

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain kekuatan suatu perusahaan ditentukan

oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Suatu organisasi mengharapkan bahwa para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan suasana yang kondusif. Dengan seperti itu para pegawai tidak akan merasa jenuh dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide dalam meningkatkan kemajuan suatu organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama, dapat dikatakan bahwa organisasi sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Adanya kerja sama yang baik antara pegawai dan organisasi akan berdampak positif dalam pengembangan organisasi tersebut.

Perusahaan harus bisa memiliki produktifitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan itu menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat

maksimal, tidak adanya konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja. Dalam hal ini manajemen suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dan memiliki stamina dan standar kerja yang sesuai. Dengan adanya motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja mampu membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan.

Adanya motivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan sela paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu dan waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.<sup>1</sup> Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, karena akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Orang yang bekerja dalam suatu organisasi karena terdorong oleh adanya suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam suatu organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi. Selain dorongan pribadi dari karyawan, pimpinan perusahaan kecap “CEMARA” memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, ketimbang dengan orang yang memiliki motivasi rendah

---

<sup>1</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 17.

bahkan tidak memiliki motivasi sama sekali dan hanya bekerja karena kewajiban atau tuntutan semata.

Motivasi kerja karyawan merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya produktivitas kerja. Pada permasalahan ini motivasi karyawan dalam memilih pekerjaan itu berbeda-beda. Ada kalanya motivasi itu timbul dari dalam diri sendiri atau motivasi timbul karena orang lain.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh suatu organisasi. Disiplin menunjukkan sesuatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan. Apabila suatu peraturan atau ketetapan dalam suatu perusahaan terabaikan atau kerap dilanggar maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya apabila tunduk pada peraturan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakannya terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan

perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.<sup>2</sup>

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai suatu hubungan keluaran yang berupa barang atau jasa dengan masukan yang berupa tenaga kerja, bahan maupun uang. Disini produktivitas merupakan suatu efisiensi produktif yang merupakan suatu perbandingan antara pengeluaran dengan masukan. Pengeluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai sedangkan masukan dibatasi oleh tenaga kerja. Dalam hal ini setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu untuk dikelola dan diatur dengan baik.

Produktivitas kerja juga diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerja mereka.

Menurut Ravianto Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri atau dengan faktor lain, seperti halnya tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan

---

<sup>2</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 159.

kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.<sup>3</sup>

Cemara Food merupakan sebuah perusahaan berkembang di Blitar yang memproduksi kecap dengan merk Kecap Cemara milik Ibu Djamburi yang beralamatkan di Jalan Majenang Kecamatan Talun Kabupaten Blitar. Perusahaan ini berdiri dari tahun 1991 hingga sekarang. Produk kecap yang dihasilkan oleh “CEMARA” ini merupakan bumbu dapur pelengkap atau penyedap pangan yang sering diminati oleh konsumen untuk menambah cita rasa dalam makanannya, seperti halnya ketika mengkonsumsi bakso, mie ayam, nasi goreng, sate dan masakan lainnya. Jika dilihat sering kali kita melihat produk kecap yang kita jumpai di warung bakso ataupun mie ayam dan tidak jarang produk tersebut masih asing bagi kita.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Kecap Cemara Food Blitar”

---

<sup>3</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2009), hlm. 102.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dikemukakan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.
2. Mengidentifikasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.
3. Mengidentifikasi budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.
4. Mengidentifikasi motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

## **C. Rumusan Masalah**

Agar dalam penelitian proposal skripsi ini terfokus pada ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi permasalahan pada judul yaitu Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Kecap Cemara Food Blitar sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food ?



3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan yang ada, maka penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.
2. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.
3. Menguji pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.
4. Menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan kecap Cemara Food.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini antara lain dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis antara lain:

### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah informasi dan memperluas ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Pihak Perusahaan Kecap Cemara Food

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Perusahaan Kecap Cemara Food untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### b. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan referensi atau tambahan koleksi buku bacaan di perpustakaan IAIN Tulungagung.

#### c. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup yang dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu:
  - a) Variabel bebas meliputi: Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ )

b) Satu variabel terikat, Y adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2. Keterbatasan

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food.

## G. Penegasan Istilah

### 1. Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau suatu kegiatan.<sup>4</sup>
- b) Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>5</sup>
- c) Budaya Kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin

---

<sup>4</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis kompetitif*, (Yogyakarta : GAJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2011), hlm. 351.

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 97.

dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.<sup>6</sup>

- d) Produktivitas Kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu.<sup>7</sup>
- e) Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.<sup>8</sup>

## 2. Definisi Operasional

Penegasan operasional penelitian ini sesuai dengan judul yang dibuat dimaksudkan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kecap Cemara Food Blitar.

---

<sup>6</sup> Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 2004) hlm. 2.

<sup>7</sup> Barhanuddin Yusuf & Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 282.

<sup>8</sup> Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989), hlm. 10

## **H. Sistematika Pembahasan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi pada penelitian ini, dikelompokkan menjadi 6 bab dengan sub bab sebagai penjabar dalam isi bab tersebut. Dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang di dapat akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari peneliti ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat antara lain: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukurannya teknik pengumpulan data dan instrument penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

## BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan rumusan masalah I, pembahasan rumusan masalah II, pembahasan rumusan masalah III dan pembahasan rumusan masalah IV .

## BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu: kesimpulan dan saran.