

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Perdagangan antar bisnis sekarang lebih kompetitif daripada sebelum globalisasi. Perusahaan-perusahaan saat ini harus tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang telah ada sebelumnya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan, oleh karena itu keduanya saling terkait erat. Jika sumber daya tidak dikelola secara efektif maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuannya.

Setiap organisasi harus dapat memaksimalkan penggunaan tenaga kerja dan pengelolaan tenaga kerja. Aspek personalia yang harus bekerja seefektif mungkin untuk memenuhi tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah tenaga kerjanya, yang juga berfungsi sebagai penyusun strategi, perencana, dan pengendali operasi sehari-hari.

Salah satu perusahaan ritel minuman yang memiliki beberapa lokasi di Medan adalah Sippin Medan. Agar dapat beroperasi seefisien mungkin, perusahaan secara konsisten menuntut tingkat produktivitas karyawan yang tertinggi. Motivasi dan disiplin kerja hanyalah dua dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Sippin Medan, terlihat jelas bahwa kedisiplinan karyawan kurang baik karena karyawan sering datang setelah waktu yang ditentukan dan pulang pada saat jam kerja, menyerahkan tanggung jawab mereka kepada orang lain sebelum meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga sering meninggalkan pekerjaan mereka sebelum waktu yang ditentukan.

Masalah dengan upaya motivasi Sippin Medan, terutama yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, dapat dikaitkan dengan jaranganya pemimpin perusahaan bertemu dengan anggota staf untuk meminta umpan balik tentang bagaimana cara meningkatkan antusiasme kerja anggota staf, yang akan memungkinkan anggota staf untuk bekerja lebih efisien dan efektif, dan dorongan anggota staf untuk meningkatkan kinerja mereka yang masih kurang karena kurangnya rasa tanggung jawab anggota staf terhadap perusahaan.

Sebagai hasil dari alasan yang diberikan di atas, tertarik untuk menggunakan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sippin Medan ”**.

I.2. Identifikasi Masalah

1. Menyadari dampak disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Sippin Medan.
2. Menyadari dampak motivasi terhadap hasil kerja karyawan Sippin Medan.
3. Menyadari pentingnya motivasi intrinsik dan etos kerja dalam memaksimalkan hasil kerja karyawan di Sippin Medan.

I.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Sejauh mana produktivitas kerja karyawan Sippin Medan bergantung pada disiplin di tempat kerja?
2. Sejauh mana produktivitas kerja karyawan Sippin Medan bergantung pada motivasi?
3. Bagaimana insentif dan disiplin di tempat kerja berinteraksi untuk mempengaruhi produktivitas karyawan Sippin Medan?

I.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana produktivitas karyawan Sippin Medan di tempat kerja dipengaruhi oleh kebiasaan kerja mereka.
2. Untuk meneliti dan menilai dampak motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Sippin Medan.
3. Untuk mengevaluasi dan menganalisis dampak dari motivasi dan disiplin kerja terhadap output karyawan Sippin Medan.

I.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan banyak pihak yang mengkaji penelitian ini akan mendapatkan manfaat teoritis dan praktis:

1. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan cahaya baru pada dampak dari motivasi dan disiplin kerja terhadap output dari personil Sippin Medan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan yang ingin memahami bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan Sippin Medan mungkin akan terbantu dengan adanya penelitian ini.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis atau menjadi sumber pengetahuan bagi individu yang ingin memajukan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia, terutama di bidang-bidang seperti motivasi karyawan dan etos kerja yang berdampak pada produktivitas.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi di masa depan yang tertarik dengan sumber daya manusia.

I.6. Teori Pengaruh

I.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno, menjaga disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan karena hal ini membuat orang tidak bertindak tidak jujur terhadap kelompok dan mencegahnya dari awal. Karena memotivasi pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, disiplin kerja mempengaruhi output secara signifikan. Disiplin di tempat kerja, termasuk penggunaan sanksi terhadap pemalas, dapat berdampak signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk meningkatkan hasil produksinya.

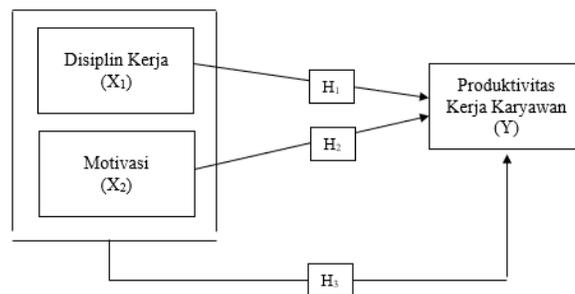
Sesuai dengan penelitian (Eka Prastyo, 2020), Produktivitas karyawan sangat diuntungkan oleh disiplin kerja. Menurut temuan studi tersebut, produktivitas karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat disiplin kerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa kesiapan dan kesediaan seseorang untuk secara sukarela mematuhi hukum yang berlaku. Dalam lingkungan perusahaan, disiplin harus ditegakkan. Karena mustahil bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan personel yang berperilaku baik, maka disiplin sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam melakukannya.

I.6.2. Teori Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Rivai (2015) menegaskan bahwa motivasi yang mendasar dapat mendorong para pekerja untuk melakukan upaya ekstra dalam rangka meningkatkan produksi, yang akan berdampak pada tujuan perusahaan. Motivasi orang-orang yang bekerja untuk organisasi harus dipahami agar dapat mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi yang positif bagi karyawan akan meningkatkan kemauan mereka untuk bekerja keras dan meningkatkan produktivitas. Antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka akan meningkatkan output secara instan.

Menurut penelitian (Masnun Fitriani, 2020), Hasil kerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika pekerja terinspirasi atau termotivasi, mereka akan memberikan hasil yang lebih baik, maka kehadiran motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Bakat, daya cipta, dan kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan alat motivasi perusahaan; jika tidak, karyawan tidak akan terdorong untuk bekerja berjam-jam dan tidak akan mampu berproduksi pada tingkat yang tinggi.

I.7. Kerangka Konseptual



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.8. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini akan menguji hipotesis berikut:

H1 : Karyawan di Sippin Medan kurang produktif ketika ada disiplin.

H2: Karyawan di Sippin Medan lebih produktif ketika ada motivasi.

H3: Efisiensi para pekerja di Sippin Medan dipengaruhi oleh tingkat disiplin dan motivasi kerja mereka