

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola maupun di jalankan perorangan atau secara bersama-sama yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaanya sendiri tetapi harus dibantu karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Suatu perusahaan harus bisa menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif dalam beroperasi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap perusahaan, karena didalam suatu perusahaan akan terhambat dalam beroperasi walupun memiliki alat-alat canggih tidak akan bisa bergerak tanpa kendali dari manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab suksesnya suatu perusahaan bukan hanya dari keunggulan pada teknologi dan tersedianya modal saja, akan tetapi juga dari faktor manusia atau pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelola yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis manajemen sumberdaya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan, (Burhanudin Yusuf, 2015).

CV. Lahan Mas adalah produsen dari beberapa produk beras berkualitas di Indonesia. Produk-produk CV. Lahan Mas diantaranya adalah Beras Merah Cap Orang Sehat, Beras Crystal Kura-Kura, Beras Crystal Anak Ayam dan Berasku Telur Mas. CV. Lahan Mas berdiri sejak tahun 1985 hingga kini terus konsisten dan berkomitmen memproduksi beras yang berkualitas dan enak untuk dikonsumsi. CV. Lahan Mas terletak di Desa Balet Baru, Sukowono, Jawa Timur, 68194. Telp. (0331) 566020 / (0331) 566494. Karyawan pada CV. Lahan Mas kurang lebih ada 15 orang

yang disebut sebagai karyawan tetap. Yang dimaksud karyawan tetap ialah karyawan yang di gaji setiap bulannya. Namun, ada juga karyawan yang disebut juga karyawan borongan yang berjumlah sekitar 40 orang yang kerjanya di gaji dari seberapa lama dia bekerja dan diberi upah pada hari tersebut. Oleh karena itu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi yang berorientasi pada masukan (input) dan efektivitas yang berorientasi pada keluaran (output). Pengukuran output kerja tersebut mempunyai peranan yang sangat penting sehingga dapat dijadikan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2014).

Ravianto, (1991) Sutrisno, (2015) Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang terjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting pada manajemen sumberdaya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, sangat penting meneliti tentang faktor yang mempengaruhi Produktivitas, maka perlu diteliti Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) karena variabel-variabel ini berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember?
2. Apakah faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Lahan Mas Kabupaten Jember?
3. Apakah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Lahan Mas Kabupaten Jember?
4. Manakah faktor yang paling dominan diantara disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap produktifitas karyawan pada CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap produktifitas karyawan pada CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan bersama-sama yang berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan pada CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember.
4. Mengetahui faktor yang paling dominan diantara disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan pada CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini di harapkan :

1. Dapat digunakan sebagai bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas karyawan pada bagian pabrik CV. Lahan Mas di Kabupaten Jember.
2. Dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas pekerja pada CV. Lahan Mas Dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.