

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern seperti sekarang ini, perekonomian Indonesia tidak terlepas dari era globalisasi. Hal ini terjadi karena adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemudian banyaknya perusahaan-perusahaan baru juga akan mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut perusahaan harus lebih memperhatikan kesempatan bisnis yang akan diambil.

Dalam menjalankan sebuah usaha atau bisnis, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki karakteristik keterampilan untuk bekerja. Disamping itu, wawasan pengetahuan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi dan komitmen yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, merupakan sebuah tuntutan mutlak.

Seiring kemajuan industrialisasi, kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi.

Oleh karena itu, sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar tingkat produktivitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Masalah rendahnya produktivitas kerja dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan yang bekerja di PT Mulia Industrindo Cikarang, sebuah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang pembuatan kaca dan keramik.

Tabel I.1

Produktivitas PT Mulia Industrindo

Bulan	Hasil Produksi Kaca /Waktu	Hasil Produksi Keramik /Waktu
Februari	472.086 KG/20.519 Jam = 23	324.972 KG/20.409 Jam = 16
Maret	466.712 KG/20.564 Jam = 23	316.863 KG/20.624 Jam = 15
April	452.831 KG/20.669 Jam = 22	308.523 KG/21.544 Jam = 14

Sumber: Data diolah peneliti

Dari data pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan produktivitas pada 3 bulan terakhir, yaitu bulan Februari, Maret, dan April. Penurunan hasil produksi tersebut memberikan indikasi bahwa terdapat masalah produktivitas kerja karyawan pada produksi PT Mulia Industrindo.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah dengan rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Mulia Industrindo di Cikarang.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun yang berasal dari luar.

Daya dorong yang memotivasi karyawan untuk mau giat bekerja yang bagi setiap karyawan tidaklah sama. Hal tersebut bergantung pada tujuan dan kebutuhan yang ada pada setiap karyawan. Semakin ada kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut, maka semakin bergairahlah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya dengan adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang ada dalam tabel I.1 di bawah ini:

Tabel I.1

Daftar Tunjangan Karyawan PT Mulia Industrindo

Jenis Tunjangan	Besar Tunjangan
Uang Makan	Rp. 12.000,- / hari
Transport	Rp. 90.000,- / bulan
Uang Lembur	Rp. 90.000,- / 5 jam

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT Mulia Industrindo telah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan, namun tunjangan yang diberikan masih terbilang cukup rendah bagi karyawan, sehingga hanya sedikit berdampak pada tingkat motivasi setiap karyawan yang berbeda-beda.

Maka dari itu manajemen perusahaan harus dapat mendorong dan mengarahkan setiap karyawan untuk bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara memenuhi semua kebutuhan para karyawannya. Biasanya, ketika perusahaan memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawannya maka akan menimbulkan dorongan untuk giat bekerja secara langsung dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak dapat memenuhi harapan karyawan akan kebutuhan yang dimilikinya yang mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan giat.

Pelatihan dan pengembangan diri juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, selain dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri karyawan, masalah pembinaan karyawan juga merupakan salah satu hal yang dianggap penting. Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan diri diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Karyawan dalam suatu perusahaan wajib dibina dari segi *knowledge*, *skill* dan *attitude* agar dapat berprestasi yang bersifat menguntungkan bagi dirinya dan perusahaan.

Kemampuan bekerja seorang karyawan bukanlah serta merta bakat yang dibawa sejak lahir, melainkan lebih banyak terbentuk dari hasil latihan, pemahaman dan kebiasaan yang harus didisiplinkan. Hal tersebut

menandakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang dijalannya. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Namun pada kenyataannya tidak sedikit perusahaan yang memandang pelatihan dan pengembangan karyawan bukan sebagai suatu investasi jangka panjang tetapi hanya sebagai penambahan pengeluaran perusahaan yang kurang efektif.

