

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis. Pada zaman sekarang perkembanganpun semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak. Tetapi yang lebih penting dari itu adalah kualitas sumber daya manusianya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh Perusahaan tersebut.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan Dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberi kontribusi terhadap perusahaan (Utami, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang sempurna. Pengelolaan tersebut disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Gani, 2016).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan maju jika tidak ada dorongan motivasi dari dalam perusahaan yang baik, dan bagi karyawan jika hanya dibiarkan tidak mendapat dorongan motivasi yang tidak tepat akan membuat perilaku seorang karyawan merasa malas kurang puas dalam melakukan pekerjaannya, dan menyebabkan hasil kerja tidak optimal. Dengan adanya motivasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan akan menciptakan kegairahan kerja seseorang dan mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Mangkuprawira, 2011).

Saleh (2018) mengungkapkan bahwa Pelaksanaan disiplin, sanksi atau hukuman sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Untuk itu dibutuhkan tolak ukur mengetahui seberapa besar tingkat produktivitas karyawan yakni dengan melihat disiplin disamping tingkat pencapaian target, inisiatif, kepatuhan, loyalitas, kerjasama kelompok dan kesadaran pengembangan diri.

Parimita (2018) mengungkapkan bahwa kedisiplinan diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini untuk mendorong gairah kerja dan terwujud tujuan institusi, karyawan. Sementara faktor disiplin dapat dilihat dari absensi kerja karyawan.

Menurut Ardana (2012: 46) disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan mematuhi tata tertib yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan bersedia menjalankan semua peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi dan bersedia menjalankan semua peraturan baik tertulis maupun yang tercemin dalam tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya.

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan (Kadarisman, 2012: 57).

Lasmaya (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Karyawan yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan jika dalam

bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan kerja dari seseorang karyawan sangat perlu diperhatikan karena akan berdampak kepada produktivitas seorang karyawan dalam bekerja.

Kurniawan (2016) menyatakan bahwa perusahaan harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak adanya konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Terjadinya pandemi Covid-19 menyebabkan pemerintah menerapkan *physical distancing* untuk mencegah terjadinya penularan dan memutuskan rantai penyebaran Covid-19, pemerintah juga menerapkan kebijakan beribadah, belajar dirumah. Dampak dari pandemi Covid-19 pada karyawan yang bekerja di perusahaan, karyawan harus berjaga jarak ketika sedang bekerja dan wajib menggunakan masker.

Berlakunya waktu gilir jam kerja pada masa pandemi Covid-19 di perusahaan pada karyawan bagian borong yaitu finishing dan produksi, dengan waktu kerja pagi dan sore. Bagian produksi di gilir kerja 3 shift yaitu dengan waktu masuk kerja pada pagi, sore, malam. Dampak negatif bagi karyawan saat adanya

virus corona jika ada keluarga dari karyawan pulang merantau dari luar kota maka karyawan yang bekerja di perusahaan akan di diliburkan dari pihak perusahaan selama 14 hari dalam masa karantina supaya tidak terjadi penularan virus corana, dan semasa diliburkan selama 14 hari hanya di gaji separuh dari biasanya kalo masuk kerja full dalam satu bulan.

Suwondo (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia bisa diukur dari produktivitas kerja karyawan atau kinerja karyawan (*performance*). Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal.

Kristanto (2015) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di lembaga. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

CV. Buana Mahayasa Sakti merupakan anak perusahaan anak perusahaan salah satu perusahaan terkemuka di Kudus yaitu Sukun Group yang bergerak di bidang produksi rokok, tekstil dan percetakan CV. Buana Mahayasa Sakti adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi filter rokok. Permasalahan produktifitas kerja juga dialami oleh CV. Buana Mahayasa Sakti, walaupun merupakan anak perusahaan dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik

dan selalu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, namun hal tersebut tetap dialami oleh perusahaan.

Mengacu dari hasil wawancara, penulis juga mendapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan faktor disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah akan terlihat pada sikap dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Terbukti dari tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi.

