

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai bagian dari faktor penjualan yaitu sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja.

Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kedisiplinan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Definisi produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sumber daya manusia adalah kedisiplinan atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. produktivitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2014).

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian penjualan merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian penjualan memegang kendali dalam proses penjualan. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses penjualan akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana penjualan tersebut.

CV Mustika Gunung Ungaran mengharapkan para karyawan berkerja secara optimal. Pada CV Mustika Gunung Ungaran upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa Produktivitas Kerja kerja karyawan CV Mustika Gunung Ungaran saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan CV Mustika Gunung Ungaranyang semakin menurun tiap

bulannya. Penurunan Produktivitas Kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan CV Mustika Gunung Ungaran seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam pulang yang diterapkan di CV Mustika Gunung Ungaran adalah sampai pukul 14.00, akan tetapi seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya 1-2 jam kemudian. Berdasarkan wawancara dengan manager personalia CV Mustika Gunung Ungaran ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan, diantaranya Produktivitas kerja dan motivasi kedisiplinan. Karyawan dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan. CV Mustika Gunung Ungaran memberikan Produktivitas kerja dengan sistem target yang tinggi. Setiap karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan

Kenyataannya menurut para karyawan, banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi Produktivitas kerja belum konsisten setiap bulannya. Perusahaan dalam menentukan jumlah Produktivitas kerja menyesuaikan dengan kondisi stok di gudang, sehingga Produktivitas kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Pada keadaan stok gudang yang normal, dalam artian stok tidak menumpuk, karyawan harus menyelesaikan target penjualan. Apabila stok produk menumpuk, maka perusahaan melakukan pengurangan Produktivitas kerja yang berimbas pada berkurangnya kegiatan penjualan. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan Produktivitas Kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan

usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Kemudian dari hasil observasi awal menunjukkan adanya Produktivitas Kerja yang tidak stabil dan cenderung terjadi penurunan Produktivitas Kerja karyawan CV Mustika Gunung Ungaran. Dari hasil data dokumentasi dan wawancara singkat dengan manajer pemasaran ternyata pada tahun 2015-2016 terjadi penurunan realisasi penjualan sebesar 1,11%, pada tahun 2015-2016 terjadi penurunan realisasi penjualan sebesar 8,43%, pada tahun 2015-2016 terjadi penurunan realisasi penjualan sebesar 3,75%, dan pada tahun 2015-2016 terjadi penurunan realisasi penjualan sebesar 3,9%. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi, dan Produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Mustika Gunung Ungaran melalui penelitian dengan judul penelitian: “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran mengalami penurunan.
2. Kurangnya motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran
3. Produktivitas kerja yang rendah menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan CV Mustika Gunung Ungaran.

4. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja atau mencari kerja sambil ditempat lain karena gaji yang rendah.
5. Kurangnya Produktivitas kerja karyawan CV Mustika Gunung Ungaran.
6. Adanya ketidak lancar komunikasi / miskomunikasi antar karyawan dengan atasan atau pihak manajemen di CV Mustika Gunung Ungaran.
7. Adanya konflik karyawan di CV Mustika Gunung Ungaran dengan atasan atau pihak manajemen perusahaan.
8. Manajemen perusahaan belum mampu memenuhi tuntutan karyawan soal gaji dan kesejahteraan berakibat motivasi karyawan menjadi turun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi dan Produktivitas kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV Mustika Gunung Ungaran.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kedisiplinan KARYAWAN secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran?

4. Variabel bebas apakah diantara motivasi dan kedisiplinan yang paling mempengaruhi variable terikat pada CV Mustika Gunung Ungaran?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai pengaruh motivasi dan Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV Mustika Gunung Ungaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini antara lain adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dengan omset penjualan meningkat dan sistim kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Sementara manfaat praktisnya adalah sebagai berikut ini:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi, Kedisiplinan, Produktivitas kerja dan produktivitas kerja.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.