BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam masyarakat modern, terlebih dunia era globlalisasi, kita dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik untuk pasar dalam negeri, terlebih-lebih menghadapi pasar luar negeri atau internasional. Sudah barang tentu, kompetisi global melalui pasar bebas pada millenium ketiga diharapkan dapat menumbuhkan etos kerja yang kuat (keras) kalangan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu sumber daya manusia yang kualitas sangat di perlukan, tanpa hal itu Indonesia hanya tinggal sebagai penonton, bahkan korban kemajuan bangsa-bangsa lain.

Manusia merupakan elemen yang terpenting dalam suatu organisasi apapun bentuk organisasi tersebut. Faktor manusia selalu memegang peranan yang tertinggi keberhasilan seorang pemimpin perusahaan tidak lepas pula dalam pengelolaannya terhadap pegawai yang sesuai fungsinya. Manajer kepegawaian setelah memperoleh pegawai, mengembangkan keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, ternyata tidak semua pegawai akan puas dan bekerja dengan baik, karena disamping sebagai manusia dalam bekerja seorang pegawai membawa keinginan, motif dan tujuan yang berlainan.

Pada umumnya dunia industri identik dengan perusahaan, adapun tujuan dari pendirian perusahaan adalah pencapaian keuntungan dengan

menggunakan sumber-sumber konomi yang dimilikinya. Keinginan atau motif tersebut yang menjadi pendorong pada manajer untuk dapat mengarahkan pegawai, sehingga akan mendorong ke dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan akan memotivasi pegawai menunjukan prestasi dari manajemen perusahaan.

Perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, untuk itu banyak melakukan kegiatan-kegiatan pembelanjaan, kegiatan personalia, kegiatan administrasi. Agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kualitas, semangat kerja yang tinggi dan juga manajemen yang baik.

Salah satu tantangan berat yang dihadapi oleh suatu organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah bagaimana seorang manajemen tenaga kerja mampu menghasilkan suatu produk yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan harus mempunyai tujuan, agar hasil yang diperoleh dapat dinikmati seluruh masyarakat.

John Supriyanto (1997: 212) mengatakan bahwa:

> Kegiatan manajemen tenaga kerja tersebut mutlak diperlukan di semua negara Indonesia, dimana Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki sumber daya manusia yang cukup besar tetapi kemampuan sumber daya manusianya masih rendah.

Perusahaan di negara berkembang umumnya kecil dan sebagian hanya berjalan dengan laba seadanya, oleh karena itu tenaga kerja mempuyai fungsi yang sangat strategis di dalam suatu perusahaan di mana mereka sumber produksi yang dapat melangsungkan hidup perusahaan. Perusahaan di tuntut untuk meningkatkan efisiensi dalam operasinya karena hanya inilah yang

dapat di lakukan oleh dunia industri untuk mencapai, untuk itu banyak melakukan penataan sumber-sumber produksi yang sering di namakan pengorganisasian perusahaan. Pengorganisasian meliputi teknik penyusunan bentuk dan pola organisasi, pembagian kerja, pembagian wewenang dan penentuan hubungan kerja sama.

Prinsip manajeman berhubungan dengan suatu usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan sebaik-baiknya. Manajemen tenaga kerja juga harus memperhatikan masalah kepegawaian yang ada dalam perusahaan diantaranya tingginya motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Suatu perusahaan akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada perusahaan mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Pegawai sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan perusahaan. Keseluruhan motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan, dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan produksinya.

Seorang pegawai pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan presepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Kedisiplinan karyawan di tempat kerjanya sungguh penting bagi perusahaan karena menentukan keberhasilan sasaran dan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat meningkatkan produksinya, perusahaan perlu adanya tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Itu salah satu factor yang mempengaruhi dapat tidaknya perusahaan menghasilkan produksinya yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan pengertian tentang produktivitas dari berbagai ahli.

M. Sinungan, (1997: 12) "produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktifitas mengutamakan pemanfaatan sumber dalam produksi barang-barang". Sedangkan menurut Slamet Winardi (1967: 175) mengatakan bahwa "produktifitas perusahaan adalah kesediaan para pekerja mencurahkan tenaga dalam barang dan jasa, yang menjadi usaha dalam perusahaan".

