

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Robbins dan Judge, 2012).

Produktivitas karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang diharapkan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan maksimal. Griffin (2004:83) menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut (Robbins dan Judge, 2012).

Pentingnya produktifitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, memberikan perhatian kepada budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang hakiki kehidupan dalam organisasi (Siagian, 2011:10). Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja (Mathis & Jackson, 2005).

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Foster (2001:40) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Penelitian Yuliawati (2013) dan Cipta, dkk (2014) membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien

(Nitisemito, 2008:200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Sinungan (2003:148) disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dalam kondisi ini maka tindakan yang diseharusnya perusahaan dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan prektek tadi, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi interen perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan yaitu disiplin kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan yang mendatangkan profit. Penelitian Dunggio (2013), Pangkey (2013) dan Yuliawati (2013) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gomes (2003) menyatakan bahwa aktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan Syukria (2004:30) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan

yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Dunggio (2013) dan Pangkey (2013) yang membuktikan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang terletak di Banyuwangi adalah CV. Pia AA. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memproduksi pia basah. Pia basah yang diproduksi memiliki dua rasa, yakni kacang hijau dan coklat. CV. Pia AA berdiri pada tahun 2002. Awalnya usaha ini hanya usaha rumahan tanpa seorang karyawan dan hanya menjual produknya di daerah terdekat. Namun kini CV. Pia AA memiliki sebuah pabrik dengan 61 karyawan dan mampu mendistribusikan produknya ke beberapa kota. Agar dapat mendistribusikan Pia ke beberapa kota, produktivitas karyawan harus optimal dan baik.

Tabel 1.1. Produksi dan Produktivitas Kerja Karyawan
CV. Pia AA Tahun 2016

Bulan	Target (Bungkus)	Realisasi (Bungkus)	Presentase (%)	Karyawan (orang)	Produktivitas (bungkus/orang)
Januari	288.000	288.031	100.01	61	4.721
Maret	360.000	351.437	97.62	61	5.761
April	360.000	360.019	100.01	61	5.901
Mei	360.000	343.610	95.45	61	5.632
Juni	360.000	350.400	97.33	61	5.744
Juli	360.000	301.023	83.62	61	4.934
Agustus	288.000	279.004	96.88	61	4.573
September	288.000	288.121	100.04	61	4.723
Oktober	360.000	364.003	101.11	61	5.967
November	360.000	343.056	95.29	61	5.623
Rata-rata			89.49		5.358

Sumber: CV. Pia AA Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui bahwa target dan realisasi produksi Pia Basah AA mengalami perubahan setiap bulannya atau berfluktuasi. Pada tahun 2016 target produksi tercapai hanya pada bulan Januari, April, September dan Oktober. Pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Juli sebesar 83.62%. Sedangkan pencapaian target dan realisasi produksi tertinggi

terjadi pada bulan Oktober sebesar 101.11%. Jika dirata-rata pencapaian target dan realisasi per bulan pada Tahun 2016 adalah sebesar 89.49%. Rata-rata produktivitas kerja karyawan pada Tahun 2016 adalah sebesar 5.358 bungkus per orang. Hal ini menunjukkan bahwa target produktivitas di CV. Pia Basah AA masih belum tercapai dengan baik.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja karyawan di CV. Pia AA harus dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila karyawan tersebut mempunyai pengalaman dalam bekerja. Karyawan yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Selain itu karyawan juga harus memiliki semangat dan disiplin dalam bekerja. Hal itulah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pia AA Banyuwangi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?

3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?
4. Disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi?

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pia AA Banyuwangi

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai beberapa manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya pemimpin perusahaan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan bagi khazanah ilmu pengetahuan, manajemen sumber daya manusia pada umumnya serta menanbah khazanah perpustakaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan.