

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia digunakan untuk segala aktivitas dalam organisasi, seperti sebagai alat dalam produksi, berperan aktif dalam kegiatan produksi, penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, dan memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk pengembangan potensi karyawan dengan melihat kualitas maupun kapasitas sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, manajemen dituntut harus memiliki tenaga kerja yang cukup produktif, terampil, dan ahli. Tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan kerugian dan

memperburuk citra dari perusahaan karena di rasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya, suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan bekerja lebih produktif. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, misalnya semangat kerja dan disiplin kerja.

Sebuah perusahaan juga tidak terlepas dari adanya kebutuhan tenaga kerja. Jasa mereka diperlukan oleh perusahaan dengan balas jasa yang mampu merangsang karyawan lebih giat dalam bekerja. Penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Sebuah organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang baik guna meningkatkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan karena semangat kerja seorang karyawan dalam bekerja juga mempengaruhi produktivitas. Semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Anaroga (dikutip di Busro, 2020:326), semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Semangat kerja ini lahir ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan juga termasuk pemenuhan kebutuhannya setiap hari. Organisasi atau perusahaan akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja di dalamnya memiliki

semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara yang dapat ditempuh dengan ditegakkannya disiplin kerja pada suatu organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2016,87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Dengan adanya disiplin maka dalam suatu kelompok tertentu atau hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

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. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016,99), produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya tentunya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan penghasilan yang memadai akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja akan membuat suasana kerja itu sendiri menyenangkan. Selain itu, peningkatan produktivitas dapat dilihat pada jumlah keluaran dan masukan.

Peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Perusahaan yang sering dikenal dengan MMS adalah anak perusahaan dari Erajaya Group yang bergerak dibidang Distributor Produk Indosat Ooredoo. PT. Multi Media Selular Baturaja memiliki jumlah karyawan sebanyak 44

karyawan. Tentunya dengan jumlah karyawan yang terbilang cukup besar perlu mendapat apresiasi dari pelayanan ataupun kontribusinya terhadap perusahaan dan pelanggan, dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas yang mampu dikerjakan oleh karyawan dan disiplin kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Peningkatan produktivitas sebagai dasar pengukuran bagi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Peneliti menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 20 responden mengenai semangat kerja di PT. Multi Media Selular Baturaja guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kuesioner awal mengenai semangat kerja dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja pada
PT. Multi Media Selular Baturaja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS	Ket.
		5	4	3	2	1	
A. Absensi							
1.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.	40,0	35,0	25,0	-	-	Cukup Baik
2.	Saya tidak pernah absen dalam waktu yang lama.	50,0	50,0	-	-	-	Baik
B. Kerja Sama							
3.	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan.	25,0	25,0	35,0	10,0	-	Kurang Baik
4.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja.	40,0	40,0	20,0	-	-	Cukup Baik
C. Kepuasan Kerja							
5.	Saya tidak pernah merasa jenuh dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	-	15,0	35,0	50,0	-	Kurang Baik
6.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	-	25,0	35,0	40,0	-	Kurang Baik

D. Kedisiplinan							
7.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi pimpinan.	60,0	25,0	15,0	-	-	Baik
8.	Saya selalu berpakaian rapi dan sopan dalam bekerja.	45,0	35,0	20,0	-	-	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, hasil kuesioner pra-survey menunjukkan terdapat permasalahan pada semangat kerja yang dapat ditunjukkan dengan pernyataan ke 5 yaitu saya tidak pernah merasa jenuh dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dan masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 50,0. Dimana karyawan memandang pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan keadaan emosional yang membuat jenuh. Para karyawan merasa kurangnya perhatian dari pemimpin dan kurang baiknya komunikasi antar rekan kerja juga membuat suasana jenuh dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga merasa ada ketidaksesuaian balas jasa (pendapatan) seperti upah maupun tunjangan kesejahteraan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah seperti insentif hanya didapatkan oleh karyawan yang bekerja di bidang tertentu seperti *Sales Force* dan *Canvasser* yang dapat memenuhi targetnya sehingga karyawan merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain itu, beberapa karyawan juga pernah merasa jenuh karena sulitnya melakukan pengembangan karir di perusahaan. Dimana untuk melakukan pengembangan karir karyawan harus bisa mencapai target atau *keep indeks performance* yang sudah ditetapkan perusahaan, namun tidak semua karyawan bisa mencapai target tersebut karena tingkat kesulitan masing-masing karyawan berbeda dan ada beberapa tes yang harus dilewati oleh karyawan. Karyawan merasa sudah melakukan yang terbaik untuk perusahaan, namun kerja keras mereka itu tidak di apresiasi oleh perusahaan. Karyawan yang biasanya bisa

menghasilkan target sesuai standar atau melebihi target pun menjadi kurang bersemangat dan pencapaian targetnya menurun sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kemudian permasalahan yang lain dalam semangat kerja yaitu ditunjukkan pada pernyataan ke 6 yaitu saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan masih ada yang menjawab tidak setuju senilai 40,0. Dimana semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja yang belum begitu optimal banyak pekerja yang mengeluhkan beban kerja yang terlampau lebih besar dari kapasitas yang mampu dikerjakan oleh karyawan. Sebelumnya target yang ditentukan oleh perusahaan yaitu penjualan saldo dibawah 300 pcs/bulan dan kartu perdana dibawah 3000 pcs/bulan untuk masing-masing karyawan. Namun, sekarang perusahaan memberikan target yaitu penjualan saldo sebanyak 500 pcs/bulan dan kartu perdana sebanyak 5000 pcs/bulan untuk masing-masing karyawan dengan waktu kerja yang tidak berubah. Tentu hal itu membuat karyawan yang sebelumnya bisa mencapai atau melebihi target, sekarang pencapaiannya menurun dan tidak mencapai target. Sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan karena keterpaksaan dari atasan, dan produktivitas kerja karyawan pun menjadi turun.

Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 20 responden mengenai disiplin kerja di PT. Multi Media Selular Baturaja guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kuesioner awal mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja pada
PT. Multi Media Selular Baturaja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS	Ket.
		5	4	3	2	1	
A. Masuk Kerja Tepat Waktu							
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam masuk kerja.	-	25,0	20,0	55,0	-	Kurang Baik
2.	Saya selalu pulang tepat waktu pada saat jam pulang kerja.	-	25,0	25,0	50,0	-	Kurang Baik
B. Penggunaan Waktu secara Efektif							
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan.	-	25,0	30,0	45,0	-	Kurang Baik
4.	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja.	-	25,0	35,0	40,0	-	Kurang Baik
C. Tidak Pernah Mangkir / Tidak Kerja							
5.	Saya tidak pernah mogok kerja.	55,0	30,0	15,0	-	-	Baik
6.	Saya tidak pernah mendapatkan sanksi karena sering mangkir dalam bekerja.	75,0	10,0	15,0	-	-	Baik
D. Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Perusahaan							
7.	Saya dapat menjalankan semua peraturan perusahaan dengan baik tanpa suatu halangan.	45,0	30,0	25,0	-	-	Cukup Baik
8.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar operasional pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.	65,0	20,0	15,0	-	-	Baik
E. Target Pekerjaan							
9.	Saya tidak merasa terbebani dengan target pekerjaan yang diberikan.	-	25,0	40,0	35,0	-	Kurang Baik
10.	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan secara tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan.	-	30,0	30,0	40,0	-	Kurang Baik
F. Membuat Laporan Harian							
11.	Saya selalu mencatat laporan harian setelah menyelesaikan pekerjaan.	55,0	25,0	20,0	-	-	Baik
12.	Saya tertib dan sesuai dalam membuat laporan harian, tidak menunda-nundanya.	50,0	25,0	25,0	-	-	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil kuesioner pra-survey menunjukkan terdapat permasalahan pada disiplin kerja yang dapat ditunjukkan dengan pernyataan ke 1 dan ke 2 yaitu saya selalu datang tepat waktu dalam masuk kerja dan saya selalu pulang tepat waktu pada saat jam pulang kerja. Masih banyak karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 55,0 pada pernyataan 1, dan karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 50,0 pada pernyataan 2. Dimana para karyawan memiliki kedisiplinan yang buruk, dengan beberapa karyawan belum datang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ketidaksiplinan karyawan yang terjadi adalah pada saat karyawan masuk bekerja masih ada karyawan yang datang terlambat dari aturan yang di tetapkan yaitu pukul 08.00. Karyawan seharusnya mengikuti *briefing* bersama pimpinan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaannya, baik karyawan yang berada di bagian kantor ataupun yang keluar lapangan namun karyawan datang terlambat sehingga tidak mengikuti *briefing*. Beberapa karyawan bahkan pulang terlalu cepat dari peraturan yang sudah ditetapkan pukul 17.00, terkadang karyawan yang bekerja di lapangan juga lupa melakukan *checkout*. Perilaku tersebut juga dapat mempengaruhi karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama apalagi tidak ada teguran yang cukup tegas dari pimpinan atas kurangnya disiplin jam kerja karyawan tersebut. Pelaksanaan disiplin kerja dan mentaati ketentuan jam kerja para karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian permasalahan yang lain dalam disiplin kerja yaitu ditunjukkan pada pernyataan ke 3 yaitu saya bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan yang

menjawab tidak setuju senilai 45,0. Sedangkan pada pernyataan ke 4 yaitu saya tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja, dan karyawan yang menjawab tidak setuju senilai 40,0. Karyawan mengaku belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dimana mereka masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan beberapa pekerjaan yang belum mencapai target. Sehingga jam kerja menjadi tidak produktif atau tidak dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Dari uraian di atas baik dari segi semangat kerja maupun disiplin kerja pada perusahaan, harus dibenahi agar dapat dijadikan sebagai dorongan untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik dan dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada dalam suatu perusahaan. Dengan terciptanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan semakin mudah perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sehubungan dengan itu, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka di sampaikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan?.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini muncul dua kegunaan penelitian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sehingga memungkinkan penelitian ini menjadi suatu acuan dan pemecahan masalah dari penelitian.

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan dan menambah kajian ilmu Manajemen khususnya pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk menambah ilmu dan informasi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.