

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan. Menurut Gary Dessler (2011:05) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Perkembangan jaman saat ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Di samping itu sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan diharapkan memiliki disiplin

kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Di dalam sehari – hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan – peraturan dan ketentuan – ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Gary Dessler (2011:194) tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati – hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang – undangan). Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan PT. Dipa Pharamalabs Intersains agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indiscipliner, budaya kerja yang tidak baik, pemberian sanksi yang tidak tegas, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, melihat contoh yang tidak baik, atasan yang tidak mau menegur, karyawan menganggap disiplin sebagai siksaan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Disiplin kerja karyawan PT. Dipa Pharamalabs Intersains diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin,

dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya lebih baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Fenomena yang terjadi bahwa di PT Dipa Pharmalab Intersains tingkat disiplin karyawan mengalami penurunan dikarenakan banyak hal yang menjadi penyebabnya. Dalam kenyataannya disiplin kerja PT. Dipa Pharmalabs Intersains masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, sering absen, dan pulang lebih awal. Untuk salah satunya dilihat dari tingkat kehadiran dalam sebulan karyawan PT. Dipa Pharmalabs Intersains pada absensinya mengalami penurunan yang mengakibatkan produktivitas karyawan ikut juga menurun. Menunjukkan bahwa sebenarnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari – hari.

Menurut Danang Sunyoto (2015:211) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan

kerja, mendorong terjadinya penyerdehanaan kerja, meningkatnya keterpaduan dan spesialisasi kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Namun, kenyataan yang ada fenomena yang terjadi di PT. Dipa Pharmalab Intersains bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas sangat lemah yang diakibatkan tidak adanya kepuasan diantaranya terhadap rekan kerja, gaji yang tidak sesuai maupun dari atasannya. Sehingga produktivitas yang terjadi dapat menghambat kemajuan di dalam sumber daya manusianya dan menjadi seseorang karyawan tidak produktif.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan peran positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan

operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:87) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan –kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat dicapai. Motivasi sebagai dorongan yang dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan Organisasi dalam memenuhi kebutuhan para pimpinan maupun bawahan, yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dengan memberikan perhatian terhadap staff karyawan dan menganggap sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan PT. Dipa Pharmalabs Intersains dirasa perlu sebagai salah satu cara untuk peningkatan tujuan organisasi agar sesuai dengan yang diharapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan PT. Dipa Pharmalabs Intersains akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya fenomena yang terjadi dengan motivasi kerja yang rendah karyawan PT. Dipa Pharmalabs Intersains tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada hakikatnya, semua karyawan PT. Dipa Pharmalabs Intersains membutuhkan perasaan atau keinginan untuk melaksanakan pekerjaan maupun tindakan yang dapat menguntungkan, baik dilihat dari perspektif pribadi maupun Organisasi. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. (Sedarmayanti, 2013:65).

Produktivitas adalah keinginan ( *the will* ) dan upaya ( *effort* ) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan segala bidang. Menurut Karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains yang telah mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya akan berjalan produktivitas yang sangat bagus.

Penelitian atau Research GAP mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya dalam penelitian yang sudah ada. Namun, dalam penelitian atau Research GAP tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitian. Berikut Research GAP yang diteliti mengenai variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani (2015), Nurul Dwi Utami (2014) dan Anang Prestawan (2010) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Maratin Nafiah Al-Amin (2015) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Kepuasan kerja sebagai variabel independen kedua yang mempengaruhi produktivitas karyawan juga telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Setiadi (2008) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anang Prestawan (2010) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam pemilihan motivasi kerja sebagai variabel independen yang terakhir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Retno Damayanti (2005) menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratna Ningsih (2013) menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT. DIPA PHARMALAB INTERSAINS”.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, berikut ini masalah-masalah yang teridentifikasi di PT. Dipa Pharmalab Intersains sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan
3. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
4. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan
5. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
6. Ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
7. Ada hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

## 1.3 Perumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains?



2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains?
4. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains?
5. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains?

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Sehubungan dengan banyaknya masalah yang diteliti dan keterbatasan waktu yang dimiliki, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan yaitu:

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Dipa Pharmalab Intersains. Peneliti memilih karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains yang bekerja di kantor pusat sebagai objek penelitian.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan April s.d Juli 2016 dengan observasi secara langsung di kantor PT. Dipa Pharmalab Intersains.

### 3. Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara langsung.

### 4. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan data-data yang bersifat deskriptif explanatif kuantitatif.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains.

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel mana yang paling dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM secara lebih baik.

### 2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

### 3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah informasi dan referensi bacaan tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains.