

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era revolusi *industry* 4.0 merupakan sebuah tantangan besar yang harus dihadapi oleh semua masyarakat termasuk perusahaan sebagai pelaku bisnis. Di era seperti ini memberi keterbukaan yang sangat besar antar suatu Negara dengan Negara lainnya. Hal ini merupakan sebuah kesempatan besar namun disatu sisi bisa menjadi sebuah ancaman besar pula bagi sebuah Negara. Seiring berjalannya waktu banyak informasi yang didapatkan oleh masyarakat terkait apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu, sebagai salah satu pelaku industri selain harus peka terhadap perubahan yang terjadi, perusahaan juga harus meningkatkan daya saing mereka agar bisa terus bertahan dan berkembang serta mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor yang memiliki peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan ialah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Karena semakin maju nya teknologi tanpa ditunjang dengan kualitas dari manusia nya itu sendiri maka tujuan dari perusahaan akan sulit tercapai.

Sumber daya manusia yang baik kualitas nya dapat dilihat dari sisi produktivitas kerja nya yang tinggi, karena produktivitas kerja karyawan tidak akan dapat terjadi dengan sendiri nya tanpa ada peran dan upaya aktif dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena

itu perusahaan selalu memiliki harapan bahwa karyawannya dapat memberikan kemampuan dan hasil maksimal guna mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan berusaha mencari tahu faktor penyebab yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan mencari solusi serta mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Oleh karena itu sudah menjadi tuntutan penting bagi divisi produksi untuk memaksimalkan tingkat produktivitas karyawan. Karena divisi produksi merupakan divisi yang memiliki peran penting dalam proses kegiatan produksi perusahaan, divisi ini yang akan mengatur proses produksi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mendapatkan hasil produk yang maksimal sehingga mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu bersaing dengan *competitor*.

PT Mustika Ratu Tbk adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi kosmetik dan jamu yang berada di wilayah Ciracas, Jakarta Timur. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari pihak HRD (*Human Resource Development*) terdapat permasalahan dalam hal pencapaian produktivitas kerja dari karyawan diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja melalui pencapaian target jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan, hal tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di perusahaan saat ini bahwa karyawan tidak dapat memenuhi target sebesar 85% dari perusahaan dan diperkuat dengan data-data yang ditunjukkan oleh pihak perusahaan yang akan di bahas dibagian selanjutnya. Fenomena diatas tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izzah & Ardiani (2016:165)

dimana penurunan serta tidak tercapainya target produksi merupakan permasalahan produktivitas pada perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Agustini dan Dewi, 2019).

Berikut data yang didapatkan dari pihak internal perusahaan mengenai produktivitas kerja karyawan pada divisi produksi PT Mustika Ratu Tbk dalam kurun waktu satu tahun dari Januari 2018 hingga Desember 2018

Tabel 1.1
Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan
Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Produktivitas Karyawan	Persentase Realisasi Produksi
Januari	126	500000	320000	25396.8254	64%
Februari	122	500000	200000	16393.44262	40%
Maret	125	500000	420000	33600	84%
April	131	500000	312000	23816.79389	62.4%
Mei	132	500000	290000	21969.69697	58%
Juni	133	500000	320000	24060.15038	64%
Juli	123	500000	230000	18699.18699	46%
Agustus	108	500000	225000	20833.33333	45%
September	126	500000	190000	15079.36508	38%
Oktober	127	500000	210000	16535.43307	42%
November	126	500000	250000	19841.26984	50%
Desember	114	500000	190000	16666.66667	38%
Rata- Rata	126				53%

Sumber : Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk (2018)

Pada tabel 1.1 terlihat jumlah produksi keseluruhan dari produk yang dihasilkan karyawan seperti kosmetik dan jamu. Hal ini terlihat bahwa realisasi produksi karyawan divisi produksi berada pada kategori cukup, hal tersebut dilihat dari persentase realisasi produksi karyawan. Adapun kategori realisasi produksi karyawan yang dilakukan perusahaan di antaranya sebagai berikut :

1. 0% – 20% dikategorikan dengan sangat buruk
2. 21% – 40% dikategorikan buruk
3. 41% – 60% dikategorikan cukup
4. 61% – 80% dikategorikan baik
5. 81% – 100% dikategorikan sangat baik

Pada tabel di atas jumlah produksi yang ditargetkan perusahaan tidak pernah tercapai yakni sebanyak 5 juta produk perbulan, hal tersebut merupakan keseluruhan produk baik itu jamu maupun kosmetik. Selain itu perusahaan pun mengungkapkan bahwa produktivitas dapat di katakan baik apabila kisaran persentase realisasi produksi berada dikisaran 80% - 85% per bulannya.

Terlihat dari tabel bahwa produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT Mustika Ratu Tbk secara rata-rata masih dikategori cukup, dengan ini membuat perusahaan sedikit sulit bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama. Tidak tercapainya produktivitas kerja yang ditargetkan oleh perusahaan ini diduga disebabkan oleh karyawan divisi produksi PT Mustika Ratu Tbk itu sendiri yang mengalami beberapa permasalahan.

Untuk mengetahui faktor penyebab yang menjadikan produktivitas kerja karyawan tidak tercapai, peneliti mencoba melakukan pengamatan dan wawancara dengan pihak perusahaan dan beberapa karyawan, peneliti menemukan fenomena dimana karyawan tidak fokus dalam bekerja. Karyawan cenderung lebih fokus terhadap *gadget* nya dibanding dengan pekerjaannya serta banyak pula karyawan yang asik “ngobrol” dengan karyawan lainnya. Selain itu, kurangnya antusiasme dari karyawan untuk berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Sementara itu pihak perusahaan mengungkapkan bahwa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut yakni *employee engagement*. Untuk memperkuat hal tersebut peneliti coba melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan untuk mengetahui variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk selain variabel disiplin kerja. Kuesioner disebarkan kepada sampel sebanyak 20 karyawan secara acak.

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk

No.	Keterangan	Jumlah N = 20 Orang	
		Ya	Tidak
1	<i>Employee Engagement</i>	15	5
2	Motivasi	8	12

3	Semangat Kerja	7	13
4	Pengembangan Karir	10	10
5	Gaya Kepemimpinan	5	15

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan hasil pra riset di atas dapat dikatakan bahwa *employee engagement* merupakan permasalahan yang dimiliki oleh karyawan pada Divisi Produksi perusahaan tersebut, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara sebelumnya. *Employee engagement* merupakan salah satu hal terpenting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kontribusi dan semangat karyawan dalam bekerja dan dapat membantu karyawan memudahkan pekerjaannya. Maka hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner pra riset terkait berapa banyak karyawan yang *engaged* (terikat) dan *not engaged* (tidak terikat).

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Riset Variabel *Employee Engagement*
Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk

	<i>ENGAGED</i>	<i>NOT ENGAGED</i>
Persentase	25 %	75 %
Jumlah	5 Orang	15 Orang
Total	20 Orang	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa 75% dari 20 karyawan pada divisi produksi merasakan bahwa dirinya *not engaged* dengan perusahaan. Para karyawan yang merasa *not engaged* mengatakan bahwa mereka tidak merasa betah dengan pekerjaan yang didapatkan, tidak merasa bangga dengan apa yang dikerjakan, mereka hanya ingin mengerjakan semampu mereka, serta mereka menganggap kurangnya perhatian perusahaan

terhadap inovasi yang mereka tawarkan sehingga mereka menganggap dirinya tidak memiliki keterikatan yang kuat dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Beberapa fenomena di atas sesuai dengan penjelasan dari Chandra, Soetrisno dan Susanto (2017) bahwa *employee engagement* dapat tercermin dari *vigor* (energi), *dedication* (dedikasi) dan juga *absorption* (terlarut). Fenomena di atas juga sesuai dengan pendapat Albrecht (2010) yang menunjukkan ciri-ciri karyawan yang merasa *engaged* yaitu mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaan, antusiasme, semangat, dedikasi, larut dalam pekerjaan. Serta karyawan menginternalisasikan semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya juga. Berdasarkan penjabaran di atas peneliti meyakini bahwa *employee engagement* menjadi faktor berikutnya yang mempengaruhi *employee engagement*. Hal di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Vipul Saxena & R. K. Srivastava (2015) bahwa setiap karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja juga sebaliknya.

