BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakaan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuaan organisasi. Menurut Marliana Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa "Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal". Oleh karena itu organisasi/perusahaan perlu mengelola dan mengembangkaan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulaan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakaan faktor yang penting pula untuk mencapai produktivitas dan tujuaan organisasi yang diharapkaan. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Hasibuan (2005:11) menyatakan bahwa disiplin hendaknya semua perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan harus dihormati, dipatuhi, serta dilaksanakan sepenuhnya. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil

adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Isniar Budiarti (2017:5) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukan dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Ellerslie dan Oppenheim (2008) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yang ditunjukkan dengan tingkat motivasi dan jumlah publikasi oleh usia, jenis kelamin, tanggung jawab, dan jam kerja yang dihabiskan.

Dewasa ini tingkat pertumbuhan penduduk Indonesia mengalami kenaikan yang cukup berarti, hal itu diikuti pula oleh meningkatnya kenaikan tenaga kerja. Permasalahan tenagakerja yang tidak dapat terserap oleh lapangan kerja dikarenakan tidak seimbangnya jumlah lapangan pekerjaan dan jumlah angkatan kerja. Salahsatu persoalan dalam sistem ketenagakerjaan saat ini sering disebut sistem alihdaya (Outsourcing) dan hubungan kerja kontrak. Sistem ini menitikberatkan pada efisiensi biaya operasional perusahaan dalam mengelola tenagakerja dengan mengalihkannya pada perusahaan lain. Perusahaan seolaholah tidak memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja berupa jaminan sosial, biaya makan, biaya transport, dan tunjangan lainnya seperti halnya yang diperoleh

oleh tenagakerja tetap jika menerapkan sistem ini. Mereka juga tidak mendapat kepastian jenjang karir karena status dari tenaga kerja outsorce adalah bukan pegawai yang dinaungi oleh perusahaan tetapi pegawai dari perusahaan penyalur tenaga kerja outsourcing sehingga bisa saja di-PHK seketika tanpa alasan dan pemberitahuan sebelumnya.

Praktik outsourcing di Indonesia sebenarnya sudah terjadi sejak zaman kolonial Belanda dengan ditetapkannya sistem kerja kontrak di perkebunan perkebunan sebagai wujud penjajahan asing atas Indonesia. Sistem tersebut merupakan sebuah sistem kerja kontrak yang diberlakukan oleh pengusaha perkebunan dengan dukungan pemerintah kolonial Belanda melalui Ordonasi Kuli dan Poenale Sanctie. Sebuah sistem yang tidak memperdulikan nasib para tenagakerja kontrak tersebut (kuli). Dalam perkembangannya, meskipun sistem kerja kontrak di zaman kolonial sudah tidak dipraktikkan lagi tetapi saat ini terdapat sistem kerja Outsourcing yang mulai dikenal sejak disahkannya Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejak itulah dikenal istilah fleksibilatas pasar tenagakerja yang kemudian menjadi jalan mulus praktik outsourcing di Indonesia.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang outsourcing adalah PT. SAMBA ARNAVAT INDONESIA (SAI). PT. SAMBA ARNAVAT INDONESIA (SAI) adalah perusahaan nasional yang menyediakan berbagai macam disiplin dalam layanan konsultasi dan tenaga kerja. Klien utama mereka berasal dari Minyak dan Gas Bumi Industri serta industri konstruksi umum di Indonesia. Sebagai perusahaan milik swasta dan mengelola bisnis, membangun

dan mempertahankan kerja yang baik hubungan adalah pusat nilai-nilai inti kami. Pendekatan dan komitmen kemitraan kami untuk

mencari solusi unik dan inovatif untuk klien dan kontraktor kami telah melihat ini hubungan menjangkau semua waktu operasi bisnis kami. PT. SAMBA ARNAVAT INDONESIA, berfokus pada peningkatan berkelanjutan dan bangga akan hal tersebut penghargaan dan pengakuan yang diterima dari klien dan badan industri kami atas komitmen kami untuk keamanan, kualitas dan inovasi. Visi kami berkomitmen untuk menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia.

