

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

PT. Ultra Jaya Milk Industry and Trading Company, Tbk merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi minuman yang bermarkas di Padalarang, Kab. Bandung, Indonesia. Beralamat di Jln. Raya Cimareme 131, Padalarang, Kab. Bandung. Perusahaan ini awalnya merupakan industri rumah tangga yang didirikan pada tahun 1958, kemudian menjadi suatu entitas perseroan terbatas pada tahun 1971. Perusahaan ini merupakan *pioneer* di bidang industri minuman dalam kemasan di Indonesia, dan sekarang memiliki mesin pemroses minuman tercanggih se-Asia Tenggara.

Untuk menjaga agar perusahaan tetap menjadi yang terdepan, diperlukan berbagai cara untuk menjaga atau meningkatkan kinerja terutama sumber daya manusianya yang merupakan penggerak dari perusahaan. Pertumbuhan bisnis yang pesat selain memerlukan produk dan layanan berkualitas, yang didukung oleh infrastruktur dan teknologi informasi yang memadai, juga sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang handal, profesional, bertanggung jawab, penuh dedikasi dan memiliki kompetensi yang tinggi.

Untuk mempertahankan kemampuan bersaingnya, usaha peningkatan produktivitas karyawan merupakan alternatif yang tepat. Oleh karena itu, PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja melalui perbaikan kualitas pengelolaan SDM dimulai dari penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya (*staffing*),

Penyempurnaan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dan membangun Human Resource Information System (HRIS) termasuk menata sistem remunerasi yang berbasis dimensi kompetensi *skill*, *problem solving* dan *accountability*, bahkan penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), khususnya meritokrasi, integritas, dan transparansi telah diterapkan. Pelatihan adalah suatu aspek penting dari strategi jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan kesempatan pengembangan karir.

Manajemen sangat menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan pertumbuhan bisnis PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk. Oleh karena itu dalam tahun 2009, Manajemen PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk mengambil kebijakan untuk melaksanakan program-program terselenggaranya pengembangan bidang sumber daya manusia. PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk mengeluarkan kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Program-program yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja di PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk diantaranya adalah menerapkan Program Penghargaan bagi karyawan (*Reward Program*) yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja dalam bentuk pemberian bonus, ibadah umroh, dan lain-lain; adanya peningkatan gaji  $\pm$  sekitar 5-15% berdasarkan masa kerja dan penilaian kerja; pemberian sanksi yang lebih tegas atas pelanggaran yang dilakukan yaitu PHK; adanya tuntutan agar karyawan memberikan kontribusi positif sebesar-besarnya

kepada perusahaan; kesempatan promosi bagi karyawan; pemberian insentif atas prestasi kerja yang diberikan dengan segera; penggantian kesehatan untuk rawat inap dan rawat jalan sampai batas tertentu menggunakan sistem asuransi kesehatan yang professional; jaminan hari tua; tunjangan cuti karyawan; pemberian fasilitas pinjaman karyawan berupa kredit kepemilikan rumah (KPR), kredit kendaraan bermotor, kredit pendidikan lanjutan, kredit multiguna serta kredit yang bersifat darurat untuk membantu kesulitan karyawan; tunjangan perumahan untuk karyawan dalam jabatan tertentu; serta program kepemilikan kendaraan (Car Ownership Program) untuk karyawan dengan tingkatan tertentu.

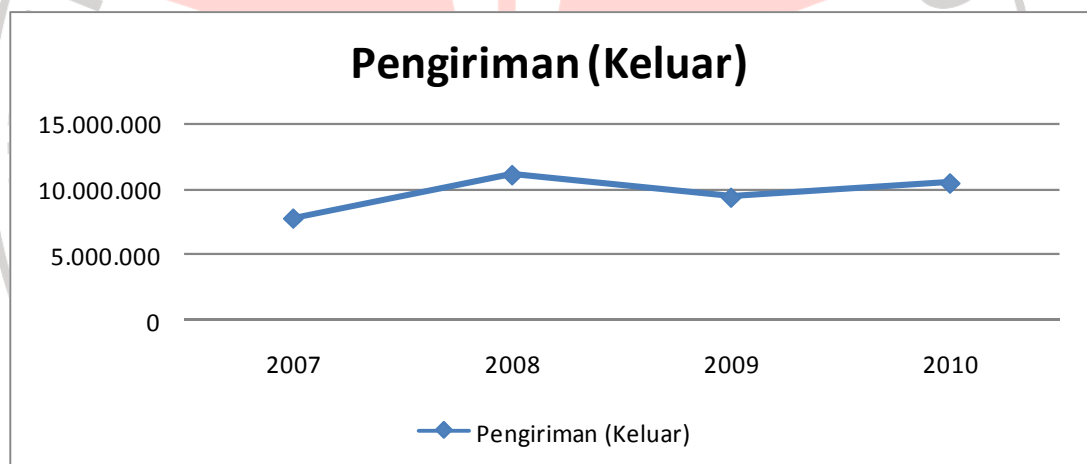
Program-program diatas tentunya dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat produktivitas, karena tingkat produktivitas karyawan suatu perusahaan memiliki andil yang besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang ditetapkan. Karena tanpa adanya produktivitas yang baik di setiap tingkatan organisasi yang terdiri dari individu, kelompok dan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu hal yang sulit.

Produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan tergantung pada berbagai aspek yang terkait didalamnya baik dari individu itu sendiri maupun dukungan dari perusahaan tempatnya bekerja. Efisiensi dengan menggunakan pekerja yang berkinerja tinggi tidaklah independen, karena berkaitan erat dengan sistem dan individu lain yang dilibatkan. Oleh sebab itu organisasi dalam melakukan peningkatan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi memiliki kewajiban untuk menanamkan karakter positif dalam organisasi, karena karakter

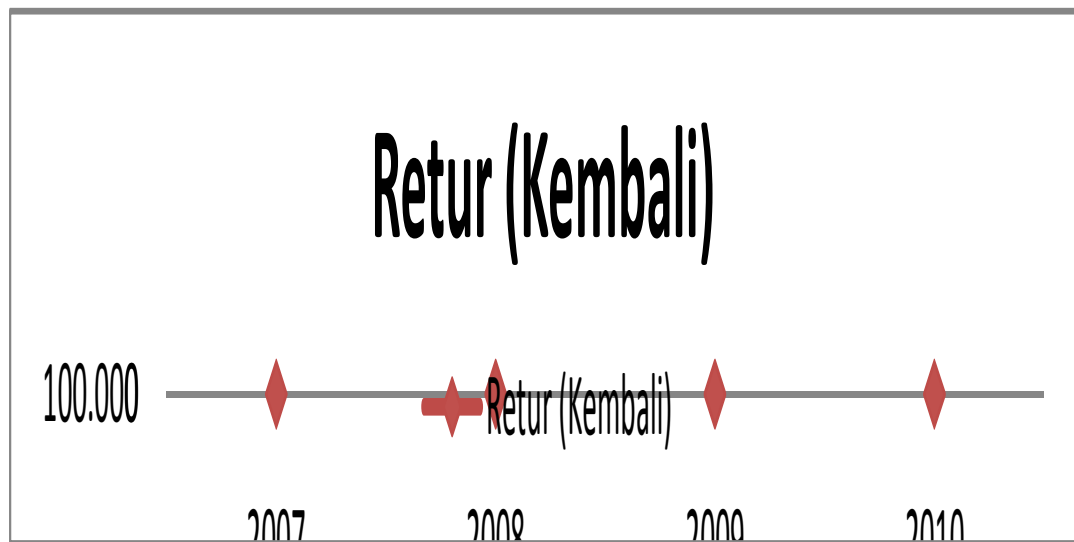
yang ada dalam organisasi akan menentukan kontribusi tersebut memiliki produktivitas tinggi atau sebaliknya.

Tingkat produktivitas bagian gudang sendiri dapat diukur dari perputaran keluar masuknya barang yang ada di dalam gudang. Gudang sendiri merupakan bagian penting dari perusahaan karena sebagai tempat penyimpanan barang jadi, barang setengah jadi maupun barang mentah sebagai persediaan kebutuhan perusahaan.

Tingkat produktivitas karyawan pada bagian gudang dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada grafik pengiriman (keluar) barang dan retur (kembali) barang dibawah ini :



**Tabel 1.1**



Tabel 1.2

**Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dalam satuan carton**

Pada grafik diatas menjelaskan bahwa produktivitas karyawan pada bagian gudang belum stabil dan berfluktuatif. Hal ini dapat dilihat dari retur atau pengembalian barang kepada perusahaan yang mengalami peningkatan pada tahun 2009 yang tentunya merugikan perusahaan padahal pada tahun 2009 tingkat pengiriman barang lebih sedikit dibandingkan tahun 2008 meskipun pada tahun 2010 mengalami perbaikan. Masalah ini tentunya dapat berpengaruh terhadap tingkat penjualan dan laba perusahaan perusahaan, ini dapat dilihat dari tabel penjualan dan laba perusahaan selama 4 tahun terakhir dibawah ini :