Maka dari itu setiap perusahaan harus memberikan pelatihan dan pengembangan diri pada karyawannya untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Jika setiap karyawan tidak mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik ialah pemimpin yang memiliki kewibawaan, kepercayaan diri, kecerdasan berfikir dan emosional, bertanggung jawab, dapat mengerti karakteristik karyawannya, mampu mendengarkan dengan bijaksana, serta mampu memotivasi dan menjadi teladan bagi karyawannya. Perusahaan menggunakan seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan. tetapi sayangnya banyak

para pemimpin tidak mau tahu apa pendapat para karyawannya, sehingga karyawan kurang produktif dalam pekerjaannya.

Maka dari itu, setiap pemimpin harus memiliki sikap kewibawaan, kepercayaan diri, kecerdasan berfikir dan emosional, bertanggung jawab, dapat mengerti karakteristik karyawannya, mampu mendengarkan dengan bijaksana, serta mampu memotivasi dan menjadi teladan bagi karyawannya. Jika semua itu dilakukan oleh setiap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan tidak akan menurun.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dari hasil observasi awal di PT Mulia Industrindo terlihat beberapa karyawan yang mengerjakan hal lain pada saat jam bekerja di luar pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah disiplin kerja di PT Mulia Industrindo. Disiplin kerja yang rendah akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Karyawan merupakan objek yang berkaitan langsung dalam kegiatan perusahaan. Apabila karyawan kurang memiliki pemahaman mengenai peraturan, prosedur, dan kebijakan maka akan menimbulkan tindakan indisipliner. Selain itu, mereka tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik

dan mencapai target yang ditentukan, apabila peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya serta menerapkan segala peraturan yang berlaku dengan baik dan tegas. Kemudian perusahaan juga harus memberikan peringatan kepada karyawan yang malas dalam bekerja. Hal tersebut harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tidak mengalami penurunan. Pada dasarnya kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja yang kurang memadai juga dapat menjadi salah satu faktor rendahnya produktivitas kerja karyawan. Kondisi tempat dimana para karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan dinamakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika para karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, dan tidak mengalami gangguan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan dalam bekerja. Jika usaha tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil observasi awal di PT Mulia Industrindo masih banyak terlihat sampah di halaman organisasi dan barang-barang yang diletakkan

tidak teratur serta hubungan antara karyawan dan atasannya yang kurang baik, terlihat dari kurangnya kontrol yang diberikan atasan kepada karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah lingkungan kerja di PT Mulia Industrindo, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik, meliputi penerangan yang terang, jauh dari kebisingan, suhu ruang kerja yang baik, terlindung dari bahaya radiasi, udara yang sehat, dan hubungan kerja di perusahaan serta berbagai faktor lain yang dapat mengganggu kerja perlu dikendalikan melalui penerapan peraturan keamanan, keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Hal tersebut harus dilaksanakan oleh perusahaan agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja.

Dari uraian tersebut, peneliti ingin meneliti lebih jauh di PT Mulia Industrindo, karena di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai kurangnya produktivitas kerja seperti rendahnya motivasi kerja karyawan, mendukung kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, rendahnya sikap kepemimpinan seorang pemimpin, rendahnya disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut terkait masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja serta bagaimana mengatasi masalah yang ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di lokasi tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan
2. Kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan
3. Sikap kepemimpinan seorang pemimpin yang kurang memperhatikan karyawannya
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan
5. Lingkungan kerja yang kurang mendukung

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi tersebut, ternyata masalah produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Divisi Produksi PT Mulia Industrindo, Cikarang.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Divisi Produksi PT Mulia Industrindo, Cikarang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Divisi Produksi PT Mulia Industrindo, Cikarang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Mulia Industrindo, Cikarang?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Mulia Industrindo, Cikarang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Mulia Industrindo, Cikarang?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. PT Mulia Industrindo

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk di jadikan sebagai bahan bacaan ilmiah dan di jadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Pembaca

Untuk memberikan informasi bahan bacaan guna memahami lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja, sehingga penelitian ini dapat membantu dan bermanfaat bagi pembaca.