Mekanikal / Listrik, Perawatan / Inspeksi, Konsultasi layanan dengan memberikan pengetahuan yang tepat pada waktu yang tepat dan tempat.Misi mereka adalah memberikan layanan berkualitas terbaik yang menjamin hubungan yang kuat untuk mencapai proyek yang sukses realisasi.

Dalam penelitian ini saya menemukan bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di PT.Samba Arnavat Indonesia

Tabel 1.1
Survey Awal

Pertanyaan Mengenai Motivasi			
NO	Pertanyaan	Hasil Kuisoner Awal	
1.	Apakah prusahaan memberikan reward kepada karyawan yang kinerjanya baik?	Memperoleh 30%	Tidak memperoleh 70%
2.	Apakah saudara diberikan kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaan yang saudara lakukan?	Ya diberikan kekuasaan saat bekrja 30%	Tidak diberikan kekuasaan saat bekerja 70%
3.	Apakah saudara merasa aman bekerja di perusahaan ini?	Merasa aman 40%	Tidak merasa aman 60%
4.	Apakah perusahaan memberikan jaminan kesehatan pada anggota keluarga karyawan?	Memberikan 0%	Tidak memberikan 100%

Sumber: kuesioner karyawan

Berdasarkan tabel survey awal tentang mengenai motivasi di PT. Samba Arnavat Indonesia, di peroleh hasil sebesar 70% responden menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawan dalam hal memberikan penghargaan walaupun karyawan memiliki kemampuan. Sedangkan untuk kekuasaan dan kewenangan dalam bekerja 70% tidak diberikan kekuasaan saat bekerja, padahal seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan atau kewenangan atas pekerjaanya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Dan untuk keamanan dalam bekerja 60% menyatakan tidak merasa aman karena tidak adanya jaminan hari tua serta untuk 100% karyawan tidak diberikan jaminan kesehatan untuk anggota keluarganya.

Sama halnya dengan fenomena yang dijelaskan menurut Lita Wulantika (2017:42) “Motivasi adalah Suatu Fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kerja yang pada gilirinanynya akan membuahkan imbalan atau hasil yang di kehendaki.

Tabel 1.2
Survey Awal

Pertanyaan Mengenai Disiplin Kerja			
NO	Pertanyaan	Hasil Kuisoner Awal	
1.	Apakah anda dalam sebulan ini sering datang terlambat?	Sering terlambat 50%	Tidak terlambat 50%
2.	Apakah anda taat pada peraturan yang telah ditentukan perusahaan?	Taat 80%	Tidak Taat 20%
3.	Apakah anda pernah melakukan keteledoran dalam menggunakan peralatan kantor?	pernah 60%	Tidak pernah 40%
4.	Apakah anda sanggup menyelesaikan secara mandiri?	Sanggup 30%	Tidak sanggup 70%

Sumber: kuesioner karyawan

Berdasarkan tabel survey awal tentang mengenai disiplin kerja di PT. Samba Arnavat Indonesia, di peroleh hasil responden sebesar 50% masih ada yang datang terlambat sedangkan untuk ketaatan dalam peraturan yang ditentukan perusahaan 80% responden karyawan menaati peraturan yang ada. Dan karyawan untuk berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor 60% responden karyawan berhati-hati. sedangkan untuk kemampuan karyawan bekerja secara mandiri masih kurang dikarenakan 70% responden karyawan memilih bekerja tidak mandiri karena setiap keputusan yang harus di ambil mesti dirundingkan bersama. Hal ini sama halnya dengan fenomena yang dijelaskan menurut Junda Ayu Permatasari (2015:2) disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

Tabel 1.3
Survey Awal

Pertanyaan Mengenai Produktivitas Karyawan			
NO	Pertanyaan	Hasil Kuisoner Awal	
1.	Apakah beban pekerjaan anda cukup berat?	Merasa terbebani 60%	Tidak merasa terbebani 40%
2.	Apakah anda selalu tepat waktu saat menyelesaikan tugas?	Mampu menyelesaikan tepat waktu 80%	Tidak mampu menyelesaikan tepat waktu 20%
3.	Apakah anda selalu dapat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik?	Mampu menyeselaikan tugas dengan baik 100%	Tidak mampu menyelesaikan tugasdengan baik 0%
4.	Kualitas mutu pekerjaan anda meningkat sesuai yang diberikan?	Kualitas meningkat 70%	Kuliatas tidak meingkat 30%

