

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis saat ini, persaingan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan harus mampu mengelola seluruh sumber dayanya dengan cara yang baik agar bisnisnya dapat bertahan.¹ Mengingat manajemen SDM merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan sejalan dengan berjalannya perusahaan, sehingga perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi faktor sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM merupakan hal yang wajib bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk bekal pengelolaan dan pengembangan perusahaan di masa depan.² Kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan bisnis memiliki dimensi strategi yang sangat penting, di mana pengelolaan SDM secara terintegrasi akan memberikan dampak signifikan terhadap daya saing dan inovasi organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penyelarasan antara pengembangan kompetensi karyawan dengan visi strategis perusahaan. Pemanfaatan potensi karyawan secara optimal pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja keseluruhan perusahaan.³

Produktivitas memiliki peran yang sangat besar bagi karyawan dalam perusahaan, karena melalui produktivitas kerja, pelaksanaan tugas diharapkan

¹ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Grasindo, 2002). 13

² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Teori, Studi Kasus, Dan Solusi* (Jepara: UNISNU PRESS, 2023). 8

³ Deri Prayudi, *Manajemen Modal Manusia: Mengelola SDM Sebagai Aset Utama Perusahaan* (Padang: Takaza Innovatix Labs, 2025). 7-8

dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien,⁴dengan demikian produktivitas menjadi salah satu komponen utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk secara bertahap meningkatkan produktivitasnya.⁵

Menurut Mulyadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, dan kompensasi.⁶ Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Motivasi mampu mendorong dan menginspirasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi serta serta menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.⁷ Menurut Hasibun dalam Edy Sutrisno Motivasi merupakan pemberian dorongan yang mampu menumbuhkan semangat kerja seseorang, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, bekerja seacara efektif, serta mengintegrasikan seluruh kemampuan dan upayanya demi mencapai kepuasan.⁸

Faktor lain selain motivasi kerja yaitu disiplin kerja. Di samping memperhatikan motivasi, perusahaan perlu memberi perhatian serius terhadap kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berperan dalam menciptakan efektivitas

⁴ Jannatun Nisa, Eko Fajar Wanto, and Prabudi Darus., *Komunikasi Antar Pribadi Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2024). 62

⁵ Candana and Ali, *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan* (Padang: CV. Gita Lentera, 2024). 21

⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: In Media, 2015).101

⁷ Endang Suswati, *Motivasi Kerja* (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022).7-8

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2017).111

dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung. Kedisiplinan yang tumbuh tanpa paksaan akan mendorong kepatuhan terhadap aturan serta menimbulkan kepuasan kerja dalam diri seseorang.⁹ Menurut Rifai disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk menyampaikan arahan kepada karyawan agar mau memperbaiki sikap dan perilakunya. Di sisi lain, disiplin kerja juga bertujuan menumbuhkan kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.¹⁰

Setiap perusahaan pasti menginginkan pekerja yang berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan. Peneliti telah melakukan observasi awal dari beberapa perusahaan yang sejenis (Pabrik Krupuk) yang ada di Kecamatan Badas Kabupaten Kediri menurut Badan Pusat Statistik Jawa Timur tahun 2023 pabrik krupuk di kecamatan Badas diantaranya adalah PT Barokah Jaya Maprah, UD Mekar Jaya, UD Tunggal Jaya, dan Pabrik Krupuk Mentah Basuki (Dusun Sembung). Dari beberapa pabrik krupuk yang ada di Kecamatan Badas peneliti mengambil tiga objek perusahaan untuk ditinjau keunggulan maupun kekurangannya yaitu sebagai berikut :

⁹ Syaifuddin et al., *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Indramayu: Penerbit Adab, 2023). 13

¹⁰ Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006). 444

Tabel 1.1
Data Perbandingan Perusahaan Kerupuk

No	Faktor- Faktor Produktivitas Kerja	PT Barokah Jaya Maprah	UD Mekar Jaya	UD Tunggal Jaya
1	Tingkat Pendidikan	Tidak ada batasan tingkat pendidikan, lebih mengutamakan kegigihan dan usia yg masih muda	Tidak ada Batasan tingkat pendidikan	Tidak ada batasan tingkat Pendidikan lebih mengutamakan umur yang masih muda
2	Kemampuan Bekerja	Kemampuan kerja baik dilihat dari tingkat konsistennya	Dilihat dari hasil kerjanya.	Dilihat dari hasil dalam bekerja.
3	Keterampilan (<i>skill</i>)	Terdapat training di awal masuk kerja dan pengawasan saat bekerja oleh atasan	Terdapat training dan pengawasan dari atasan saat bekerja.	Terdapat training dan pengawasan dari atasan saat bekerja.
4	Etika Kerja	Terdapat SP jika melakukan pelanggaran dan	Adanya teguran saat melakukan	Adanya teguran saat