Dari uraian di atas, maka produktifitas merupakan konsep universal yang dimaksudkan untuk menyediakan kebutuhan barang dan jasa yang semakin meningkat. Peningkatan produksi dapat dilakukan dengan jalan seperti melaksanakan peningkatan prestasi pada karyawan. Untuk itu

pimpinan perusahaan harus dapat memberikan masukan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Di dalam suatu usaha produksi, yang mana didalamnya terdapat banyak pelaku usaha dengan berbagai motif dan keinginan yang satu dengan yang lainnya tidak sama, penerapan disiplin merupakan hal yang sangat esensial demi terselenggaranya proses kerja yang baik disiplin tidak hanya karyawan tingkat bawah saja yang mentaati, akan tetapi para pimpinanlah yang harus pertama-tama melaksanakan disiplin, karena pimpinan ini yang menjadi pusat perhatian dan panutan dari bawahan dalam berdisiplin.

Setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan *competitive* tersendiri agar tidak ketinggalan. salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan *competitive* tersendiri adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Truman (2008:4) menyebutkan definisi dan arti pentingnya disiplin:

> Tidak ada hal yang lebih penting dalam manajemen diri dibandingkan dengan sikap disiplin. Selain pentingnya menemukan arah dan tujuan hidup yang jelas, kedisiplinan merupakan syarat mutlak untuk mencapai impian kita atau melaksanakan misi hidup kita. Kita harus disiplin dalam mengembangkan diri kita (*lifetime improvements*) dalam segala aspek, kita harus disiplin dalam mengelola waktu dan aktivitas kita, kita harus disiplin dalam melatih keterampilan kita dalam setiap bidang yang kita pilih. Kita seharusnya belajar banyak dari orang-orang luar biasa dalam sejarah umat manusia.

Kedisiplinan dalam pengembangan diri harus mulai dari diri kita sendiri. Ini berarti kita tidak bisa menyuruh orang lain melakukan latihan untuk mencapai kesuksesan. Menurut J. Rohn (2008: 2) “betapapun kecil kedisiplinan yang kita terapkan dapat menciptakan perubahan yang signifikan

dalam kehidupan kita". Bila kedisiplinan sudah menjadi bagian dari kesadaran atau budaya pribadi kita, berarti kita sudah membangun dasar yang kehidupan yang kuat sebagai seorang yang sukses dan selalu bersemangat. Maka latihan kedisiplinan meliputi kebiasaan untuk menjaga kondisi di sekeliling kita agar selalu teratur

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan. Kaitanya dengan pekerjaan, Avin (2007: 1) menyebutkan "pengertian disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi".

Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peratuaran tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhinya tanpa harus ada paksaan dari orang lain. Kepatuhan terhadap peraturan secara sadar merupakan modal utama dalam menghasilkan prilaku positif dan produktif, positif artinya sadar akan tujuan yang akan dicapai sedangkan produktif adalah selalu melakukan kegiatan yang bermanfaat. Dua pengertian kedisiplinan yakni dalam arti sempit dan arti luas menurut Nitisemito (1992: 60) adalah :

> Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absent dan datang tepat waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahan.

Berdasar uraian diatas, penulis sangat tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul "STUDI TENTANG JUMLAH PRODUKSI DI TINJAU DARI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT. INDO VENEER SURAKARTA TAHUN 2009-2010".

B. Pembatasan Masalah

Supaya masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu diadakan pembatasan masalah. Batasan masalah sangat penting karena merupakan fokus penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap jumlah produksi
2. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. INDO VENEER dengan responden karyawan bagian produksi sebanyak 80 karyawan.

C. Perumusan masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi jumlah produksi, yaitu motivasi dan disiplin kerja karyawan. Hal ini sangat disadari oleh kepala PT. INDO VENEER. dari keadaan tersebut maka perumusan masalah dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap jumlah produksi?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap jumlah produksi?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap jumlah produksi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah baik dalam mencari data dan pemecahan masalah. Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap jumlah produksi PT. INDO VENEER Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap jumlah produksi PT.INDO VENEER Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap jumlah produksi PT. INDO VENEER Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT.INDO VENEER Surakarta.
2. Bagi karyawan

   Hasil penelitian ini sebagai masukan, bahwa pentingnya motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan jumlah produksi.
3. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan penelitian yang akan datang atau bahkan menjadi landasan untuk penelitian-penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

F. Sistematika Skripsi

Dalam hal ini penulis akan menggambarkan sedikit tentang materi yang penulis teliti.

BAB I PENDAHHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masaah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang definisi motivasi jenis-jenis motivasi, insentif, aspek-aspek pemberian motivasi, fungsi motivasi, definisi disiplin kerja, tujuan disiplin, definisi produksi, faktor produksi, kajian pustaka, kerangka peneltian, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian metode penelitian, jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan datam uji instrument, uji prasarat analisis dan teknik analis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum, pengumpulan data dan analisis data

BAB V PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN