

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini perkembangan teknologi dan informasi sudah semakin berkembang. Hal ini akan memberikan kesempatan untuk tenaga kerja asing agar dapat bekerja di Indonesia. Sehingga perusahaan – perusahaan di Indonesia semakin mempunyai daya saing dan memiliki strategi matang agar dapat memiliki daya saing dengan perusahaan lain. Hal ini dilakukan agar Indonesia dapat memiliki daya saing di pasar domestik dan internasional.

Landasan dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan salah satunya adalah dengan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu faktor pengelolaan sumber daya tersebut adalah faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat memiliki prestasi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan yang di dapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus – menerus.

Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang di inginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja.

Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pra survey, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia antara lain : komunikasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pekerjaan dapat berjalan lancar apabila komunikasi terlaksana dengan baik. Komunikasi yang baik harus dapat dijaga, untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Namun pada kenyataannya, masih banyak terdapat *miss communication* didalam suatu perusahaan yang menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. oleh karena itu, komunikasi yang harmonis sangat diperlukan didalam suatu perusahaan agar tidak terjadi *miss communication* dengan tujuan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih baik lagi.

Faktor kedisiplinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan mampu bekerja dengan baik. Tidak akan terjadi karyawan yang mencuri waktu kerja untuk hal – hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya dan tidak ada karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi jika karyawan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik, karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Namun, walaupun peraturan perusahaan sudah jelas, terkadang masih ada karyawan yang tidak disiplin, seperti memainkan handphone saat bekerja dan sering terlambat masuk kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih mengawasi lagi mengenai disiplin kerja karyawannya. Karena jika karyawan disiplin, maka karyawan akan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi.

Faktor lain yang memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas adalah semangat kerja. Semangat merupakan keadaan psikologis karyawan yang membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lebih cepat, dengan demikian produktivitas kerja karyawannya pun akan semakin meningkat.

Hal ini akan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Biasanya hal yang membuat karyawan bersemangat adalah lingkungan yang menyenangkan. Tapi masih banyak karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja kurang menyenangkan. Ada beberapa karyawan yang merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya, ada beberapa karyawan yang tidak bisa diajak kerja sama. Hal ini akan berdampak negatif pada semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan semakin turun yang mengakibatkan karyawan kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yang artinya produktivitas karyawannya pun semakin menurun. Masalah ini harus diperhatikan oleh perusahaan, bagaimana cara membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, karena lingkungan kerja yang harmonis membuat suasana kerja menjadi lebih bersemangat serta berikan *feedback* atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dalam hal ini PT Nittoh Presisi Indonesia sudah seharusnya memiliki karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan semangat kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dikemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh hal – hal sebagai berikut:

1. Komunikasi yang tidak efektif
2. Rendahnya disiplin kerja
3. Rendahnya semangat kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan begitu kompleksnya masalah yang diteliti, maka peneliti membatasi penelitian pada masalah : “Hubungan antara Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah Terdapat Hubungan antara Semangat kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Nittoh Presisi Indonesia.”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang semangat dan produktivitas kerja karyawan, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan PT Nittoh Presisi Indonesia dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sejalan dengan produktivitas yang terus meningkat.