		akan di keluarkan jika melebihi batas, saling kerja sama sesame tim.	pelanggaran, saling kerja sama sesame tim	melakukan pelanggaran, saling kerja sama sesame tim
5	Motivasi	Pemberian bimbingan terkait pekerjaannya, pemberian bonus dan kenaikan gaji jika hasil kerjanya bagus.	Pemberian bonus dan bimbingan di awal	Pemberian bonus dan bimbingan di awal
6	Jaminan Kesehatan	Terdapat fasilitas P3K	Terdapat fasilitas P3K	Terdapat fasilitas P3K
7	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja bersih dan nyaman, terdapat pengawasan serta aturan terhadap karyawan agar saling kerja sama	Lingkungan kerja cukup baik	Lingkungan kerja bersih dan nyaman

8	Sarana dan Prasarana	Terdapat alat dan fasilitas kerja yang lengkap, seragam kerja khusus bagian-bagian tertentu.	Terdapat alat kerja yang lengkap	Terdapat alat kerja yang lengkap
9	Manajemen	Manajemen pengelolaan dan kepemimpinan sudah baik, serta adanya evaluasi secara terbuka	Manajemen pengelolaan sudah baik dan terdapat evaluasi kerja	Manajemen pengelolaan sudah baik dan terdapat evaluasi kerja
10	Disiplin Kerja	Adanya peraturan kerja tertulis, terdapat sanksi pelanggaran terkait telat masuk berupa denda, adanya SP jika melanggar aturan dan jika SP melebihi batas yang ditentukan akan dikeluarkan.	Terdapat aturan kerja tertulis	Terdapat aturan kerja tertulis

11	Kompensasi	Gaji, bonus, THR, apresiasi dari atasan, hari cuti	Gaji, bonus, THR	Gaji, bonus, THR
----	------------	--	------------------	------------------

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah, Pimpinan HRD Mekar Jaya, Pimpinan UD Tunggal Jaya

Berdasarkan tabel 1.1 hasil wawancara dan observasi pada tiga perusahaan kerupuk yaitu PT Barokah Jaya Maprah, UD Mekar Jaya, dan UD Tunggal Jaya, diketahui bahwa ketiga perusahaan memiliki beberapa persamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Namun secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa PT Barokah Jaya Maprah menerapkan berbagai kebijakan terkait motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai dengan fokus penelitian. Oleh karena itu, peneliti menetapkan PT Barokah Jaya Maprah sebagai lokasi penelitian. Berikut jumlah karyawan PT Barokah Jaya Maprah di masing-masing divisi/bagian:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Berdasarkan
Bagian Masing-Masing

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Produksi	57 orang
2	Pengeringan (jemur)	23 orang
3	Pengemasan dan <i>finishing</i>	44 orang
4	Sortir dan mengupas bawang	18 orang
Total		142 orang

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat 142 jumlah karyawan. Bagian produksi terdapat 57 karyawan, bagian pengeringan (jemur) sebanyak 23 karyawan, bagian pengemasan dan *finishing* sebanyak 44 karyawan sementara bagian sortir dan pengupasan barang sebanyak 18 karyawan. Bagian produksi memiliki jumlah karyawan paling besar dibandingkan bagian lain, yaitu sebanyak 57 orang dari total 142 karyawan.

