

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh faktor utama, yakni sumber daya manusia (berupa: karyawan). Sumber daya menjadi faktor yang sangat penting untuk menghasilkan jasa dan produk untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Apabila sumber daya tersebut dikelola dengan baik maka akan mempermudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Bisa dikatakan bahwa aset yang sangat penting dan harus dimiliki oleh sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan yang selalu ada dalam suatu organisasi yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat merancang, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas produk, memasarkan produk, dan juga menentukan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memegang peranan yang penting yaitu dapat menjadi tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan itu baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan itu rendah maka perusahaan akan kesulitan untuk meningkatkan mutu dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2012) “produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan

sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Masalah produktivitas merupakan suatu pembicaraan yang sangat kompleks karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berasal dari perusahaan maupun luar perusahaan. Faktor dari dalam perusahaan misalnya manusia, alat kerjanya, material kerja, sedangkan yang berasal dari luar perusahaan yang sangat besar peranannya misalnya konflik dalam keluarga yang di bawa ke perusahaan. Tidak heran jika produktivitas menjadi aspek yang penting bagi perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami naik turun produktivitas kerja karyawannya, oleh karena itu sudah sewajarnya perusahaan memperhatikan masalah produktivitas yang menjadi tolak ukur berhasilnya suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja karyawan antara lain semangat dalam bekerja, kedisiplinan dan motivasi kerja.

Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya gairah kerja dan semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi akan lebih diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja yang diharapkan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Disiplin menurut Handoko (2016) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mengakibatkan naik turunnya produktivitas kerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi tentunya berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya di perusahaan.

Umi Farida dan Sri Hartono (2016) mengemukakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja diduga juga mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi merupakan suatu pendorong agar seseorang melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Motivasi dibutuhkan setiap individu agar mampu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan muncul ketika kebutuhan yang diperlukan dapat terpenuhi. Motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan apabila perusahaan tersebut menginginkan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. karena dengan adanya motivasi, akan

mendorong seorang karyawan bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan akan merasa berat menjalankan tugas yang diberikan perusahaan atau bahkan tidak memenuhi standar dalam bekerja karena sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam bekerja demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di WARUNK WOW KWB Ponorogo yang bertempat di Jalan Jenderal Sudirman No.75, Krajan, Kepatihan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. WARUNK WOW KWB adalah gerai *fast food* yang telah menjadi tempat yang familiar di kalangan kaum *millenials* di sejumlah kota besar di Indonesia. WARUNK WOW KWB Ponorogo sendiri adalah restoran cabang dari WARUNK WOW KWB yang bertempat di kota Batu, Malang. Nama KWB sendiri adalah singkatan dari “Kota Wisata Batu” yaitu restoran yang pertama di dirikan di Kota Malang, Jawa Timur. WARUNK WOW KWB Ponorogo dihadirkan untuk memberikan alternatif tempat untuk melewati kebersamaan bersama sahabat, teman, dan keluarga dengan konsep makanan dan minuman yang terjangkau harganya serta *ambience* yang nyaman. WARUNK WOW KWB Ponorogo memiliki 45 karyawan yang terbagi menjadi beberapa bagian yang memiliki *jobdesk* yang telah ditetapkan.

Proses penciptaan pelayanan yang baik dan memuaskan konsumen sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya, mengingat karyawan adalah aset penting dalam sebuah perusahaan. Pada WARUNK WOW KWB, di duga produktivitas kerja karyawannya cukup baik namun masih ada beberapa hal

mengenai disiplin kerja yang perlu ditingkatkan oleh karyawan. Hal lain yang di duga menjadi masalah dalam perusahaan ini adalah kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan dan dari pimpinan yang perlu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada diri karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja yang bagus akan mendorong karyawan untuk terus termotivasi dan meningkatkan nilai kedisiplinan pada pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shannon. C Assegaf (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja tapi di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Ismail Usman (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena adanya *gap research* tersebut maka muncullah variabel Z sebagai variabel mediasi, peran variabel mediasi disini adalah untuk menjawab mengapa variabel x dan y berbeda-beda pengaruhnya. Peneliti memilih variabel semangat kerja sebagai variabel intervening karena semangat kerja adalah variabel yang memiliki peran utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di WARUNK WOW KWB Ponorogo mengenai seberapa berpengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening, maka dari itu peneliti mengambil judul **‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening’ Studi kasus di WARUNK WOW KWB Ponorogo.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka disusunlah rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo?
- 2) Apakah *Motivasi* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo?
- 3) Apakah *Semangat Kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo?
- 4) Apakah *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo?
- 5) Apakah *Motivasi* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo?
- 6) Apakah *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di WARUNK WOW KWB Ponorogo?
- 7) Apakah *Motivasi* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening di WARUNK WOW KWB Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap semangat kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Motivasi* terhadap semangat kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Semangat Kerja* terhadap produktivitas kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap produktivitas kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *Motivasi* terhadap produktivitas kerja karyawan di WARUNK WOW KWB Ponorogo.
- f. Untuk mengetahui pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel *intervening* di WARUNK WOW KWB Ponorogo.
- g. Untuk mengetahui pengaruh *Motivasi* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel *intervening* di WARUNK WOW KWB Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah diharapkan berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan serta sebagai bahan untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, motivasi, semangat kerja dan produktivitas kerja.

