

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dalam organisasi. MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021), MSDM melibatkan berbagai fungsi seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan. Selain itu, Ilmi dan Nukhbatillah (2023) menyebutkan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan pendekatan yang berkelanjutan, MSDM juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus kinerja organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak hanya berfokus pada proses administrasi, tetapi juga strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Payung Pusaka Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di industri jamu dan memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga tingkat

produktivitas karyawannya. Dalam praktiknya, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan karyawan dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus dan antusias dalam bekerja, sementara kedisiplinan menunjukkan konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Namun, dalam praktiknya tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang optimal, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas.

Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan yang muncul adalah adanya indikasi penurunan produktivitas karyawan yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi dan tingkat disiplin kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Christian Kuswibowo (2020) menekankan bahwa dalam dunia kerja modern, indikator produktivitas sering kali terkait erat dengan efisiensi operasional dan kontribusi nyata terhadap tujuan perusahaan. Lebih lanjut, produktivitas dianggap sebagai penentu utama keberhasilan organisasi karena berkorelasi langsung dengan efisiensi biaya dan peningkatan kualitas. Sebagai contoh, dalam studi yang dilakukan oleh Fatma Wati dkk. (2024) di PT Capsugel Indonesia, produktivitas

karyawan dipandang sebagai hasil dari motivasi internal dan eksternal yang mempengaruhi performa sehari-hari. Pentingnya produktivitas tidak hanya sebatas hasil kerja semata, tetapi juga mencakup aspek keberlanjutan dan inovasi dalam jangka panjang. Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan menjadi tolak ukur kritis yang mencerminkan kesehatan dan pertumbuhan organisasi tersebut.

Produktivitas karyawan sering kali dipengaruhi oleh beragam faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Sebagai contoh, Fatma Wati dkk. (2024) menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang efektif dan pembinaan berkelanjutan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini juga tercermin dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuswibowo (2020), yang menegaskan bahwa keterampilan dan pengembangan pribadi memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas. Sejalan dengan temuan tersebut, Yogi Yunanto dan Endang Triwidyati (2023) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu dari banyak variabel yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang optimal dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi, sehingga mendukung pencapaian target bisnis. Transformasi budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi menjadi katalis utama dalam penciptaan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, produktivitas karyawan tidak hanya sekadar hasil kinerja, melainkan juga melibatkan proses berkelanjutan yang mengedepankan perbaikan dan kemajuan organisasional.

Dalam upaya optimalisasi produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri, motivasi dan disiplin kerja memainkan peran krusial yang tidak dapat

diabaikan. Motivasi, yang sering kali dianggap sebagai pendorong utama dalam berbagai konteks industri, merujuk pada faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat antusiasme dan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Elemen ini tidak terlepas dari disiplin kerja, yang mengacu pada konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan dan standar yang ditetapkan perusahaan. Hubungan sinergis antara motivasi dan disiplin kerja membentuk fondasi krusial bagi keberhasilan implementasi strategi peningkatan produktivitas di sektor industri jamu. Pada industri ini, di mana budaya kerja menjadi salah satu penentu keberhasilan, motivasi dan disiplin kerja harus diintegrasikan dalam kebijakan perusahaan untuk mencapai efisiensi yang diharapkan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, PT. Payung Pusaka Mandiri dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehingga visi dan misi perusahaan dapat direalisasikan secara efektif.

Dengan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana motivasi dan disiplin kerja berkolaborasi dalam konteks budaya kerja unik di industri jamu, sangat mungkin untuk menyatakan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri. Motivasi, sebagai dorongan internal dan eksternal, secara potensial dapat meningkatkan antusiasme serta ketekunan karyawan dalam mencapai target organisasi. Namun, tanpa disiplin kerja yang kuat, motivasi yang tinggi sekalipun barangkali tidak cukup untuk menciptakan produktivitas yang konsisten. Sifat disiplin penting bagi perusahaan karena tanpa adanya sikap disiplin perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya (Setiawan et al., 2021). Disiplin kerja, yang mengedepankan konsistensi serta kepatuhan terhadap aturan dan standar

perusahaan, memastikan bahwa tenaga kerja menjalankan tugas dengan efisiensi dan efektivitas tinggi. Harmoni antara motivasi dan disiplin kerja dapat memfasilitasi pencapaian kinerja optimal, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Meskipun kedua variabel ini menawarkan prospek positif, kemungkinan adanya faktor penghambat seperti sikap negatif atau kebosanan dalam rutinitas sehari-hari tidak dapat diabaikan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi yang tepat dan terukur diperlukan untuk memelihara serta meningkatkan interaksi sinergis antara motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan yang terfokus pada penguatan kedua aspek ini diharapkan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, serta memungkinkan PT. Payung Pusaka Mandiri untuk mencapai efisiensi operasional yang diinginkan.

Oleh karena itu, dalam rangka mendalami lebih lanjut mengenai sinergi antara motivasi dan disiplin kerja yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh simultan antara kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri. Dengan memahami pentingnya korelasi yang kuat antara motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam yang bermanfaat, tidak hanya bagi perusahaan yang bersangkutan, tetapi juga bagi industri lainnya yang menghadapi tantangan serupa. Urgensi dari penelitian ini terletak pada potensi peningkatan efisiensi operasional dan pencapaian kinerja optimal melalui strategi manajemen yang tepat, yang diperoleh melalui pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja dapat dioptimalkan. Selain itu, di tengah persaingan industri yang semakin ketat, hasil

penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajemen untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mempertahankan produktivitas karyawan dan memitigasi faktor penghambat seperti sikap negatif atau kebosanan dalam rutinitas kerja. Dalam jangka panjang, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri jamu yang memiliki karakteristik unik. Dengan demikian, melalui kajian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi akademisi dan praktisi dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas melalui pendekatan yang lebih holistik dan berbasis bukti.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Payung Pusaka Mandiri dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA INDUSTRI JAMU PT. PAYUNG PUSAKA MANDIRI“**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri ?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada dua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Payung Pusaka Mandiri yang bekerja di berbagai divisi, dan tidak mencakup variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun kompensasi.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Payung Pusaka Mandiri.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan (PT. Payung Pusaka Mandiri)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan hasil yang diperoleh, perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga dapat membantu perusahaan

dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas, baik di sektor industri jamu maupun di sektor lainnya. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur yang ada mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam industri manufaktur dan sejenisnya.