

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan semakin berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang canggih, menuntut manajemen perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing. Persyaratan keunggulan bersaing dengan kompetitor yang dimiliki pada dasarnya adalah dengan terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan produksi.

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan pun akan mengalami kerugian.

Dalam kegiatan produksi salah satu faktor yaitu tenaga kerja (karyawan) yang pada hakekatnya merupakan salah satu unsur sumber daya dalam perusahaan, menjadi bagian yang cukup penting, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi dan juga kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang dalam pencapaian tujuan perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik perlu dilakukan perencanaan, pengadaan,

pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan dan manfaat sebaik - baiknya. Bagaimanapun sederhananya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Meskipun perusahaan sebagai badan usaha dalam menjalankan usahanya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan manusia sebagai tenaga kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, serta mempunyai tanggung jawab untuk bekerja lebih baik dan maksimal agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen strategik dalam suatu organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

Dalam hal ini, karyawan harus mampu menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan. Penggunaan sumber daya secara optimal dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan. Hal ini guna tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga dan kreativitas karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidangnya.

PT Megah Megalon Industri merupakan sebuah perusahaan yang menghasilkan produk kain pelapis. PT Megah Megalon Industri mempunyai visi untuk menjadi produsen kain pelapis kelas dunia yang berkualitas tinggi dengan memanfaatkan sumber daya Indonesia yang sangat kompetitif. Untuk mewujudkan hal tersebut, Megalon berkomitmen untuk selalu mencapai dan mempertahankan kepercayaan pelanggan dan loyalitas mereka selain produk dan layanan yang unggul. Perusahaan membawa misi yang kuat dalam mengejar keuntungan dan keberhasilan dalam kemitraan dengan pelanggan, karyawan dan masyarakat.

Perusahaan menganggap selain pelanggan dan masyarakat, karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Upaya dalam memperoleh karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan tentu saja harus menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian-kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu lingkungan kerja, keterampilan dalam bekerja, disiplin kerja, stres dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Faktor penting yang perlu untuk diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu untuk menimbulkan semangat dan gairah karyawan untuk bekerja.

Dari hasil observasi awal di PT Megah Megalon Industri, bahwa suhu pabrik yang panas disebabkan oleh aktivitas mesin produksi dalam proses pembuatan kain, dan bau menyengat yang ditimbulkan baik dari bahan kimia yang digunakan dalam produksi maupun dari pabrik lain serta dan mengakibatkan kurangnya kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Faktor kedua adalah keterampilan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas kerja seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya.

Kesempatan dalam hal ini, berarti kesempatan dalam hal bekerja, kesempatan dalam hal mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Bila kesempatan tersebut dapat diperoleh seseorang, maka produktivitas akan dapat tercapai.

Melalui keterampilan yang dimiliki, diharapkan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Seperti halnya yang terjadi pada PT Megah Megalon Industri yang mengalami penurunan produktivitas produksi yang diakibatkan oleh rendahnya produktivitas kerja karyawan yang salah satunya dikarenakan keterampilan karyawan yang kurang baik dalam hal pengetahuan akan bahan baku, proses produksi, pengetahuan barang jadi, dan juga dalam hal menangani mesin-mesin produksi.

Rendahnya disiplin kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan sikap karyawan yang akan berusaha menaati peraturan- peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I.1

Daftar Kehadiran pada Karyawan PT Megah Megalon Industri

BULAN	Kehadiran	Tepat waktu	Ketidakhadiran
OKTOBER	90%	70%	10%
NOVEMBER	82%	65%	18%
DESEMBER	84%	70%	16%

Sumber: Bagian HRD PT Megah Megalon Industri

Dari tabel I.1 terlihat bahwa, tingkat kehadiran karyawan PT Megah Megalon Industri bervariasi setiap bulan. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dari karyawan perusahaan tersebut rendah.

Di lokasi penelitian ditemukan adanya masalah lain yaitu dimana masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya secara kurang profesional, seperti masih adanya pegawai yang hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan dan pada jam kerja, pegawai tidak pada posisinya dengan alasan yang tidak jelas, serta pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu stres. Karyawan memerlukan berbagai kondisi dan faktor pendukung untuk mendukung meningkatkan produktivitas kerja terhadap perusahaan. Kondisi yang tidak mendukung cenderung menyebabkan karyawan mengalami stres.

Berdasarkan wawancara awal dengan *HRD & GA Manager dan Plant Manager*, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan stres yang dialami karyawan yaitu adanya karyawan yang tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai masalah, baik dalam lingkungan perusahaan dan di luar perusahaan yang menyebabkan karyawan sering merasa gelisah dan tidak nyaman.

Ada pula karyawan yang mengalami gangguan kesehatan ringan yang terkadang dialami beberapa karyawan, seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT Megah Megalon Industri. Karena jika seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka seseorang tersebut lebih produktif dibandingkan dengan yang memiliki motivasi kerja yang lebih rendah.

Karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut masih menganggap bahwa pekerjaan yang dia jalani selama ini hanyalah rutinitas kehidupan sehari-hari yang harus dilakukannya.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan *HRD & GA Manager* dan *Plant Manager*, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yaitu adanya sikap karyawan yang menganggap bahwa bekerja hanya rutinitas saja, sehingga melakukan pekerjaan dengan apa adanya, contohnya karyawan pada bagian pemotongan kain, karyawan tersebut hanya melakukan pekerjaannya yaitu memotong kain saja tanpa melihat apakah kain tersebut layak untuk dipotong atau tidak, jika karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi seharusnya sebelum pemotongan kain berlangsung, karyawan terlebih dahulu melakukan pengecekan kelayakan, apakah kain tersebut sudah sesuai lebarnya, atau juga kandungan dari kain tersebut apakah berlebihan atau tidak.

Ada pula masalah lain yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yaitu karyawan melakukan gerakan-gerakan yang mubazir, dalam hal ini bahwa karyawan hanya melakukan kegiatan duduk-duduk ataupun berdiri saja ketika

menunggu proses produksi. Jika karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka karyawan tersebut dapat mengisi waktu yang kosong ketika menunggu proses produksi tersebut dengan mempelajari dari proses produksi itu sendiri lebih dalam lagi sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien yang dapat meningkatkan produktivitas itu sendiri.

Walaupun PT Megah Megalon sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya seperti perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan perusahaan juga mengadakan rekreasi tiap tahun, serta mengadakan Forum Komunikasi Antar Karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Namun motivasi kerja karyawan PT Megah Megalon masih dapat dikatakan rendah berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *HRD & GA Manager* dan *Plant Manager* seperti yang telah dipaparkan diatas.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang baik
2. Kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan

3. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam bekerja
4. Kondisi stres kerja pada karyawan
5. Rendahnya tingkat motivasi kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat masalah dengan produktivitas kerja karyawan, merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun dikarenakan luasnya permasalahan tersebut yang mencakup lima masalah serta keterbatasan dari segi waktu dan biaya serta tempat observasi maka penelitian dibatasi pada masalah yang lebih inti, yaitu: “Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”. Indikator yang digunakan pada motivasi kerja yaitu keinginan dan dorongan sedangkan indikator dari produktivitas kerja yaitu hasil kerja (*output*) dibagi jumlah jam produksi (*input*).

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan beberapa kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Sendiri

Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menjadi wadah untuk menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis peneliti dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan karena dapat mengetahui sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai sarana kelengkapan bagi perpustakaan dan menambah khasanah ilmu pengetahuan dan bahan referensi bagi mahasiswa khususnya mengenai produktivitas kerja.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya dan pada khususnya.