Sementara itu terkait disiplin kerja, hal ini ditandai dengan tingginya ketidakhadiran karyawan. Senada dengan penelitian Prasetyo & Riniwati (2016) mengungkapkan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat dalam tujuan pencapaian organisasi sedangkan sebaliknya disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Ditambah dengan penelitian dari (Febrianto, Minarsih,

2016) yang menjadikan absensi dari kehadiran karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam melihat perubahan produktivitas yang terjadi pada karyawan. Berikut merupakan data ketidakhadiran karyawan Divisi Produksi pada Tahun 2018.

Tabel 1.4
Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Jumlah Hari Kerja (2)	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya ³ (1 x 2)	Total Ketidakhadiran Karyawan (4)	Persentase ⁵ (4:3) x 100%
Januari	184	22	4048	130	3.2%
Februari		19	3496	109	3.1%
Maret		21	3864	130	3.4%
April		21	3864	125	3.2%
Mei		20	3680	118	3.2%
Juni		14	2576	112	4.3%
Juli		22	4048	145	3.6%
Agustus		21	3864	122	3.2%
September		19	3496	112	3.2%
Oktober		23	4232	139	3.3%
November		21	3864	125	3.2%
Desember		19	3496	113	3.2%
Rata- Rata Ketidakhadiran Karyawan				123	3.3%

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2018

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa terdapat perubahan yang fluktuatif tiap bulannya mengenai tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan. Dari data di atas terlihat bahwa selama kurun waktu 2018 tingkat ketidakhadiran karyawan berada di kisaran 3% hingga 4%, tingkat tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan persentase ketidakhadiran sekitar 4,3%

keseluruhan karyawan di divisi tersebut, sementara untuk persentase terendah terjadi pada bulan Februari dengan persentase sebesar 3,1%, sedangkan rata-rata dari keseluruhan ketidakhadiran karyawan pada tahun 2018 yaitu sebesar 3.3%. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, bahwa perusahaan memiliki standar ketidakhadiran karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 3%, baik itu perbulan maupun rata-rata, dan apabila melebihi dari 3% ketidakhadiran karyawan, maka dapat diindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan tidak baik. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Mudiarta dalam (Lusigita, 2017) yang mengatakan bahwa tingkat absensi yang dipandang baik berkisar diantara 2-3%, dan apabila tingkat absensi berada diatas 3% menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut sangat rendah.

Selain data di atas peneliti juga menemukan secara langsung berbagai fenomena mengenai kedisiplin karyawan seperti banyak dari karyawan yang datang ke kantor dengan malas-malasan bahkan disaat setelah jam istirahat banyak karyawan yang tidur di area masjid bukan untuk langsung kembali ke tempat kerjanya, padahal peraturan perusahaan sudah terpampang jelas di berbagai area dan masih banyak pula karyawan yang tidak menggunakan pakaian keamanan di sekitar area produksi. Dari data dan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak dari karyawan yang kurang memiliki kesadaran dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan baik itu berupa kehadiran maupun keamanan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Levine dalam (Fitriano, 2017) seorang karyawan yang

berdisiplin adalah apabila karyawan tersebut datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila berpakaian maka mereka berpakaian secara baik dan sesuai dengan pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan, maka menggunakannya dengan hati-hati, dan apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, maka mereka dapat melakukan dan menyelesaikannya tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja: studi pada divisi produksi PT Mustika Ratu Tbk.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah disiplin kerja dan *employee engagement* yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari *employee engagement*, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk ?

4. Apakah *employee engagement* dan disiplin kerja dapat memprediksi produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian kali ini yang dilakukan pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari *employee engagement*, disiplin kerja dan produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk.
4. Untuk mengetahui *employee engagement* dan disiplin kerja dapat memprediksi produktivitas kerja pada Divisi Produksi PT Mustika Ratu Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti pada PT Mustika Ratu Tbk adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Mustika Ratu Tbk

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan bagi PT Mustika Ratu Tbk

dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan *employee engagement* dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