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti
Tahun 2019

Bulan	Karyawan Tidak Hadir	Jumlah Karyawan	Prosentase
Januari	33	165	20 %
Februari	36	165	21, 81 %
Maret	35	165	21,21 %
April	41	165	24,84 %
Mei	36	165	21, 81 %
Juni	38	165	23,03 %
Juli	40	165	24,24 %
Agustus	27	165	16,36 %
September	27	165	16,36 %
Oktober	31	165	18,78 %
November	34	165	20,6 %
Desember	34	165	20,6 %

Sumber: CV. Buana Mahayasa Sakti tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas pada bulan april karyawan tidak hadir mencapai prosentase tertinggi yaitu 24,84 % hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin karyawan masih rendah. Kondisi pekerjaan pada CV. Buana Mahayasa

Sakti seperti yang dijelaskan oleh pihak manajemen personalia masih kurang tingkat penerapan disiplin kerjanya oleh para karyawan, dikarenakan peraturan yang dibuat kurang memadai, sehingga dianggap kurang maksimal, dan masih kurangnya sosialisasi serta komunikasi oleh manajer perusahaan untuk karyawannya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan masih minim, sehingga karyawan membutuhkan dorongan motivasi misalnya dari manajer atau dari perusahaan.

Penulis juga telah melakukan wawancara dengan pihak manajemen personalia CV. Buana Mahayasa Sakti. Hasil yang diperoleh adalah kepuasan kerja pada karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti masih terbilang rendah, hal itu dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang masih tinggi.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan CV. Buana Mahayasa Sakti
Tahun 2019

Bulan	Karyawan Terlambat	Jumlah Karyawan	Prosentase
Januari	14	165	8,48 %
Februari	11	165	6,66 %
Maret	11	165	6,66 %
April	9	165	5,45 %
Mei	12	165	7,27 %
Juni	14	165	8,48 %
Juli	10	165	6,06 %
Agustus	12	165	7,27 %
September	7	165	4,24 %
Oktober	4	165	2,42 %
November	16	165	9,69 %
Desember	19	165	11,51 %

Sumber: CV. Buana Mahayasa Sakti tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada bulan desember banyak karyawan yang datang terlambat, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mereka masih rendah sehingga akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Lengkong (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kepuasan pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemberian kepuasan kepada karyawan. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Hal ini sebagaimana dikatakan oleh manajemen personalia CV. Buana Mahayasa Sakti tersebut bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan penempatan bidang pekerjaannya sehingga produktivitas kerja karyawan menurun, pada akhirnya tindakan karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan, dan perusahaan pun dapat mengalami kerugian. Permasalahan ini adalah permasalahan yang serius yang memerlukan solusi, apabila tidak segera diatasi dikhawatirkan motivasi kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja akan lebih buruk lagi.

Terdapat perbedaan penelitian (*research gap*) dari penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Widya, dkk (2018) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Lidia dan Hotlan (2017) menyatakan hasil yang bertentangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fasliah dan Savitri (2015), menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Adiwinata dan Sutanto (2015), menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian Dany, dkk (2017) menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Pratama dan Wahjusaputri (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Abidin (2017), mengungkapkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya Manafe dan Nursiani (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Ardian dan Junita (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19 di CV. Buana Mahayasa Sakti”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel eksogen yaitu motivasi dan disiplin. Serta variabel endogen yaitu produktivitas kerja. Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja
- 1.2.2. Responden yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan bagian produksi CV. Buana Mahayasa Sakti yang merupakan perusahaan yang bekerja di bidang industri filterrods untuk kebutuhan industri rokok.
- 1.2.3. Waktu penelitian dilaksanakan setelah 1 bulan proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa fenomena yang ada, penulis merumuskan masalah yang terjadi pada CV. Buana Mahayasa Sakti yaitu banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja, disebabkan oleh faktor diantaranya karyawan

yang memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang rendah, terbukti dari tingginya karyawan yang tidak hadir bekerja sesuai dengan tabel 1.1 yang berdasar pada data dan bukti yang diperoleh. Selain itu juga tabel 1.2 menunjukkan banyaknya karyawan yang datang terlambat setiap bulan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin masih rendah sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Buana Mahayasa Sakti.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di CV. Buana Mahayasa Sakti, maka selanjutnya dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan?
- 1.3.5. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di CV. Buana Mahayasa Sakti.
2. Dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di CV. Buana Mahayasa Sakti.

1.5.2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada perusahaan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.