

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam masyarakat yang berkembang, sumber daya manusia mempunyai peranan penting karena sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi atau perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu 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 sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pembinaan tenaga kerja merupakan suatu upaya yang harus ditempuh oleh perusahaan demi terwujudnya produktivitas kerja karyawannya yang tinggi. Hal tersebut karena seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan komponen dan unsur penting dalam organisasi. Selain itu, meningkatkan produktivitas kerja merupakan tanggung jawab manusia dalam organisasi.

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. Oleh karena itu, karyawan merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja perusahaan.

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.

Organisasi akan berkembang jika memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi perlu dimiliki karyawan dan sangat dibutuhkan sebab dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi di dalam diri karyawan, maka karyawan akan melaksanakan

tugasnya dengan sungguh – sungguh. Tetapi meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi serta mendukung tercapainya produktivitas kerja dalam diri karyawan.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan, sarana produksi, efisiensi waktu produksi dan masa kerja.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Perusahaan dalam meningkatkan tingkat produksi, selain menambah tenaga kerja biasanya juga membeli mesin – mesin baru yang memiliki kemampuan memproduksi lebih banyak dan lebih baik. Pembelian mesin baru ini tentu memerlukan pelatihan para operator mesin agar mesin – mesin produksi dapat berjalan dengan baik. Pelatihan yang kurang memadai hanya akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

Dengan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan akan menambah keterampilan (*skill*) bagi karyawan baru. Hal ini bertujuan agar karyawan baru mampu menggunakan mesin – mesin produksi dengan baik serta mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Sehingga apabila terdapat karyawan yang tidak bisa masuk bekerja, karyawan baru dapat segera menggantikannya. Dalam hal ini, proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sarana produksi yang tersedia pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan sarana produksi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Sarana produksi yang dimaksud disini berupa mesin – mesin produksi yang merupakan sarana yang penting dalam proses memproduksi barang. Lengkapnya mesin – mesin terpelihara dan terawat dengan baik akan meningkatkan produktivitas dalam menghasilkan barang (produk). Namun dalam pelaksanaannya, sarana yang disediakan perusahaan kurang memadai, adakalanya konsentrasi karyawan ketika sedang bekerja terganggu akibat terjadinya kerusakan mesin produksi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini mengurangi kelancaran karyawan dalam bekerja dan menghambat proses produksi.

Waktu produksi yang digunakan karyawan untuk menghasilkan barang juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Seseorang yang mengerjakan pekerjaannya tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan cenderung mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas pula. Namun terdapat pula karyawan yang

mengerjakan pekerjaannya dengan menggunakan waktu yang lebih dari waktu yang telah ditentukan. Tentu saja hal ini, dapat menghambat proses produksi karena memakan waktu yang lama.

Faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja adalah masa kerja karyawan. Masa kerja karyawan umumnya dicirikan berdasarkan lamanya waktu karyawan bekerja pada sebuah perusahaan. Secara teknis karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena karyawan yang lebih lama akan lebih mengenal dan menguasai pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit. Namun hal lain yang dihadapi dari karyawan yang telah lama bekerja adalah kejenuhan dalam bekerja, jika hal ini dibiarkan tentu akan mempengaruhi kerja karyawan dan bukan hal yang mustahil jika berujung pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

PT. Kabelindo Murni Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis produksi kabel, baik kabel listrik, maupun kabel telekomunikasi serta aksesoris kabel untuk semua jenis aplikasinya. Selain itu, PT. Kabelindo Murni Tbk termasuk produsen kabel yang termuka di Indonesia dimana dikenal karena mutu dan pelayanan primanya. Oleh karena itu, dalam usahanya untuk mengetahui produktivitas kerja setiap karyawan maka perusahaan melakukan usaha untuk melakukan penilaian pada produktivitas kerja karyawan berdasarkan masa kerja yang dimiliki karyawan selama melaksanakan proses memproduksi barang (produk).

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Kabelindo Murni Tbk Jakarta karena berdasarkan tinjauan awal diketahui bahwa masa kerja yang lama merupakan salah satu penyebab produktivitas kerja karyawan menurun.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengadakan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja antara lain:

1. Belum diberikannya pelatihan yang memadai
2. Sarana produksi yang kurang memadai
3. Proses produksi yang dilakukan oleh karyawan memakan waktu lama
4. Masa kerja yang relatif lama menyebabkan produktivitas menurun

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada : “Perbedaan produktivitas kerja karyawan baik yang telah menempuh masa kerja lama, sedang, maupun baru.”

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu : “Apakah terdapat perbedaan antara produktivitas kerja karyawan baik yang telah menempuh masa kerja lama, sedang, maupun baru?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir dan pengetahuan tentang masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sumbangan pemikiran yang bermanfaat terutama pada perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi, khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian mengenai masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan.