

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan, maka kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktifitas tinggi sangat diperlukan semua pihak, baik oleh perusahaan lembaga perusahaan maupun lembaga pemerintah. Hal ini disebabkan peran tenaga kerja yang sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan setiap harinya.

Produktifitas tenaga kerja secara umum bisa diartikan suatu kegiatan yang menghasilkan produksi yang lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama (Akmadi Rozak, 2000). Jadi produktifitas merupakan efisiensi proses produksi dari sumber daya manusia yang dipergunakan. Peningkatan produktifitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktifitas dan faktor-faktor lain dari seluruh produktifitas dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan produktifitas karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi dalam bekerja. Produktifitas kerja karyawan digunakan sebagai manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi. Adanya analisis produktifitas kerja akan bermanfaat bagi karyawan dan manajemen dalam pertukaran informasi mengenai masalah-masalah yang saling berkaitan. Peningkatan produktifitas kerja akan memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi perusahaan untuk

memperbaiki kinerja karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus perlu diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu banyak organisasi kecil maupun besar dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut, bukan hanya teknologi dalam kebijakan.

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi melainkan faktor manusianya, maka produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang pertama dan utama, karena apapun jenis sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber daya lainnya.

Sejak dari awal tujuan suatu perusahaan adalah bemorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk itu suatu perusahaan dalam pencapaian misinya perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor kesejahteraan karyawan.

Adapun salah satu cara pemberian kenyamanan kepada para karyawan adalah dengan lingkungan kerja yang sesuai situasi dan kondisi perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar lingkungan kerja yang kondusif tidak menjadi kendala dalam prestasi kerja karyawan. Sehingga diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat para karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif ini diharapkan mereka terdorong untuk bekerja dengan baik: sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan memiliki peranan yang besar dalam proses produksi. Tiap tenaga kerja yang terlibat memiliki tanggung jawab atas mesin yang dijalankan. Tenaga kerja tersebut bertugas mengatur kerja mesin, menjalankannya dengan mengawasi proses produksi mesin sehingga dihasilkan output yang dikehendaki. Karyawan yang tidak masuk kerja akan memaksa pihak perusahaan mencari karyawan pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu. Hal ini bisa berakibat adanya penurunan jumlah dan mutu produksi, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya karyawan yang absen akan menurunkan produktivitas kerja.

Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat absensi mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memberi judul "PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBEL CV. YUDHISTIRA KARTASURA SUKOHARJO".

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara kolektif (bersama-sama) CV. Yudhistira Di Kartasura Sukoharjo.
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin, lingkungan kerja, motivasi kerja secara individu terhadap produktivitas kerja CV. Yudhistira Di Kartasura Sukoharjo.
3. Diantara variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi, variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yudhistira di Kartasura Surakarta.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Yudhistira di Kartasura Surakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, lingkungan kerja dan motivasi secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Yudhistira di Kartasura Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Yudhistira di Kutasura Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.
2. Bagi kepentingan perusahaan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan pola-pola, pemberian motivasi dan kompensasi penegakan disiplin kerja yang relatif tepat pada penaaahapn dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penelitian**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, sistematika penyusunan skripsi.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan membahas mengenai pengertian produktivitas, faktor yang mempengaruhi produktivitas, pengukuran produktivitas, pengertian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pengertian disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja, lingkungan kerja dan teori-teori lainnya yang mendukung dalam penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisa data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum subyek penelitian, hasil analisa data, dan pembahasan.

### BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi, keterbatasan penelitian, saran.