

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan tentunya berupaya untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya semaksimal mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan adanya sumber daya yang baik dan optimal. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut sumber daya yang digunakan yaitu sumber daya manusia. Keberadaan SDM merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena keberadaannya dianggap sebagai motor penggerak dan pelaksana kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas.

Salah satu upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas merupakan salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi. Menurut Sutrisno (2020) produktivitas mencakup gagasan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan kerja dengan terus mencari perbaikan dan perbaikan, daripada langsung merasa puas. Faktor yang mempengaruhi serta memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu kedisiplinan yang diharapkan dapat

memberikan kontribusi yang besar.

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang paling penting. Hal ini dikarenakan semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan. Disiplin yang terkait dengan waktu kerja mempertimbangkan tingkat kehadiran, penyelesaian tugas, jam kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain disiplin kerja yang diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku individu (Edy Sutrisno, 2020). Melalui motivasi kerja seseorang akan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan optimal sehingga target dan tujuan perusahaan akan tercapai. Seorang pemimpin wajib memberikan motivasi kepada bawahannya, supaya dapat melakukan hal tersebut seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan motif seperti apa yang diinginkan oleh para karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan agar mereka lebih semangat dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT Asafi Food Indonesia merupakan perusahaan distributor buah import, kurma, berbagai macam snack dan consumer goods. Berdasarkan hasil pengamatan di PT Asafi Food Indonesia mengenai kedisiplinan yang ada di perusahaan tersebut diketahui bahwa masih adanya karyawan yang tidak disiplin, seperti datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan yang tentu dapat menyebabkan tidak optimalnya suatu target pekerjaan, dan juga akan berdampak lebih parah jika tidak segera ada perbaikan. Karyawan yang tidak disiplin jika tidak segera dibenahi akan berdampak pada kinerja keseluruhan. Berikut adalah data karyawan yang datang terlambat:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT Asafi Food Indonesia Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		Jumlah (orang)
			Izin dan Sakit (orang)	Terlambat lebih dari 15 menit (orang)	
1.	Januari	103	2	3	5
2.	Februari	103	4	2	6
3.	Maret	103	3	5	8
4.	April	103	3	6	10
5.	Mei	103	5	4	9
6.	Juni	103	4	3	7
7.	Juli	103	2	7	9
8.	Agustus	103	3	2	5
9.	September	103	3	2	5
10.	Oktober	103	5	3	8
11.	November	103	3	3	6
12.	Desember	103	2	5	7

*Sumber : PT Asafi Food Indonesia*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kedisiplinan yang ada di PT Asafi Food Indonesia belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang datang terlambat dengan jumlah keterlambatan paling banyak pada bulan Juli

yaitu 7 orang atau sebanyak 6,8%. Ketidaksiplinan kerja karyawan dapat menyebabkan kurangnya efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan yang dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Selain faktor disiplin, motivasi kerja juga termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika para karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan dalam mencapai tujuan (Gitosudarmo, 2001).

Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya (Agustini & Dewi, 2018). PT Asafi Food Indonesia memberikan insentif kepada para karyawannya guna untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal. Insentif akan diberikan kepada karyawan apabila memenuhi target yang telah ditentukan. Berikut adalah data insentif karyawan PT Asafi Food Indonesia bagian personal selling consumer goods:

**Tabel 1.2**  
**PT Asafi Food Indonesia**  
**Skema Insentif Consumer Goods bagian Personal Selling**  
**Periode November 2021**

No	Target	Achivement
1.	Rp. 250.000.000	Rp. 400.000
2.	Rp. 275.000.000	Rp. 450.000
3.	Rp. 300.000.000	Rp. 500.000
4.	Rp. 325.000.000	Rp. 550.000
5.	Rp. 350.000.000	Rp. 600.000
6.	Rp. 375.000.000	Rp. 650.000

7.	Rp. 400.000.000	Rp. 700.000
8.	Rp. 425.000.000	Rp. 750.000
9.	Rp. 450.000.000	Rp. 800.000
10.	Rp. 475.000.000	Rp. 850.000

*Sumber : PT Asafi Food Indonesia*

Apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka insentif akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka insentifnya kecil (Hasibuan, 2017).

Produktivitas kerja pada PT Asafi Food Indonesia dapat dilihat pada data pencapaiannya. Berikut adalah data pencapaian PT Asafi Food Indonesia tahun 2022 dari bulan Januari-April 2022:

**Tabel 1.3**

**Pencapaian PT Asafi Food Indonesia Tahun 2022**

**Penjualan buah Kurma**

Bulan	Target	Pencapaian	Kekurangan	KPI
Januari 2022	Rp. 250.000.000	Rp. 274.525.000	Rp. 0	109%
Februari 2022	Rp. 300.000.000	Rp. 292.488.500	Rp. 7.511.500	97%
Maret 2022	Rp. 500.000.000	Rp. 664.193.000	Rp. 0	131%
April 2022	Rp. 910.000.000	Rp. 748.848.500	Rp. 161.151.500	82%

*Sumber: PT Asafi Food Indonesia*

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai data pencapaian PT Asafi Food Indonesia tahun 2022 pada penjualan kurma diketahui bahwa pada bulan Januari dan Maret produktivitas dikatakan baik karena tercapainya target penjualan kurma yang telah ditentukan, namun terjadi penurunan pada bulan Februari dan April.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman (2016) dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Allo Jaya dan penelitian yang dilakukan Yulia Andini et al. (2019) dengan judul Pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shannon dan Lucky (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT ASAFI FOOD INDONESIA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan di bahas sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asafi Food Indonesia?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asafi Food Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asafi Food Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asafi Food Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asafi Food Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Asafi Food Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar memberikan manfaat, antara lain:

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan sebagai pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh di perkuliahan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Asafi Food Indonesia.

#### **3. Bagi Akademisi**

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap

produktivitas kerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar terarahnya penulisan ini, maka penulis membaginya kedalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II. LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan landasan teori, tinjauan empiris, hipotesis dan kerangka pemikiran.

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

Bab ini membahas tentang desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

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

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian termasuk deskripsi data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

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

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran-saran yang ditujukan kepada pihak yang terkait.