

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan faktor yang penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Salah satu tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja perusahaan tidak dapat terlepas dari produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simamora (2014:110) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau

dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan tempat kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Menurut Sinamo (2015:2) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator-indikator di dalam Etos Kerja menurut Sinamo (2015:151) yaitu : Penuh tanggung jawab, Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2019:21) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

UD Janggalan yang terletak di Desa Gondang, Kecamatan Purwantoto, Kabupaten Wonogiri, adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan yang memproduksi janggalan. Dalam perkembangannya perusahaan ini telah mengisi pasar-pasar di Jawa Tengah bahkan dikirim sampai keluar Jawa Tengah. Perusahaan ini dalam posisinya sebagai

perusahaan Vendor penyedia janggelan sesuai dengan pesanan atau *order* dituntut untuk dapat menyediakan barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan. Oleh karena itu produktivitas kerja para karyawan sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Dalam kegiatan produksinya, produktivitaslah yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Hasil produksi setiap harinya mengalami gejala naik turun tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Pemilik UD Janggelan, standar produksi per hari kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah standar angka wajib yang harus dicapai oleh karyawan, yaitu sebesar 1.500 kg per hari, tetapi juga diharapkan para karyawan mampu memproduksi melebihi standar yang ditetapkan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi per hari, diantaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan, kurang maksimalnya peranan para kepala bagian (*section chief*) produksi mengakibatkan para karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksi setiap harinya serta yang tidak kalah berkontribusi dalam penurunan atau tidak tercapainya produktivitas adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh parakaryawan.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di UD Janggelan. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap**

**Produktivitas Kerja Karyawan di UD Janggalan Di Desa Gondang,
Kecamatan Purwantoro Kabupaten Wonogiri”.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Janggalan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Janggalan?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Janggalan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Janggalan?
5. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Janggalan?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Janggalan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Janggalan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Janggalan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Janggalan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir.

- b. Bagi UD Janggalan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi UD Janggalan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan meningkatkan hasil produksinya.

- c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dan pedoman diri bagi pembaca sebagai sumber acuan di dalam agenda yang sama pada lain waktu.

- d. Bagi peneliti seterusnya

Penelitian ini dapat menjadikan pembelajaran dan bekal bagi peneliti ketika menemukan kasus yang sama di masyarakat.