

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, Indonesia sudah mengalami berbagai macam perubahan. Salah satunya yaitu perubahan dalam hal pembangunan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Sejak puluhan tahun yang lalu, pembangunan di Indonesia sudah semakin maju. Dengan adanya pembangunan yang semakin maju ternyata diikuti juga dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia, baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur. Untuk dapat bersaing, maka perusahaan-perusahaan tersebut haruslah menunjukkan keunggulan-keunggulannya baik dari jasa maupun produknya.

Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur atau di bidang produksi, biasanya memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah canggih sebagai dampak adanya perubahan tersebut. Hal ini nampak terlihat dari adanya penggunaan alat-alat produksi yang canggih dalam proses produksi. Penggunaan peralatan canggih tersebut dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Walaupun demikian, peranan tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak kalah penting keberadaannya. Tenaga kerja ini merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat

mengoperasikan peralatan produksi agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Apabila karyawan bekerja dengan maksimal, maka akan berdampak pada produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas menjadi tolak ukur keberhasilan bagi suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka semakin tinggi pula keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan. Berkaitan dengan pentingnya produktivitas karyawan dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey dan wawancara dengan pimpinan di Produksi KeKe Busana. Masalah tersebut yaitu bahwa Produksi KeKe Busana mengalami penurunan produktivitas selama 3 bulan terakhir. Hal ini dijelaskan pada tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Data hasil produksi KeKe Busana
(Desember, Januari dan Februari)

Bulan	Hasil produksi	Waktu	Produktivitas
Desember	25.000 pcs	13.000	1,92
Januari	23.500 pcs	13.440	1,74
Februari	23.000 pcs	13.500	1,70

Sumber data: Data dioleh oleh Peneliti

Dari data pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan produktivitas, yaitu bulan Desember, Januari dan Februari. Penurunan hasil produksi karyawan selama 3 bulan terakhir ini memberikan indikasi bahwa terdapat masalah produktivitas karyawan pada produksi KeKe Busana. Masalah Produktivitas adalah masalah klasik yang pasti dialami oleh beberapa perusahaan, yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin karyawan.

Tingkat pendidikan karyawan merupakan faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari data yang peneliti dapatkan melalui proses wawancara dengan pimpinan bahwa karyawan yang bekerja di bagian Produksi KeKe Busana sebagian besar hanya merupakan lulusan SMP. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel I.2 berikut:

Tabel I.2
Data Jenjang Pendidikan Karyawan KeKe Busana

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	SMA	35
2.	SMP	100
3.	SD	45

Sumber data: Data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data pada tabel I.2, maka dapat dilihat bahwa karyawan dengan jenjang pendidikan sampai tingkat SMP sangat mendominasi yaitu sebanyak 65 orang. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang rendah akan berdampak pada sulitnya karyawan tersebut untuk dapat melakukan proses produksi, sehingga jumlah produksinya menjadi tidak maksimal. Selain itu, tingkat pendidikan karyawan yang rendah juga menyebabkan karyawan sulit

untuk memproduksi jenis produk baru yang akan diproduksi oleh KeKe Busana. Karyawan dengan jenjang pendidikan yang minim akan menghambat karyawan dalam memahami proses produksi yang dilakukan. Hal tersebut akan memberikan dampak pada minimnya hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan, yang nantinya akan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa keadaan fisik lingkungan kerja tersebut kondusif maka karyawan dapat bekerja dengan penuh konsentrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, maka didapatkan data bahwa lingkungan kerja karyawan bagian produksi tidak kondusif, diantaranya karena keadaan fisik lingkungan kerja yang kurang dalam sirkulasi udara, sehingga terasa pengap dan panas. Selain itu peralatan produksi antara satu karyawan dengan karyawan lain berdekatan sehingga membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi apabila ada karyawan yang mengobrol dengan suara yang tinggi. Hal ini juga akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas karyawan tersebut.