Sumber: kuesioner karyawan

Berdasarkan tabel survey awal tentang mengenai produktivitas karyawan di PT. Samba Arnavat Indonesia, di peroleh hasil responden sebesar 60% responden karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang cukup berat. Sedangkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan 80% responden karyawan mampu menyelesaikan dengan tepat waktu dan untuk kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas 100% responden karyawan mampu menyelesaikannya. Sedangkan 70% responden karyawan kualitas mutu pekerjaanya meningkat. Hal ini sama halnya dengan fenomena yang dijelaskan menurut Serdamayanti (dalam Lita Wulantika, 2017;61) Produktivitas kerja merupakan bagai mana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan hasil kuisioner awal yang di sebarkan kepada 10 orang karyawan bahwa dari indikator motivasi diduga masih kurang, kondisi ini terlihat dari kurangnya perusahaan memberikan reward pada karyawan yang kinerjanya baik dan masih kurangnya keamanan yang diberikan perusahaan saat bekerja, dan berdasarkan hasil kuisioner awal yang di sebarkan kepada 10 orang karyawan bahwa dari indikator disiplin diduga masih kurang, kondisi ini terlihat dari masih ada nya karyawan yang terlambat datang ke kantor dan berdasarkan hasil kuisioner awal yang yang di sebarkan kepada 10 orang karyawan bahwa dari indikator produktivitas diduga masih kurang, kondisi ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang cukup berat.

Berdasarkan Fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan mempelajari motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh pada produktivitas pada karyawan di PT. Samba Arnavat Indonesia dengan judul "**MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. SAMBA ARNAVAT INDONESIA (SAI)**"

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, PT Samba Arnavat Indonesia kurang memberikan perhatian kepada karyawan dalam hal memberikan penghargaan, walaupun karyawan memiliki kemampuan, mengenai disiplin kerja juga kurang di perhatikan, terlihat masih ada nya karyawan yang datang terlambat ke kantor. Di samping itu juga perusahaan kurang memperhatikan produktivitas

karyawan dimana masih ada nya karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh motivasi pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta
2. Seberapa besar pengaruh disiplin pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta
3. Seberapa besar pengaruh produktivitas pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta
4. Seberapa besar pengaruh pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas baik secara parsial maupun simultan pada karyawan PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta

1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Motivasi, Disiplin, dan Produktivitas pada PT. Samba Arnavat Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Seberapa Besarnya Pengaruh Motivasi pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta
2. Untuk mengetahui Seberapa Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta

3. Untuk mengetahui Seberapa Besarnya Pengaruh Produktivitas pada PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta
4. Untuk mengetahui Seberapa Besarnya Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial dan simultan PT. Samba Arnavat Indonesia (SAI) Jakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kajian Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu,baik dalam teori maupun praktek.
2. Peneliti ini dapat digunakan sebagai studi perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis.

1.4.2 Kajian Praktis

1. Bagi penulis

   Berguna bagi penulis untuk menambah wawasan pengetahuan tentang,motivasi dan disiplin kerja terhadap produtivitas.

2. Bagi peneliti lain

   Di harapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi yang berguna dalam melaksanakan penelitian, maupun studi lebih lanjut, serta bahan rujukan dalam penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas

3. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Ruko Graha Pinang 1 Jalan Pinang Raya 1 No.52F, Pondok Labu – Jakarta 12450

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan september 2019 sampai dengan bulan maret 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

1.5.3. Jadwal Penelitian

Tabel 1.4

Jadwal penelitian

No	Uraian	September			Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian																											
2.	Melakukan Penelitian																											
3.	Mencari Data																											
4.	Membuat Proposal																											
5.	Bimbingan																											
6.	Seminar UP																											
7.	Revisi UP																											
8.	Penelitian Lapangan																											
9.	Sidang Akhir																											
10.	Revisi Sidang Akhir																											