

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era *millenial* yang semakin maju ini, masyarakat dituntut untuk bersikap, berpikir, serta bertindak sesuai tuntutan zaman. Terlebih lagi bagi tenaga kerja di setiap perusahaan yang dituntut untuk memiliki kompetensi, keterampilan yang sedemikian rupa, dan memiliki jiwa yang kompetitif, berkualitas, dan andal untuk dapat bersaing antara satu sama lain dalam dunia kerja.

Hal yang paling penting di dalam sebuah perusahaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah sumber kehidupan bagi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan yang berjalan dengan baik adalah perusahaan yang dapat mengelola segala sumber daya yang mereka miliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, apapun aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya.

Bukan hanya dari sisi tenaga kerja yang harus memiliki kompetensi dan keahlian yang mumpuni, setiap perusahaan juga pasti akan selalu berupaya agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan utama perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

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.

Dalam artikel liputan6.com, Direktur Eksekutif *Economic Action* Indonesia (*EconArt*), Ronny mengatakan bahwa cita-cita Indonesia menjadi negara dengan perekonomian terbesar ke-7 di dunia pada tahun 2030 membutuhkan 113 juta tenaga kerja yang harus memiliki keterampilan yang baik. Sedangkan berdasarkan data dari Kementrian Tenaga Kerja, saat ini Indonesia hanya memiliki 56 juta tenaga kerja yang terampil. Itu berarti, Indonesia masih membutuhkan 57 juta tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang diharapkan.

Ronny mengatakan lagi bahwa jika kita berbicara soal jumlah, pada dasarnya Indonesia memiliki 131 juta angkatan kerja menurut data Badan Pusat Statistik (BPS). Bahkan, di setiap tahunnya, jumlah angkatan kerja di Indonesia bertambah kurang lebih 2 juta orang. Jika dipikir kembali, Indonesia memiliki jumlah angkatan kerja yang melebihi kapasitas yang dibutuhkan untuk menjadi negara dengan perekonomian terbesar ke-7 di dunia.

Hal di atas dapat disimpulkan bahwa, pada kenyataanya, 131 juta hanya sekedar angka, dan banyaknya jumlah angkatan kerja tersebut

belum memberikan jaminan bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia tersebut memiliki keterampilan yang mumpuni dan sesuai.

Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, daya saing dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia hingga saat ini juga masih rendah. Untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau produktivitas kerja yang baik, hal yang perlu diperhatikan pertama kali adalah kualitas diri serta latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan merupakan cerminan dari sebuah organisasi yang efektif. Organisasi dapat dikatakan efektif apabila tujuan perusahaan sudah tercapai. Salah satu ukuran yang dipergunakan untuk melihat apakah sebuah perusahaan berjalan dengan efektif yaitu dengan cara melihat produktivitas kerja.

Produktivitas kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja pada karyawan di Indonesia sering kali mengalami peningkatan dan penurunan. Bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini menjadi perhatian khusus yang harus dipelajari oleh perusahaan untuk mengatasi penurunan produktivitas kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Semakin tenaga kerja atau sumber daya manusia berkualitas, maka semakin tinggi

pula produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali bagi perusahaan CV. Mugi Jaya yang bergerak di bidang konstruksi alumunium dan kaca yang telah dirintis sejak tahun 1996, yang berawal dari usaha jasa bevel kaca, dan selanjutnya berkembang menjadi kontraktor yang berpengalaman dalam bidangnya sampai dengan sekarang.

Sementara yang terjadi, berdasarkan studi sementara pada CV. Mugi Jaya bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang terjadi pada salah satu Divisi Produksi yaitu karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya yang dapat dilihat dari jumlah produksi per karyawannya mulai dari bula September 2018 hingga bulan November 2018.

Produktivitas kerja dapat dilihat dari rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Masukan (*input*) yang dimaksud adalah tenaga kerja dan waktu. Keluaran (*output*) adalah hasil dari produksi barang atau jasa.

Penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya dapat dilihat dari hasil perbandingan antara keluaran (*output*), yaitu jumlah produk yang dihasilkan per karyawan dengan masukan (*input*), yaitu waktu kerja yang ditentukan. Waktu yang menjadi standar kerja bagi karyawan produksi adalah 9 jam per hari dan 24 hari dalam satu bulan. Serta, target produksi per karyawan per bulannya adalah 200 buah per jenis barang. Hal ini dijelaskan pada tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi
CV. Mugi Jaya

Bulan	Hasil Kerja (Barang)	Waktu (Hari Kerja)	Produktivitas
September 2018	16191	2596	6,23
Oktober 2018	14214	2610	5,44
November 2018	13117	2621	5,00

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi yang signifikan selama 3 bulan berturut-turut. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, pengalaman kerja yang belum maksimal, serta semangat kerja karyawan yang masih rendah.

Faktor pertama yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila lingkungan kerjanya sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pada kenyataan di lapangan ketika melakukan observasi, kondisi tempat karyawan bagian produksi bekerja belum cukup luas, di mana karyawan bagian produksi dapat digolongkan sebagai divisi dengan jumlah karyawan terbanyak dibanding divisi lain, dan juga lapangan kerja lebih dipenuhi oleh hasil produksi karyawan itu sendiri. Luas lapangan kerja bagi karyawan bagian produksi kurang lebih 29 x 70 m² yang dibagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama digunakan untuk *showroom*, bagian

kedua digunakan untuk gedung karyawan kantor, dan bagian terakhir untuk tempat karyawan bagian produksi bekerja.

Selanjutnya, jalanan yang ada untuk berlalu lalang karyawan bagian produksi sering menjadi lahan parkir bagi truk pengangkut barang. Ketidaksesuaian lingkungan kerja yang ada seringkali membuat karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan optimal.

Faktor kedua yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan bagian produksi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan ketika datang ke CV. Mugi Jaya, peneliti melakukan wawancara dengan kepala HRD terkait tingkat pendidikan rata-rata yang dimiliki oleh karyawan produksi CV. Mugi Jaya.

Tingkat pendidikan tertinggi pada karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya pada tingkat SMA, dan tingkat pendidikan terendahnya pada tingkat SD. Rata-rata tingkat pendidikan karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya berada di tingkat SMP. Dari hal di atas, dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan karyawan terkait pengetahuan baru masih belum cukup paham dengan tugas yang ada.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan produktivitas kerja menurun adalah pengalaman kerja yang belum maksimal. Masih terdapat karyawan yang memiliki keterampilan rata-rata dan belum memiliki pengalaman

kerja yang baik. Hal di atas juga terjadi pada karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya.

Lama rata-rata karyawan bagian produksi bekerja adalah 3 tahun. Hal tersebut berpengaruh dari faktor sebelumnya, yaitu kebanyakan dari karyawan bagian produksi hanya lulusan dari sekolah menengah yang hanya memiliki sedikit pengalaman kerja dan keterampilan rata-rata.

Faktor yang terpenting yang mempengaruhi produktivitas kerja selain dua faktor di atas adalah semangat kerja. Rasa semangat kerja yang timbul sangat berpengaruh pada pencapaian hasil yang maksimal. Menurut hasil pengamatan, karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya memiliki semangat kerja yang rendah walaupun tiap bulannya harus memproduksi barang sesuai kebutuhan pesanan untuk menyelesaikan sebuah proyek.

Semangat kerja pada karyawan bagian produksi CV. Mugi Jaya masih tergolong rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya antusias karyawan dalam menjalani pekerjaan yang dapat terlihat dari menurunnya jumlah produksi per bulan, kurangnya rasa kerjasama, serta tanggung jawab yang belum dijalankan dengan semestinya yaitu belum semua karyawan menghasilkan produk sesuai jumlah minimal yang ditentukan.

Berdasarkan hal-hal pada paragraf di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Mugi Jaya. Adapun faktor-faktornya antara lain lingkungan kerja yang kurang kondusif, pengalaman kerja yang belum maksimal, serta semangat kerja karyawan yang masih rendah. Maka dari itu, peneliti

tertarik untuk meneliti hubungan semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi pada CV. Mugi Jaya, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai: Hubungan semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mugi Jaya.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat digunakan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis

Sebagai sumber referensi dan sarana yang dapat memberikan dan menambahkan wawasan mengenai seberapa

besar hubungan semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan. serta, dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi CV. Mugi Jaya

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi CV. Mugi Jaya agar dapat memperhatikan serta dapat meningkatkan semangat kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dan sumber referensi dalam memecahkan masalah, sebagai informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan meneliti masalah ini di masa mendatang, serta sebagai penambah koleksi perpustakaan.