Faktor lain yang menyebabkan produktivitas rendah adalah disiplin karyawan yang rendah. Rendahnya disiplin karyawan terlihat dari adanya data yang didapatkan oleh peneliti dengan proses wawancara dan observasi

bahwa beberapa karyawan bagian produksi seringkali datang terlambat dan tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh bagian produksi, seperti tidak boleh makan dan minum selama proses produksi dan tidak boleh mengobrol terlalu banyak. Selain itu, Peneliti juga mengamati bahwa terdapat 30 dari 180 karyawan sering memainkan handphone ketika melaksanakan pekerjaan.

Ketidakdisiplinan yang karyawan lakukan dalam bekerja akan memberikan dampak pada minimnya hasil produksi. Apabila karyawan tidak mengikuti aturan untuk datang tepat waktu, maka akan mengurangi jam kerja karyawan dalam proses produksi dan secara langsung juga akan mengurangi hasil kerja yang dia peroleh. Hal ini disebabkan karena jam kerja yang seharusnya karyawan gunakan untuk melakukan proses produksi menjadi berkurang karena karyawan datang terlambat. Begitu juga dengan makan dan minum serta banyak mengobrol dalam bekerja. Apabila karyawan terlalu sering makan dan minum serta mengobrol, maka akan berdampak pada tertundanya pekerjaan sehingga hasil yang dicapai juga akan berkurang.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin termotivasi dalam bekerja, maka semakin banyak hasil pekerjaan yang dia dapatkan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang peneliti lakukan kepada 50 karyawan bagian produksi, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebanyak 40 karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja dan 10

karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, peneliti mengamati beberapa perilaku karyawan yang terlihat tidak semangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa terdapat masalah motivasi pada karyawan dalam bekerja. Apabila keadaan ini tidak dapat diatasi dengan baik, maka akan berdampak pada kerugian perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan kecintaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil wawancara, peneliti menemukan masalah bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Hal ini terlihat dengan adanya data *turnover* karyawan yang semakin bertambah setiap tahunnya, yang digambarkan pada tabel I.3.

Tabel I.3
Data Turnover Karyawan selama 3 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan	Prosentasi
2013	13	180	7,2%
2014	17	180	9,4%
2015	20	180	11,1%

Sumber data: Data dioleh oleh Peneliti

Dari tabel diatas, terlihat bahwa tingkat turnover karyawan setiap tahunnya semakin meningkat. Selain itu, tahunnya semakin meningkat. Selain itu tingkat turnover pada perusahaan sudah melebihi batas maksimal, yaitu 5%. Hal ini menjadi indikasi bahwa karyawan bagian Produksi KeKe Busana mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dia kerjakan memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang

dia harapkan maka karyawan tersebut akan tetap bertahan pada pekerjaannya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memperhatikan apa yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga tingkat turnover karyawan tidak tinggi.

Tingkat turnover yang tinggi akan membuat perusahaan mencari karyawan baru yang akan menggantikan karyawan yang keluar tersebut, sehingga karyawan yang baru perlu beradaptasi dengan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan dampak kepada hasil produksi yang kurang maksimal.

Selain itu, peneliti juga melakukan survey kepada 30 orang karyawan dengan memberikan pertanyaan terkait kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dari 30 karyawan, 18 karyawan mengatakan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaannya dan sisanya yaitu sebanyak 12 orang mengatakan bahwa mereka puas. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan diantaranya disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton serta imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan.

Dari hasil wawancara dan survey yang dilakukan oleh peneliti, maka terlihat adanya masalah kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi. Apabila hal ini tidak cepat ditangani, maka akan berdampak pada hasil kerja mereka

Berdasarkan beberapa uraian tersebut diatas mengenai penyebab rendahnya produktivitas karyawan pada karyawan bagian Produksi KeKe Busana, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan bagian Produksi KeKe Busana”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya produktivitas pada karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan karyawan yang rendah
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Disiplin karyawan yang rendah
4. Motivasi karyawan yang rendah
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari Identifikasi masalah diatas, ternyata masalah rendahnya produktivitas karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari berbagai segi seperti : dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan Bagian Produksi di KeKe Busana*”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa jauh pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada perusahaan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi

bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema mengenai produktivitas karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber informasi bagi pembaca untuk menambah pengetahuannya mengenai produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.