PT Barokah Jaya Maprah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kerupuk dan telah berkembang menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2024. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur, keberhasilan proses produksi sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi diperlukan agar target produksi dapat tercapai, kualitas produk tetap terjaga, serta proses produksi berlangsung secara efektif dan efisien. PT Barokah Jaya Maprah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti penerapan peraturan kerja tertulis, pemberian sanksi keterlambatan, serta evaluasi secara berkala.¹¹ Peluangnya untuk mencapai tujuan perusahaan semakin besar dengan kualitas sumber daya yang ada.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pimpinan perusahaan, masih ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam proses produksi masih terdapat karyawan yang datang terlambat sehingga memengaruhi ketepatan waktu dimulainya kegiatan produksi. Selain itu, semangat kerja karyawan tidak selalu berada pada

¹¹ Data dari Hasil Wawancara dengan Bapak Zamzami selaku Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah, Tanggal 15 Desember 2025, Pukul 12.30 WIB.

tingkat yang sama, terutama ketika beban pekerjaan meningkat atau pekerjaan dilakukan secara berulang. Perusahaan juga masih melakukan evaluasi secara berkala terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja agar target produksi dapat tercapai secara optimal. Berikut pencapaian target produksi dari bulan Januari sampai bulan Desember 2025.

Tabel 1.3
Target Produksi PT Barokah Jaya Maprah tahun 2025

Bulan	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase Pencapaian
Januari	50.000	48.600	97,20%
Februari	50.000	47.900	95,80%
Maret	50.000	49.200	98,40%
April	50.000	47.500	95,00%
Mei	50.000	50.000	100%
Juni	50.000	50.000	100%
Juli	50.000	48.300	96,60%
Agustus	50.000	47.800	95,60%
September	50.000	48.900	97,80%
Oktober	50.000	49.400	98,80%
November	50.000	50.00	100%
Desember	50.000	49.000	98,00%

Sumber : Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa PT Barokah Jaya Maprah menetapkan target produksi sebesar 50.000 kg setiap bulan. Namun, realisasi

produksi selama tahun 2025 masih mengalami fluktuasi dan belum selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, fluktuasi pencapaian target produksi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya stabil sehingga diperlukan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Persentase pencapaian target produksi berkisar antara 95,00% hingga 100,00%. Pencapaian terendah terjadi pada bulan April, yaitu sebesar 95,00%, sedangkan target produksi berhasil tercapai sepenuhnya pada bulan Mei, Juni, dan November dengan persentase pencapaian sebesar 100,00%. Pada bulan-bulan lainnya, realisasi produksi berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan motivasi dan disiplin kerja belum tentu selalu diikuti dengan pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah.

Menurut French dalam Abadi motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk meningkatkan usaha guna mencapai target atau hasil yang diharapkan.¹² Oleh karena itu, perusahaan perlu secara terus-menerus melakukan upaya untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi berperan dalam memberikan dorongan dan pengaruh kepada seseorang agar mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.¹³ Pemberian motivasi kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa

¹² Wuri Tamtama Abdi, Candra Wijaya, and Rusydi Ananda, *Komitmen Kerja (Analisis Kompetensi Pribadi, Stabilitas Emosi Dan Motivasi Intrinsik)* (Medan: umsu press, 2024). 66

¹³ L. Suryani et al., *Buku Ajar Manajemen Pasien Safety* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).41

senang dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan menerapkan berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja, di antaranya melalui beberapa upaya berikut:

Tabel 1.4
Upaya PT Barokah Jaya Maprah dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan

No	Upaya	Pelaksanaan	Tujuan
1	Pemberian materi dalam bidang tertentu, seperti produksi dan penngeringan dan lain-lain.	Diawal masuk kerja dan terkadang dilakukan seminggu sekali	Untuk memberikan pengalaman tentang pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait dengan bidang pekerjaannya
2	Berbagi informasi.	Sebelum memulai aktivitas pekerjaan atau setelah aktivitas	Sebagai media komunikasi antara karyawan dan manajer, sarana ini berfungsi untuk menyampaikan permasalahan agar dapat segera ditangani. Selain itu, juga menjadi wadah bagi karyawan dalam menyampaikan gagasan dan ide yang bertujuan untuk

			mendorong kemajuan perusahaan.
3	Kenaikan gaji bertahap	Setelah 3 tahun menjadi pekerja tetap	Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan konsistensi karyawan dalam bekerja.
4	Pemberian bonus dan tunjangan lainnya	Waktunya tidak ditentukan, tergantung kebijakan perusahaan.	Sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan pengembangan karyawan, sekaligus sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras yang telah mereka berikan.
5	Pemberian insentif gaji atau upah sesuai dengan hasil kerja	Diberikan seminggu sekali setiap hari kamis	Sebagai imbalan atas kerja karyawan serta untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka.

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa motivasi di PT Barokah Jaya Maprah tergolong cukup baik. Pemberian motivasi oleh perusahaan membuat karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja mereka.

Disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah dan aturan dalam suatu organisasi, semakin tinggi penerapan disiplin pegawai semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Disiplin sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin membentuk sikap dan perilaku kerja yang tertib sehingga memudahkan pegawai

dalam bekerja. Dengan begitu akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian produktivitas kerja serta tujuan organisasi.¹⁴ Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memaksimalkan efisiensi dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan serta perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tindakan yang kurang hati-hati.¹⁵ Berikut diuraikan disiplin kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah:

Tabel 1.5

Peraturan yang Diterapkan PT Barokah Jaya Maprah

No	Peraturan	Tujuan
1	Datang tepat waktu jika terlambat akan mendapat sanksi(denda)	Bertujuan menumbuhkan kedisiplinan karyawan, memastikan kelancaran operasional perusahaan, dan mencegah gangguan yang timbul akibat keterlambatan.
2	Menjaga kebersihan diri dan area kerja	Berguna untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan aman, sekaligus meningkatkan efisiensi kerja serta mencegah gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja.

¹⁴ Dicky Tjahjadi, *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul: Tinjauan Dari Aspek Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja* (Indramayu: Penerbit Adab, 2025).¹⁴

¹⁵ Firdaus, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Widina, 2023). 99

3	Penggunaan bahan baku & alat sesuai prosedur.	Bertujuan untuk menjaga kualitas hasil produksi, meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan serta risiko kerusakan, dan menjamin keselamatan kerja karyawan.
4	Sopan santun, menghormati atasan/rekan kerja.	Bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta meningkatkan kerja sama dan kelancaran aktivitas kerja.
5	Berpakaian dengan layak dan sopan	Bertujuan untuk mendukung kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
6	Menjaga keamanan & ketertiban	Bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan kondusif sehingga aktivitas kerja dapat berjalan lancar dan terhindar dari risiko gangguan maupun kecelakaan.

7	Larangan penggunaan handphone disaat bekerja	Bertujuan untuk menjaga fokus kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.
---	--	--

Sumber: Pimpinan PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.5 peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan, oleh PT Barokah Jaya Maprah dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan aturan yang cukup baik dan sistematis. Peraturan tersebut mencakup aspek kedisiplinan waktu, kebersihan, keselamatan kerja, etika, serta fokus kerja karyawan, yang bertujuan untuk mendukung kelancaran proses operasional perusahaan. Penerapan disiplin kerja ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta meminimalkan terjadinya kesalahan dan risiko dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian awal faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dari PT Barokah Jaya Maprah menurut Teori Mulyadi survei pendahuluan dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang dipilih menggunakan *teknik simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Survei dilakukan melalui angket sederhana yang berisi satu pertanyaan mengenai faktor yang menurut responden paling memengaruhi produktivitas kerja. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu faktor yang dianggap paling dominan. Hasil survei pendahuluan disajikan pada Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6
Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan
PT Barokah Jaya Maprah¹⁶

No	Faktor Pengaruh Produktivitas	Hasil
1	Tingkat Pendidikan	0
2	Kemampuan Bekerja	2
3	Keterampilan (skill)	3
4	Etika Kerja	0
5	Motivasi	7
6	Jaminan Kesehatan	0
7	Lingkungan Kerja yang nyaman	2
8	Sarana dan Prasarana	0
9	Manajemen	3
10	Disiplin Kerja	8
11	Kompensasi	5
Jumlah Karyawan		30

Sumber data: Hasil observasi PT Barokah Jaya Maprah

Berdasarkan tabel 1.6 hasil observasi awal terhadap 30 responden, masing-masing responden diminta memilih satu faktor yang menurut mereka paling memengaruhi produktivitas kerja berdasarkan teori Mulyadi. Hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dipilih oleh 8 responden dan motivasi kerja dipilih oleh 7 responden. Kedua faktor tersebut memperoleh jumlah pilihan tertinggi dibandingkan faktor lainnya. Temuan awal ini

¹⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.101

mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan menurut persepsi karyawan sehingga layak dijadikan variabel penelitian untuk dianalisis lebih lanjut pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Barokah Jaya Maprah, maka dari itu peneliti memutskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberi penulis dan pembaca lebih banyak wawasan tentang produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Barokah Jaya Maprah dalam menentukan strategi pengembangan SDM yang paling efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi pembaca lebih banyak wawasan, pengalaman, dan pengetahuan. Ini juga akan menjadi acuan untuk menilai produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

E. Penelitian Terdahulu

1. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera*, oleh Annisa Aulia Azizah, 2024, Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹⁷

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor

¹⁷ Annisa Aulia Azizah, “*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera*” (Skripsi, Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2024).

yang mampu meningkatkan produktivitas kerja apabila diterapkan secara konsisten. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini menggunakan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah penelitian dengan mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri*, oleh Lulut idhayani, tahun 2022, Universitas Islam Kediri.¹⁸

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja serta metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan kompensasi finansial sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini

¹⁸ Lulut Wahyuni, “*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Intisumber Hasil Sempurna (HIS) Kediri*,” *Jurnal Mahasiswa* 4,3 (Septa (n.d.)).

menggunakan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji kombinasi variabel yang berbeda sehingga dapat diketahui apakah motivasi kerja bersama disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Inspektorat Kota Tangerang, oleh Suwardi, tahun 2023, Universitas Gunadarma.*¹⁹

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial. Namun, secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel motivasi dan produktivitas kerja. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, sedangkan penelitian ini menggunakan disiplin kerja, penelitian ini juga berbeda karena menggunakan seluruh karyawan sebagai responden. Berdasarkan perbedaan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi dengan menguji apakah disiplin kerja dapat menjadi variabel yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

¹⁹ Suwardi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Inspektorat Kota Tangerang," *Jurnal JAMAN* 3,2 (Agust (n.d.).

4. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Capsugel Indonesia*, oleh Atikah Fatma Wati, tahun 2024, Universitas Pakuan Bogor.²⁰

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penulis karena menggunakan variabel yang sama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Meskipun demikian, penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik, budaya organisasi, dan sistem kerja yang berbeda dengan PT Barokah Jaya Maprah. Oleh karena itu, penelitian ini tetap memiliki nilai tambah karena menguji kembali hubungan antarvariabel pada konteks perusahaan yang berbeda, sehingga dapat memperluas bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

5. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pakerin Bagian Batako Mojokerto*, Oleh Ahmad Hafidz, 2023, Institut Agama Islam Negeri Kediri.²¹

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan

²⁰ Atikah Fatma Wati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Capsugel Indonesia No Title" (Skripsi, Bogor, Universitas Pakuan Bogor., 2024).

²¹ Ahmad Hafidz, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pakerin Bagian Batako Mojokerto" (Skripsi, Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja serta pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya menguji satu variabel independen, sedangkan penelitian ini menguji dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja dibandingkan penelitian yang hanya menguji satu variabel independen.

Berdasarkan lima penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang secara konsisten memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Azizah (2024), Lulut Idhayani (2022), Suwardi (2023), Atikah Fatma Wati (2024), dan Ahmad Hafidz (2023) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun demikian, terdapat beberapa perbedaan pada penelitian-penelitian tersebut. Perbedaan pertama terletak pada kombinasi variabel independen yang digunakan. Sebagian penelitian menggabungkan disiplin kerja dengan kompensasi atau kompensasi finansial, sedangkan penelitian

lainnya mengombinasikan motivasi dengan kompensasi. Hanya sedikit penelitian yang secara bersamaan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dalam satu model penelitian.

Perbedaan kedua terletak pada objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan dengan bidang usaha yang berbeda, seperti industri manufaktur, instansi pemerintah, dan perusahaan produksi dengan karakteristik organisasi yang tidak sama. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya perbedaan kondisi lingkungan kerja, sistem pemberian motivasi, budaya organisasi, maupun penerapan disiplin kerja sehingga hasil penelitian tidak selalu dapat digeneralisasikan pada seluruh jenis perusahaan.

Selain itu, sebagian penelitian terdahulu menggunakan sampel yang merupakan sebagian dari populasi karyawan. Sementara itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh karyawan PT Barokah Jaya Maprah yang berjumlah 142 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan seluruh populasi diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian, yaitu masih terbatasnya penelitian yang menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada industri pengolahan kerupuk dengan menggunakan seluruh populasi karyawan sebagai responden. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat bukti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam

menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah biasanya berupa pertanyaan, sehingga hipotesis masih bersifat hipotesis dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

H_{a1} : Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

H_{a2} : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

Ha₃ : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Barokah Jaya Maprah Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.