

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sejalan dengan perkembangan zaman, manusia selalu bergerak, maju dan berkembang dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia pun semakin meningkat, namun ketersediaan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan belum mampu mengimbangnya, sehingga terjadi jarak yang cukup jauh antara kebutuhan dengan sumber daya yang tersedia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling unik dan spesifik sekali karena setiap karyawan memiliki perilaku dan perasaan yang berbeda, memiliki akal budi dan mempunyai tujuan-tujuan pribadi. Bila manajemen suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal. Dengan demikian produktivitas karyawan juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan manajemen perusahaan.

Dalam suatu perusahaan faktor manusia memegang peranan penting. Manusia mempunyai kedudukan dan peran penting terhadap efektivitas dan produktivitas perusahaan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam proses administrasi dan manajemen bagi setiap perusahaan, lancar tidaknya dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada perilaku manusia.

Karyawan harus berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan memiliki peralatan kantor atau peralatan produksi yang canggih dan sangat menunjang kegiatan. Peran aktif dari masing-masing karyawan harus selalu diawasi oleh pimpinan, yang senantiasa memberikan pengarahan serta dukungan terhadap seluruh karyawan, sehingga setiap karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Jika para pemimpin tidak dapat mengelola semangat kerja dan dukungan moral kepada karyawan dengan baik, maka motivasi karyawan akan menurun dan mengakibatkan rendahnya produktivitas pada karyawan.

Kenyataannya, kita sering melihat para karyawan yang tidak melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, kedisiplinan, motivasi dan budaya kerja karyawan dalam melaksanakan tugas masih rendah. Kemampuan, motivasi dan disiplin kerja yang masih rendah akan menyebabkan menurunnya semangat dan budaya kerja pada karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan produktivitas pada karyawan tidaklah mudah. Pada dasarnya produktivitas pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan faktor intern yang ada di dalam diri tenaga kerja itu sendiri maupun ekstern.

Mengingat sangat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitas, maka diperlukan penelitian dan pengkajian yang seksama tatkala dijumpai realita bahwa telah terjadi penurunan produktivitas. Penelitian disini dapat difokuskan pada aspek sumber daya manusia, teknologi, manajemen ataupun budaya organisasi.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memuat unsur dorongan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin secara sendiri atau dengan orang lain. Secara umum motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal dalam arti segala sesuatu yang dilakukan oleh perasaan memiliki pekerjaan, tanggung jawab, serta keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivasi eksternal dalam arti faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang berupa penghargaan, pemberian insentif, promosi jabatan, rasa aman, serta lingkungan kerja.

Apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak dilandasi dengan dorongan yang kuat maka hasilnya akan negatif. Terlebih lagi bila yang bersangkutan tidak memiliki kemampuan, tidak mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri, tidak mempunyai tujuan hidup, kurang mendapat kesempatan untuk berprestasi maka produktivitas seseorang akan rendah.

Stress merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Stress merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar. Stress dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Stress yang memberikan dampak positif pada karyawan yaitu stress dengan kuantitas rendah dan terbatas, stress tersebut dapat menimbulkan motivasi, dorongan, serta semangat untuk dapat bekerja dengan produktivitas tinggi.

Selain itu, stress juga dapat memberikan dampak yang negatif. Stress dapat menimbulkan pengaruh yang bersifat merusak dan membahayakan bagi kesehatan jasmani maupun rohani karyawan. Stress yang tidak sehat tersebut dapat menimbulkan dampak seperti tingginya tingkat ketidakhadiran seseorang karyawan, pengunduran diri, menurunnya kondisi kesehatan, sehingga menimbulkan kematian. Namun, terkadang pihak perusahaan tidak menyadari bahwa banyak karyawan yang mengalami stress seperti ini. Jika kondisi ini terjadi dalam suatu perusahaan, maka produktivitas pada karyawan akan semakin rendah.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan yaitu insentif. Pemberian insentif memiliki arti yang besar bagi karyawan, karena dengan pemberian insentif, karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapai. Karyawan yang memiliki prestasi baik akan diberikan insentif untuk memotivasi gairah kerja dengan memberikan hadiah atau non material atas prestasi kerjanya. Hal tersebut dilakukan sebagai daya perangsang agar gairah kerja

karyawan meningkat, sehingga karyawan akan terpacu untuk meningkatkan produktivitas.

Agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, ada hal-hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja ini bisa berupa fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan misalnya tata ruang kantor yang kurang baik, ruang kerja yang kurang bersih, penerangan yang kurang baik, atau fasilitas kerja yang kurang memadai. Sedangkan dari segi non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan antar karyawan di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Misalnya, pola kepemimpinan yang kurang baik dimana pemimpin terkadang kurang bijaksana dalam mengambil suatu keputusan dan kurang terbinaanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan sebagai rekan kerja hal itu akan dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Produktivitas pada karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kualitas SDM. Salah satu upaya mengubah perilaku, memperbaiki kinerja dan meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pendidikan dan latihan. Telah umum diakui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata ialah melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dalam latihan yang

dilakukan secara terprogram akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja seseorang. Pendidikan disini bukan hanya pendidikan formal saja, melainkan juga pendidikan non formal lainnya yang pernah diterima oleh karyawan baik dari luar perusahaan maupun dari dalam lingkungan perusahaan. Ada beberapa kendala yang dirasakan oleh perusahaan dalam mengadakan pendidikan dan latihan ini seperti kurangnya perencanaan diklat yang mengakibatkan tidak adanya relevansi terhadap bidang pekerjaan, dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga menimbulkan kurangnya motivasi kerja dan berdampak pada menurunnya produktivitas.

Budaya kerja juga ikut mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Budaya kerja pada dasarnya merupakan prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Budaya kerja menjadi landasan setiap kebijakan dan aturan, serta mengarahkan perilaku individu didalam perusahaan tersebut. Budaya kerja mencakup beberapa aspek organisasi, pola perilaku, sistem dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan.

Agar karyawan bekerja lebih nyaman maka perlu adanya penciptaan budaya kerja yang kondusif yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dari uraian tersebut, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan salah satu permasalahan yang penting dalam perusahaan yang perlu mendapat

perhatian, karena secara langsung dapat berpengaruh terhadap produktivitas tersebut.

Kenyataan di atas merupakan fakta atau bukti bahwa karyawan kurang melakukan tugasnya dengan baik. Sehingga apabila tidak segera dicari cara penanggulangannya secara tepat, kerja karyawan tersebut akan buruk sehingga mengakibatkan dampak yang menimbulkan hambatan dalam peningkatan produktivitas karyawan.

PT Harapan Widyatama Pertiwi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufactur. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang menyediakan produk-produk bangunan seperti merk pipa Pvc dan HDpe nasional yang terus tumbuh dan berkembang pesat sesuai dengan kebutuhan pipa nasional, menjadi salah satu pelopor pipa pvc berkualitas tinggi sesuai dengan motto perusahaan "*symbol of high quality pipe*" untuk kehidupan yang lebih baik.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, terindikasi bahwa di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan budaya kerja yang mempengaruhi produktivitas. Hal ini ditandai dengan adanya sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Masalah-masalah tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang rendah, stres kerja yang tinggi, insentif yang tak memadai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya perencanaan dalam pemberian

pendidikan dan latihan bagi karyawan. Hal inilah yang mendorong peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang rendah
2. Stres kerja yang tinggi
3. Insentif yang tak memadai
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
5. Kurangnya perencanaan dalam pemberian pendidikan dan latihan bagi karyawan
6. Budaya kerja yang buruk, emaka produktivitas pada karyawan rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata produktivitas pada karyawan meliputi berbagai aspek yang luas dan kompleks. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi fokus penelitian ini pada masalah “Hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas pada Karyawan.”



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

Berdasarkan pembatasan masalah, penelitian mengajukan perumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas pada karyawan?”

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang berhubungan dengan produktivitas pada karyawan, khususnya yang ada kaitannya dengan masalah budaya kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam mengoptimalkan budaya kerja perusahaan dan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas pada karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan acuan dan pengetahuan bagi aktivitas akademika, masyarakat umum atau pengunjung serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan perpustakaan.

#### 4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan penambahan informasi yang berhubungan dengan manajemen.