

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam operasi perusahaan, selain ketersediaan dana dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) sangat penting pada perusahaan produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelolah sumber daya manusia dengan sangat baik. Faktor manusia juga memiliki faktor penting untuk dikelolah dan mempengaruhi suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia memiliki akal, perasaan, dan perilaku. Hasibuan, (Dalam Amalia K R 2022), menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara untuk mengatur hubungan karyawan agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, menurut Fuad, (Amalia K R 2022) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelolah kebutuhan perusahaan terdapat sumber daya manusia sehingga dapat mencapai sasaran perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia yang baik juga menjadi faktor penting untuk perusahaan. Salah satu parameter pengukuran kualitas kerja adalah produktivitas kerja. Sedangkan menurut Bactiar P 2019, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Sehingga pentingnya perusahaan dapat mengelolah motivasi karyawan agar dapat mencapai target atau sasaran suatu perusahaan

Program terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi dan kesehatan dapat membantu menunjang sasaran perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan. Dengan program motivasi kerja untuk Perbaikan sumber daya manusia yang baik, maka sumber daya manusia dapat di perbaiki menjadi lebih baik. Dengan hal ini, dapat menunjang visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya tercapainya target produksi sehingga meningkatkan dana perusahaan.

Motivasi menurut Bactiar P 2019 adalah dorongan seseorang untuk berkontribusi sebesar mungkin untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan, bahkan mendukung unsur manusia sehingga ingin bekerja giat dan antusias untuk hasil yang maksimal

Disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Amalia K.R 2022) adalah suatu keutamaan seorang pemimpin atau pemegang jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan untuk mengkomunikasikan dengan para karyawan dengan harapan untuk mengubah tindakan sehingga sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja menurut Faslah & Savitri, 2013 yaitu suatu keadaan yang membantu karyawan agar bersedia untuk bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku

Gizi dan kesehatan merupakan upaya promotif, syarat penting untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas kerja. Penerapan gizi kerja di perusahaan menjadi salah perbaikan kualitas tenaga kerja. Selain aspek kesehatan, dalam gizi kerja juga terkandung aspek pengembangan sumber daya, Nugroho 2017

Pendapat yang telah dipaparkan diatas sangat menunjukkan pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja, sebagai cara untuk memwujudkan visi dan misi suatu perusahaan dan mewujudkan target atau jumlah produksi yang telah ditentukan, untuk menunjang suatu perusahaan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari pada tahun 2019 di PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, yang bergerak dalam bidang memproduksi alas kaki (Insole), menunjukkan nilai koefisien determinasi Motivasi dan Disiplin kerja memberikan pengaruh besar 61,1% terhadap variabel Produktivitas Karyawan, sementara sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Pada penelitian lain, yang dilakukan oleh Baiti, dkk pada tahun 2020 di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, yang bergerak dalam bidang produksi kain, menunjukkan nilai $0,104 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wardana dan Febrianti pada tahun 2012 di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas Malang, yang bergerak dalam bidang produksi rokok, menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,568 atau 56,8%. Dapat diartikan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Djagung Padi sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi karyawan

Perusahaan PT. Djagung Padi Mas adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi rokok. Perusahaan ini berada di Jl. Raya Ki Ageng Gribig No.316, Kedungkandang, Kec. Kedungkandang, Kota Malang. Perusahaan ini memiliki 200 pekerja. Pada perusahaan ini memiliki 9 jam kerja yaitu dari hari Senin hingga hari Jumat, dari pukul 07.00-17.00

Selain itu terdapat data yang didapatkan dari PT. Djagung Padi Mas, yaitu target produksi setiap bulan dari PT. Djagung Padi Mas, yang dimana hasil produksi tidak sesuai dengan target yang rencanakan. Data yang di dapatkan yaitu dari bulan Juni hingga September 2023, berikut paparan datanya

Table 1. Data Rencana Produksi di PT. Djagung Padi Mas

No	Bulan	Rencana	Realisasi
1	Juni 2023	7.480.000	6.108.250
2	Juli 2023	7.680.000	7.087.500
3	Agustus 2023	8.000.000	8.382.750
4	September 2023	8.160.000	7.680.000

