

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di masa sekarang ini, khususnya dalam bidang bisnis, perusahaan-perusahaan saling bersaing untuk dapat bertahan dan meraih kesuksesan di dalam ketatnya persaingan bisnis nasional, maupun internasional. Usaha tersebut dilakukan baik oleh perusahaan milik negara maupun swasta. Mereka saling berkompetisi dan berusaha untuk menunjukkan keunggulan dan kelebihan yang mereka miliki, melancarkan serangkaian keunggulan teknologi, informasi, pengetahuan serta sumber daya yang kompetitif untuk dapat menjadi perusahaan terbaik, sekaligus mempertahankan pangsa pasar (Nur, 2013).

Pemahaman mengenai dunia bisnis membutuhkan pembelajaran agar bisnis yang dijalankan menuai kesuksesan. Kurangnya pemahaman tentang sistem kerja dunia bisnis membuat para pebisnis mengalami stagnan meski sudah menjalankan bisnisnya selama bertahun-tahun. Dalam upaya mencapai kesuksesan, ada beberapa faktor kunci yang harus diperhatikan agar bisnis dapat berjalan lancar dan berkesinambungan, yaitu seperti pengetahuan tentang bisnis, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan, kualitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi, kondisi keuangan perusahaan, orientasi pelanggan, dan mental mengambil risiko. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pertumbuhan serta perkembangan bisnis itu sendiri, yang dapat dirumuskan melalui strategi bisnis (Malik, 2018).

Teknologi ikut berpartisipasi penting dalam kesuksesan sebuah bisnis. Perkembangan teknologi yang semakin modern senantiasa membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan pesaing di luar sana. Dengan teknologi, perusahaan dapat memunculkan inovasi dan daya kreatif dalam mencapai kesuksesan (Malik, 2018).

Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan *training* atau kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan atau kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Usaha ini perlu dilakukan oleh departemen *human resource management (HRM)* karena usaha ini sangat mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Harista, 2016).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong produktivitas serta faktor-faktor lain dari seluruh kegiatan usaha organisasi atau perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan dalam aktifitas proses kerjanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti: motivasi kerja dan disiplin kerja (Harista, 2016).

Produktivitas sebagai suatu *philosofi* dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan

hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Kerja yang bermalasan dan korupsi pada jam kerja dari yang semestinya, tidaklah menunjang pembangunan, tetapi akan menghambat kemajuan yang semestinya dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jam kerja yang seharusnya dan isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerjaan akan mampu menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh agar suatu keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dapat tercapai (Diana, 2014).

Menurut Purnomo *et al.* (2017) pada dasarnya motivasi lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya untuk membangkitkan keinginan pada diri seorang karyawan agar mau bekerja secara produktif demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusi karyawan sehingga meningkatkan kinerja bisnis yang dijalankan oleh perusahaan.

Menurut Laksmiari (2017), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dimensi motivasi kerja karyawan diantaranya adalah gaji, kondisi sosial lingkungan kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja. Karyawan yang mampu meningkatkan motivasi kerja dapat menciptakan karyawan lebih bertanggung jawab di dalam menjalankan peran yang dimilikinya di perusahaan.

Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014), motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi

sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Alimuddin, 2015).

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi perlu memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Menurut Rachmawati dan Mauludin (2018), disiplin adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan dan mengelola pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan di dalam perusahaan dan norma sosial yang berlaku dan meningkatkan penilaian hasil kerja karyawan. Menurut Faisal dan Ahmad (2014), disiplin adalah sikap, perilaku dan perbuatan, yang sesuai dengan aturan perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin adalah satu persyaratan karyawan untuk memenuhi standar kinerja dan perilaku, termasuk mempertahankan kehadiran karyawan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan aturan dengan baik, kepemimpinan juga memainkan peran penting sebagai panutan bagi bawahannya. Disiplin kerja adalah masalah utama untuk meningkatkan kinerja bisnis perusahaan karena membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan, selanjutnya tingkat kedisiplinan karyawan melalui kepatuhan norma-norma dalam perusahaan dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Pamela (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan berkaitan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Produktivitas

kerja karyawan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Purnomo (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan baik secara pribadi atau organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

PT Delta Mega Persada adalah perusahaan yang bergerak dibidang *property*, yang dalam pengolahan produktivitasnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Masih adanya karyawan di PT Delta Mega Persada Divisi *Land Acquisition* yang memiliki tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang kurang, sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan manajemen perusahaan PT Delta Mega Persada dalam mengembangkan sumber daya manusianya guna pencapaian hasil produktivitas secara maksimal.

Melihat cukup besarnya manfaat disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Delta Mega Persada Pada Divisi *Land Acquisition*”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*?

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*?

### 1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut dapat lebih terarah serta memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti sebanyak 45 karyawan di PT Delta Mega Persada pada divisi *land acquisition*.
2. Penelitian ini hanya membahas mengenai variabel motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

### 1. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi ilmu mengenai konsep motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat dimanfaatkan dikemudian hari sebagai kajian-kajian selanjutnya.

### 2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang masalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, serta membandingkan antara fakta dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

### 3. Bagi Perusahaan

Untuk memberi gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Delta Mega Persada pada Divisi *Land Acquisition*, sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

### 4. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini dapat berguna dan dapat dijadikan referensi bagi mereka yang berminat dalam memperdalam pengetahuannya di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, nilai tambah penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II TELAAH LITERATUR / TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan telaah literatur yang berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, operasionalisasi variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data/objek penelitian, analisis hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan implikasi manajerial.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.