

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, melalui sumber daya manusia perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, karena manusia merupakan penggerak perusahaan. Karyawan perusahaan harus memiliki mental tangguh untuk mengatasi tantangan dunia yang kompetitif (Lestari, Firdaus & Rinda, 2021). Menurut Syukri, Emilda dan Oktariansyah (2021) sumber daya manusia merupakan aspek kunci yang memegang peran terpenting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang menjalankan suatu organisasi sehingga penting untuk selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan oleh organisasi. Faktor penentu sukses atau gagalnya tujuan organisasi suatu perusahaan adalah adanya karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan (Handoko, 2014:54).

Salah satu strategi dalam mencapai tujuan yang ada dalam perusahaan adalah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan seberapa besar hasil yang diperoleh karyawan dalam melakukan proses produksi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2019:103) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil output dan input, input berkaitan dengan tenaga kerja, sedangkan output adalah mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas kerja didukung dengan adanya disiplin kerja sehingga disiplin kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan didefinisikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas dan tanggungjawab dengan baik, mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Faktor disiplin dapat dilihat dari absensi kerja karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin tahun 2023.

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Anugerah Tridaya Mandiri Tahun 2023**

Kriteria Absensi	Jumlah (orang)
Sakit	10
Izin	35
Cuti	23
Alpha	15
Terlambat	30
Jumlah Hari Absen	83
Jumlah Hari Kerja	350
Jumlah Karyawan	193
Persentase	23

Sumber: HRD PT. Anugerah Tridaya Mandiri (2024)

Berdasarkan **Tabel 1.1** di atas diketahui bahwa persentase ketidakhadiran kerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin tahun 2023 sebesar 23%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya persentase ketidakhadiran karyawan berakibat penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan.

**Tabel 1.2. Data Jumlah Barang Rusak pada PT. Anugerah Tridaya Mandiri Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Barang Produksi	Jumlah Barang Rusak	Persentase (%)
1	Januari	13.918.330	3592	0,03 %
2	Februari	12.987.761	3204	0,02 %
3	Maret	15.786.179	5919	0,04 %
4	April	16.520.087	1984	0,01 %
5	Mei	17.720.674	4446	0,03 %
6	Juni	14.813.635	3064	0,02 %
7	Juli	16.690.766	4135	0,02 %
8	Agustus	18.047.686	4289	0,02 %
9	September	16.427.065	4481	0,03 %
10	Oktober	17.645.754	5420	0,03 %
11	November	15.442.997	3879	0,03 %
12	Desember	14.547.254	3083	0,02 %
<i>Total/Rata-rata</i>		<i>190.548.185</i>	<i>47.493</i>	<i>0,02 %</i>

Sumber: Bagian Pergudangan PT. Anugerah Tridaya Mandiri (2024)

Berdasarkan **Tabel 1.2** di atas terlihat bahwa barang produksi yang rusak mencapai 47.493 dari 190.548.185 jumlah barang produksi pada tahun 2023, sehingga perlu adanya peningkatan kualitas barang produksi agar tidak mudah mengalami kerusakan dan jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir.

Selain faktor disiplin kerja faktor lain yang juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat memberikan semangat atau motivasi pada karyawan dalam bekerja. Munculnya kepuasan kerja karyawan bergantung pada pemberian gaji yang sesuai, adanya informasi yang jelas terkait kenaikan karir, serta terciptanya hubungan yang baik antar karyawan di lingkungan tempat kerja. Hal tersebut tentu akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuwasin, organisasi harus memperhatikan keselarasan antara tujuan

perusahaan dan tujuan karyawan. Menurut Sutrisno (2015:89) disiplin dan kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti (2012:23) bahwa disiplin, fasilitas dan kepuasan menjadi aspek penentu produktivitas karyawan. Robbins (2013:74) mengungkapkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung berpikiran negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu terhadap imbalan yang mereka terima dari berbagai aspek pekerjaan di organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Untuk karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuwasin, kompensasi yang diperoleh berdasarkan dari gaji pokok, tunjangan dan lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian produksi, ditemukan bahwa kurangnya manajemen karyawan telah menyebabkan penurunan produktivitas dalam produksi air minum kemasan selama periode 3 tahun terakhir (2021-2023). Penurunan produktivitas ini tercermin dari penurunan kualitas kemasan yang tidak memenuhi standar untuk dijual. Karyawan juga menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap waktu dengan tingkat disiplin kerja yang rendah, seperti sering datang terlambat, menunda pekerjaan, dan pulang sebelum menyelesaikan tugas.

Tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menghambat proses produksi, sesuai dengan temuan dalam penelitian Setyanti, Sudarsih, dan Audiva pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, peneliti tertarik untuk melakukan studi yang menganalisis dampak dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin..

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas. Agar penelitian ini tidak melebar terlalu jauh maka penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin”

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?
3. Bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas

kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Lembaga

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai rujukan dan bahan bacaan pada penelitian selanjutnya di Universitas PGRI Palembang.

2. Bagi Objek

Hasil penelitian dapat memberikan masukan dan menambah informasi bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.