

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Ditengah krisis global yang melanda dunia saat ini, setiap perusahaan harus mampu mengimbangnya dengan usaha-usaha peningkatan yang berkelanjutan dan melakukan perubahan-perubahan cepat sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Manajemen efektif, harus mampu memberdayakan segala sumber daya yang dimilikinya untuk menciptakan hasil yang optimal. Untuk meningkatkan manajemen yang efektif diperlukan dukungan sumber daya manusia yang cukup kompeten dibidangnya.

Sumber Daya Manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan sehingga menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai aset yang paling berharga bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan dari setiap perusahaan sehingga memegang peran sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Sumber Daya Manusia harus mendapatkan perhatian yang besar dari setiap perusahaan agar mendapatkan Sumber Daya Manusia yang terbaik dan bernilai bagi perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan Sumber Daya Manusia agar tujuan perusahaan tercapai dan menguntungkan bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang memiliki kepuasan dan komitmen kerja tinggi, maka akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan begitupun

sebaliknya. Produktivitas yang baik ini dapat tercermin dari hasil kerja setiap karyawannya yang dapat memaksimalkan *input* yang tersedia untuk menghasilkan *output* seoptimal mungkin. Sumber Daya Manusia yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan cenderung akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan terus berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya, begitu pun sebaliknya. Selain itu Sumber Daya Manusia yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan juga akan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengenali faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya, motivasi kerja, disiplin kerja karyawan, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, gaji, komunikasi organisasi, kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bersemangat dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bersikap kreatif dan inovatif dan memiliki berbagai cara dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hal ini dapat menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Namun saat ini, banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka beranggapan bahwa bekerja hanya satu rutinitas yang harus dijalani untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Anggapan tersebut dapat membuat karyawan tidak bersemangat dan hanya sekedar

menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang juga dapat berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja, yang merupakan sikap seseorang yang selalu mengikuti dan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin akan dapat menghargai waktu dan biaya, sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Maksudnya karyawan disiplin akan mengerjakan segala tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan juga instruksi dari pimpinannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentu akan memiliki produktivitas yang tinggi pula.

Sebaliknya karyawan yang berdisiplin rendah, akan menganggap remeh segala sesuatu yang dikerjakannya. Banyak atau sedikit pekerjaan yang sedang dihadapi akan dikerjakannya dengan santai dan menghabiskan banyak waktu. Hal-hal tersebut merupakan ciri-ciri karyawan berdisiplin kerja rendah yang dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan juga merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Perusahaan yang memberikan pendidikan dan pelatihan secara konsisten pada karyawannya akan mampu membuat karyawan sehingga mereka lebih terampil dalam melaksanakan tugas dan memiliki wawasan yang semakin luas serta semakin kreatif dan inovatif. Dengan pelatihan ini perusahaan mengharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Akan tetapi perusahaan kurang cermat dalam masalah pendidikan dan latihan ini. Banyak perusahaan yang enggan memberikan pelatihan karyawan dengan

alasan biaya yang besar. Akibatnya tidak adanya peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan tetap atau bahkan menurun.

Hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu gaji. Secara realistis, ketika seseorang bekerja tentunya yang diinginkan adalah balas jasa yang memadai untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok hidupnya sehari-hari. Gaji yang diterima karyawan akan berpengaruh pada tingkat produktivitas. Semakin tinggi gaji yang diterima karyawan akan semakin membuat semangat karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Namun saat ini masih ada perusahaan yang memberikan gaji dibawah standar pemenuhan kebutuhan. Karena sulitnya mencari pekerjaan saat ini, banyak karyawan yang tetap saja bekerja ditempat tersebut meskipun dengan upah yang rendah. Kondisi yang seperti ini dapat membuat karyawan tidak serius dan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat menurun.

Komunikasi organisasi juga mempengaruhi produktivitas. Komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan, akan membuat pimpinan mudah untuk mengkomunikasikan apa yang mereka inginkan, sehingga karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan benar, efektif dan efisien. Begitu pun komunikasi antar sesama karyawan yang terjalin dengan baik, maka mereka tidak akan merasa kesulitan dalam bekerja, karena mereka dapat saling membantu satu sama lain. Hal tersebut sangat berarti bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Saat ini komunikasi yang baik jarang terjalin dalam sebuah perusahaan. Ada banyak gangguan yang membuat komunikasi tidak lancar. Misalnya pimpinan yang membatasi komunikasi mereka dengan para bawahan. Sedangkan gangguan komunikasi antar sesama karyawan contohnya persaingan yang tidak sehat dalam bekerja. Jika demikian, maka komunikasi suatu perusahaan tidak dapat berfungsi optimal, yang salah satunya dapat menyebabkan produktivitasnya rendah.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas tentunya akan cenderung lebih giat lagi dan lebih total dalam bekerja. Jika karyawan giat dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Namun kenyataannya, ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya dalam hal ini rekan sekerjanya, karena kurangnya kerjasama dan komunikasi. Sebagian lagi merasa tidak puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan. Ada yang merasa diperlakukan secara tidak adil karena diperlakukan seperti mesin sebagai alat produksi tanpa memperhatikan kondisi karyawannya. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Faktor yang juga mempengaruhi produktivitas adalah komitmen karyawan. Komitmen merefleksikan hubungan emosional karyawan pada organisasi, hal itu akan dapat menguntungkan perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mampu menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi dan rasa keterlibatan yang tinggi dalam diri karyawan. Dengan memberikan kepercayaan dan keterlibatan

yang tinggi pada karyawannya, dengan demikian akan lebih meningkatkan produktivitas kerja.

Namun apabila karyawan tidak mengetahui, memahami dan menginternalisasikan dalam dirinya sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan, dan nilai-nilai yang dihormati dalam perusahaannya. Hal ini akan melahirkan karyawan yang tidak mau membantu pencapaian tujuan perusahaan atau tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga menyebabkan tidak adanya peningkatan produktivitas kerjanya.

PT Capsugel Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak menyebabkan kegiatan usahanya tidak luput dari beberapa masalah yang berasal dari karyawannya. Kebanyakan dalam melakukan tugasnya karyawan cenderung hanya untuk mendapatkan uang saja, sehingga tidak ada rasa komitmen dalam dirinya dan tidak merasakan kepuasan kerja dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Hal inilah yang menyebabkan produktivitas kerja karyawannya kurang.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dalam bekerja
2. Rendahnya disiplin kerja
3. Kurangnya pendidikan dan pelatihan
4. Gaji yang belum memenuhi standar

5. Komunikasi organisasi yang kurang baik
6. Kepuasan kerja yang rendah
7. Komitmen kerja yang lemah
8. Kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang menyebabkan produktivitas kerja rendah

#### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Capsugel Indonesia.”

#### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalahnya adalah, “Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Capsugel Indonesia?”

#### E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai upaya peneliti untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan cara berpikirnya mengenai masalah yang

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah koleksi baru perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan untuk perusahaan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai salah satu sumber bagi pembaca untuk menambah pengetahuannya mengenai produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan.