

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran sentra dalam mengembangkan dan mencapai sasaran – sasaran organisasi dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi keberadaan SDM yang hebat dan unggul tanpa disertai perencanaan akan mengakibatkan kekacauan dalam sebuah organisasi. Untuk menghindari hal demikian sudah selayaknya SDM harus bisa mengendalikan diri dan menerapkan disiplin. Disiplin kerja akan terwujud apabila SDM mempunyai motivasi kerja dan kemampuan kerja yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia disiplin diartikan latihan batin dan watak supaya mentaati tata tertib, kepatuhan kepada aturan–aturan¹. Disiplin merupakan tindakan mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan–ketentuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi merupakan penekanan (keharusan) pada diri masing–masing karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan mengakibatkan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Palembang menunjukkan masih terdapat adanya karyawan kurang disiplin dalam bekerja misalnya keterlambatan masuk bekerja. Dapat dilihat pada tabel absensi berikut ini:

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Tiga, Departemen Pendidikan Nasional (Balai Pustaka Jakarta 2005), hlm. 268

Tabel 1.1

**Daftar Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Indofood CBP Sukses
Makmur Tbk Palembang.**

No.	Tahun	Izin	Terlambat	Alfa
1.	2016	41	28	21
2.	2017	29	26	20
3	2018	44	29	23

Sumber: PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang 2018.

Hal ini berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas dari karyawan tersebut. Jadi, disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama yang di transformasikan oleh karyawan dalam bentuk kegiatan atas perbuatan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil 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. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampui 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.

Terkait mengenai motivasi Reskar melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah².

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik: kualitas, produktivitas, relationship dan kerjasama.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bahwasannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan

² Reskar R. 2001. *Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*. (Makassar : FE Unhas).

secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja dan melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Masalah motivasi juga dapat berkaitan dengan masalah kedisiplinan. Dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja karna kurangnya motivasi dari karyawan terhadap pekerjaannya. Tidak diterapkannya kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* dari atasan kepada karyawannya, menyebabkan karyawan kurang terpacu dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan usaha harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Dengan adanya disiplin dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kemampuan kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan

oleh Robbins bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan³. Kemampuan kerja memiliki andil yang menentukan tentang hal apa yang dapat dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Kemampuan biasanya menunjukkan potensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kesanggapan, keterampilan dan pengetahuan. Kemampuan yang tinggi seorang karyawan akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Namun fakta yang terjadi, masih ada karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang yang ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai kemampuannya. Hal ini mengakibatkan karyawan kurang mengerti dan menguasai pekerjaannya. Fenomena ini akan berdampak pada kinerja mereka, yang secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk dari perusahaan.

Sehubungan dengan perihal diatas maka disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan dalam menerapkan disiplin, memberikan motivasi dan kemampuan kerja akan sangat menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

³ Stephen P Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi*. Aplikasi Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dkk. Jakarta : Prehallindo. 2001. Hal 46

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. merupakan salah satu perusahaan mie instan dan makanan olahan terkemuka di Indonesia yang menjadi salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim *Group*⁴. Pada tahun 1994, terjadi penggabungan beberapa anak perusahaan yang berada di lingkup Indofood *Group*, sehingga mengubah namanya menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. yang khusus bergerak dalam bidang pengolahan mie instan. Divisi mie instan merupakan terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 15 kota, diantaranya Medan, Pekanbaru, Palembang, Tangerang, Lampung, Pontianak, Manado, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Makasar, Cibitung, Jakarta Bandung dan Jambi. Sedangkan cabang tanpa pabrik yaitu Solo, Bali dan Kendari. Pada tahun 2019 PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang telah memiliki karyawan mencapai 671 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data jumlah seluruh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang 2019.

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1.	General Manager	7
2.	Supervisor	20
3.	Staf	49
4.	Operatif	595
Jumlah		671

Sumber: PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.

⁴ www.indofoodcbp.com

Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Palembang terbagi atas karyawan kantor dan karyawan pabrik. Jumlah karyawan masih dapat berubah dan karyawan pabrik. Jumlah karyawan masih dapat berubah sesuai dengan penerimaan karyawan baru. Perekrutan karyawan tidak dapat dilakukan setiap hari melainkan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Syarat penerimaan tenaga kerja minimal tamat SMA/Sederajat usia minimal 18 tahun. Sedangkan untuk karyawan kantor syarat penerimaan karyawan disesuaikan dengan jabatan yang diduki, sehat jasmani maupun rohani, lulus tes tertulis dan wawancara serta memiliki etos kerja yang tinggi dan bertanggung jawab. Perbandingan tenaga kerja laki-laki dan perempuan yang ada di perusahaan adalah 49:51.

Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup didistribukan ke wilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah melalui pemerataan tenaga kerja lokal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

***Research gap* Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Feni Pertiwi
	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Delfi Wirayani Lia Suprihartini Roni Kurniawan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang telah diteliti oleh Feni Pertiwi⁵ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Delfi Wirayani⁶, Lia Suprihartini dan Roni Kurniawan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.4

***Research gap* Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi	Motivasi kerja berpengaruh	Putu Ayu

⁵ Feni Pertwi (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur, *Jurnal* (Kalimantan Timur: Program Studi Administrasi negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, (Universitas Mulawarman).

⁶ Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, Roni Kurniawan (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor X, *Jurnal* (Tanjung Pinang: Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji).

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.	terhadap produktivitas kerja.	Satria Teguh
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	S. Syahfrawi

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Putu Ayu Lestari⁷ dan Satria Teguh⁸ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh S. Syafrawi yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.3

***Research gap* Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.	Hasil Penelitian	Peneliti
	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Silfa Rino
	Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Slamet Raharjo Patricia Dhiana P M. Mukeri Warso

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber.

⁷ Putu Ayu Lestari (2013), Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar, *Jurnal* (Bali Indonesia : Fakultas Syariah, Universitas Udayana).

⁸ Satria Teguh Santosa (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja, *Jurnal* (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung), *Jurnal* (Semarang : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro).

Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Silfa Rino⁹ menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Raharjo¹⁰, Patricia Dhiana P dan M. Mukeri Warso yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian – penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang”**.

⁹ Silfa Rino (2014), Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis, *Jurnal* (Pekanbaru Indonesia : Fakultas Ekonomi Universitas Riau).

¹⁰ Slamet Raharjo, Patricia Dhiana P dan M.Mukeri Warso (2016), Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus KUD “PATI KOTA” Kabupaten Padi), *Jurnal* (Semarang : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang ?

C. Batasan Masalah

Penentuan suatu batasan masalah penelitian dilakukan untuk menyederhanakan ruang lingkup masalah penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Hal yang diteliti adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

2. Penelitian ini hanya ditujukan pada karyawan bagian produksi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang. Sesuai dengan arahan dari HRD PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang dan sesuai dengan judul penelitian yang ingin melihat pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam memproduksi produk dari perusahaan.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam kajian ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memfokuskan PT. Indofood CBP Sukses Mamkur Tbk. Palembang sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penilitan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan dari beberapa teori dari berbagai sumber – sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel – variabel penelitian, teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran – saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dari saran bagi penelitian yang akan datang.