### Penjualan

Tahun	Penjualan
2007	48.180.095
2008	50.019.137
2009	50.906.666
2010	47.096.864

Sumber : Data yang telah diolah 2011

### Laba Bersih

Penjualan Bersih	2007	2008	2009	2010
Menurut Daerah Geografis				
Ekspor	22,27	30,35	40,04	38,49
Lokal	812,96	1.096,45	1.322,56	1.575,43
<b>Total</b>	<b>835,23</b>	<b>1.126,80</b>	<b>1.362,60</b>	<b>1.613,92</b>

Dalam Miliar Rupiah

Dapat dilihat penjualan perusahaan pada tahun 2010 terlihat menurun dibandingkan tahun 2009, meskipun laba pada tahun 2010 mengalami peningkatan daripada tahun sebelumnya, hal ini tidak lepas dari dinaikannya harga jual produk ultrajaya jenis minuman UHT sebesar 3-5% dari harga jual sebelumnya.

Melihat dari data-data diatas, fenomena yang terjadi di PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk menunjukkan produktivitasnya masih berfluktuatif dan memiliki kecenderungan menurun. Tentunya fenomena ini harus

segera diselesaikan oleh pihak perusahaan agar kestabilan perusahaan tetap terjaga.

Berkaitan dengan permasalahan produktivitas karyawan diatas motivasi dari sisi internal karyawan memiliki pengaruh yang berarti. Karyawan yang termotivasi akan mengarahkan karyawannya kepada upaya-upaya yang bersifat substansial untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas karyawan adalah disiplin kerja, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting , karena semakin baik disiplin kerja karyawan , maka semakin tinggi prestasi kerja dan produktivitas yang dicapainya tanpa disiplin kerja yang baik, sulit untuk suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Wujud disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan terlihat pada perilakunya. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan bekerja dengan lebih tulus. Mereka menyadari bahwa menaati peraturan, tugas serta tanggung jawabnya sebagai karyawan adalah suatu kewajiban yang mutlak.

Jadi disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, yang pada akhirnya ditujukan untuk mencapai produktivitas organisasi perusahaan.

Seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab seandainya karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, peraturan dan hukuman sangat diperlukan guna membangun sikap disiplin yang tinggi dari para karyawan. Peraturan berfungsi untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, sedangkan hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, agar perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan agar lebih baik, maka perlu diadakanya penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Gudang di PT.Ultrajaya Milk Industry And Trading Company,Tbk”.**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

PT. Ultra Jaya Milk Industry and Trading Company, Tbk (IDX: ULTJ) merupakan perusahaan multinasional dan merupakan perusahaan produsen susu terbesar di Indonesia. Untuk itu agar menjaga tetap menjadi yang terbaik. Peforma perusahaan harus dipertahankan bahkan ditingkatkan. Peningkatan peforma perusahaan tentunya tidak lepas dari produktifitas kerja SDM yang dimiliki.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas adalah salah satu permasalahan utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai rekan dalam mencapai tujuan organisasi, harus senantiasa



diarahkan potensinya sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja seorang karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang ditingkat tenaga kerja, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain, seperti pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, motivasi dari individu yang menjalankan pekerjaan itu.

Dari berbagai faktor diatas, penulis hanya akan mengkhususkan pembahasan mengenai faktor motivasi dan disiplin kerja. Sebagaimana yang telah diutarakan pada latar belakang, motivasi memberikan pengaruh terhadap fluktuasi produktivitas karyawan.

Motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar bagi karyawan dari sisi internal dalam permasalahan produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan mengarahkan karyawannya kepada upaya-upaya yang bersifat substansial untuk mencapai tujuan perusahaan

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja dari karyawan, dengan memiliki disiplin yang baik perilaku karyawan akan terarah pada hal-hal yang bersifat positif, sehingga dengan sendirinya akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada akhirnya karyawan akan berupaya secara sadar dan bertanggung jawab untuk mengatur, mengendalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal-hal positif baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran karyawan bagian gudang PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk terhadap tingkat motivasi
2. Bagaimana gambaran karyawan bagian gudang PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk terhadap tingkat disiplin kerja
3. Bagaimana gambaran produktivitas karyawan bagian gudang PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk
2. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk
3. Untuk mengetahui gambaran produktivitas Kerja Karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.
4. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.
5. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.
6. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gudang pada PT. Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan pada pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu masukan dan saran bagi perusahaan dalam hal program motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

