mekta (2017:26) komitmen organisasi

merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Menurut Satria (2015) pada jurnal Jom Fekon dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Surya Mandiri Pratama Pekanbaru. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Maknanya adalah, bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik.

Sebaliknya, produktivitas kerja akan semakin menurun sejalan dengan penurunan yang terjadi pada tingkat kedisiplinan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini bermakna bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan cenderung akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, produktivitas kerja akan semakin menurun sejalan dengan melemahnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Peneliti tertarik pada CV. Sumber Urip Plastik Jombang, dimana perusahaan bergerak dibidang daur ulang sampah atau limbah baik limbah industri, limbah rumah tangga, serta limbah plastik atau ember, dimana memberdayakan masyarakat sekitar untuk meningkatkan perekonomian. Perusahaan masih bisa bertahan disaat pandemi melanda negara kita yang sampai hari ini masih belum berakhir.

Peneliti ingin menggali tentang bagaimana bisa industri kecil ini bisa bertahan dan masih tetap memproduksi disaat beberapa perusahaan yang sama mengalami kebangkrutan

hingga perusahaannya tutup, apakah kedisiplinan para pegawai serta komitmen organisasi perusahaan ini memiliki kualitas yang bagus sehingga produktivitas daur ulang sampah masih berjalan hingga saat ini. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Sumber Urip Plastik Jombang”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Sumber Urip Plastik Jombang.
2. Apakah komitmen organisasional (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Sumber Urip Plastik Jombang.
3. Apakah disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Sumber Urip Plastik Jombang.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Sumber Urip Plastik Jombang.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Sumber Urip Plastik Jombang.
3. Mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di CV. Sumber Urip Plastik Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau pemilik untuk memonitoring penjualan produk dan sebagai bahan untuk kemajuan perusahaan serta naiknya jumlah produksi perusahaan.

1.4.2. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan penulis serta pembaca, dan juga sebagai sumber informasi yang dapat digunakan untuk membantu pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang penanganan karyawan.