Dari data yang di paparkan, menunjukkan bahwa pada bulan Juni, Juli, dan September, realisasi produksi tidak sesuai dengan rencana produksi. Pada data tersebut angka realisasi dengan rencana terlihat sangat jauh berbeda, yang dikarenakan karyawan sering tidak maksimal dalam bekerja, seperti tidak memiliki keinginan untuk mencapai target yang telah ditentukan dan pekerja hanya sekedar datang untuk bekerja, sehingga pembuatan produksi terhambat

Data yang telah dipaparkan, menjadi alasan penulis ingin melakukan penelitian terkait Hubungan Motivasi, Dislipin Kerja, dan Gizi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Motivasi kerja karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?

2. Bagaimana gambaran Disiplin kerja karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?
3. Bagaimana gambaran status gizi, karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?
4. Bagaimana gambaran Produktivitas kerja karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?
5. Apakah terdapat hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?
6. Apakah terdapat hubungan Dislipin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?
7. Apakah terdapat hubungan Status Gizi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan status gizi terhadap produktivitas kerja di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis gambaran Motivasi Kerja di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas
2. Menganalisis gambaran Disiplin kerja karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas
3. Menganalisis gambaran Gizi Kerja karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas
4. Menganalisis gambaran Produktifitas Kerja karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas
5. Menganalisis hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas

6. Menganalisis hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas
7. Menganalisis hubungan Status Gizi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas

1.4 Ruang Lingkup

Pada penelitian ini dilakukan di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas yang berlokasi di Jl. Raya Ki Ageng Gribig No.316, Kedungkandang, Kec. Kedungkandang, Kota Malang,. Penelitian membahas terkait “Hubungan Motivasi, Dislipin Kerja, dan Gizi Kerja Terhadap Produktivitas di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas”

Pada penelitian ini membahas tentang hasil analisis hubungan antara motivasi, dislipin kerja, dan gizi kerja terhadap produktivitas kerja di Bagian Produksi Petintingan PT. Djagung Padi Mas. Dengan melakukan wawancara, melakukan dokumentasi, dan memberikan kuisioner

1.5 Keaslian Penelitian

Table 2. Keaslian Penelitian

Nama Peneliti Judul	Judul	Metode	Analisis Data	Variable	Hasil
Ludi Wishnu Wardana & Ratih Febrianti, 2012	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Djagung Padi, Malang	Penelitian Eksplanasi	Analisis Regresi Berganda	Y = Kinerja Karyawan X ¹ = Kepuasan X ² = Motivasi	Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Djagung Padi sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi karyawan
Kiki Rizki Amalia dan Arsadi, S.E., M.M, 2022	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang	Penelitian Deskriptif Kuantitatif	Analisis Pearson	Y = Produktivitas Karyawan X ¹ = Motivasi X ² = Dislipin Kerja	koefisien determinasi variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh besar 61,1% terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y), sementara sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

<p>Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah, 2020</p>	<p>Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile, Surakarta</p>	<p>Penelitian Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Y = Produktivitas Karyawan X^1 = Motivasi X^2 = Dislipin Kerja X^3 = Lingkungan Kerja</p>	<p>variabel disiplin kerja nilai thitung (8,830) > ttabel (1,984) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak, maka secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Nilai 0,104 > 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha dierima, maka secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta</p>
--	---	--	--	---	--

Pada penelitian yang telah dipaparkan dengan penelitian ini memiliki perbedaan yaitu menganalisis dengan melihat hubungan, terdapat variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu gizi kerja, cara melakukan analisis data dengan menggunakan chi-square, dan alat ukur yang digunakan pada pengukuran pada setiap variable independent menggunakan kuisioner

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

- a. Informasi peranan motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- b. Saran dan masukan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja upaya meningkatkan produktivitas karyawan

2. Bagi Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai :

- a. Membantu memberikan kontribusi terakit ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Sarjana Terapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
- b. Referensi penelitian mengenai motivasi kerja disiplin kerja, dan gizi dan kesehatan terhadap produktivitas kerja oleh Mahasiswa dan Mahasiswi Program Studi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

3. Bagi Peneliti

Memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan