

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan zaman yang semakin modern, didukung oleh kemajuan teknologi yang serba mutakhir, tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan perkembangan tingkat permintaan yang kompleks, mengakibatkan timbulnya berbagai cabang industri. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang menimbulkan tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha. Kondisi ini menuntut para pengusaha untuk lebih jeli lagi dalam melihat kesempatan bisnis.

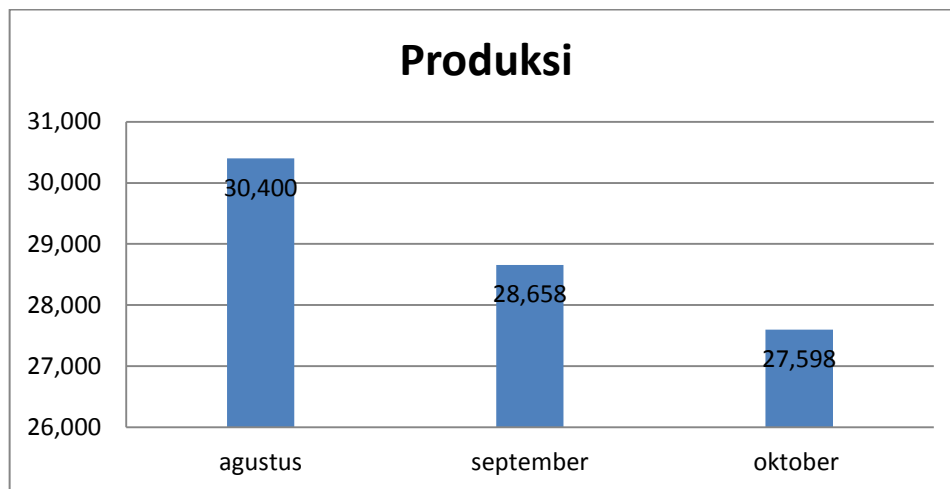
Ketatnya persaingan tersebut mengharuskan perusahaan melakukan manajemen dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen merupakan suatu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen yang baik, suatu perusahaan akan sulit untuk merealisasikan tujuan yang ingin dicapainya.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan keberhasilan dari berbagai aktivitas di dalam perusahaan tersebut, yang harus diperhatikan tidak hanya tergantung kepada keunggulan teknologi, sarana prasarana yang dimiliki, dan operasi yang tersedia, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan

suatu perusahaan. Peran dari sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan kekuatan di dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu mencari sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin banyak produksi yang dihasilkan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja yang tinggi juga akan memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Keuntungan yang akan diperoleh oleh karyawan antara lain, mendapatkan bonus dari perusahaan dan kenaikan jabatan dari hasil kerja yang memuaskan. Namun pada kenyataannya, terjadi penurunan produktivitas kerja dalam 3 (bulan) terakhir di CV Karya Bersama. Berikut ini merupakan grafik penurunan produktivitas kerja pada karyawan di CV Karya Bersama.



Sumber : Data diolah CV Karya Bersama

Gambar I.1
Grafik Produktivitas CV Karya Bersama

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara sederhana di CV Karya Bersama, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di CV Karya Bersama antara lain : motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan beban kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk lebih giat melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, para karyawan di CV Karya Bersama memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan sikap karyawan yang malas dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hakikatnya perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang

tinggi, maka akan mempengaruhi aktivitas pekerjaan karyawan tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan semakin terdorong untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu budaya kerja. Keberhasilan suatu pekerjaan dapat tercipta dari nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan di suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut bermula dari kebiasaan, peraturan, norma dan kaidah yang diyakini dalam perilaku dan sikap kerja karyawan dalam organisasi.

Budaya kerja menjadi faktor pembeda dalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan setiap individu di suatu organisasi memiliki sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Setiap karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya selama apa yang dilakukannya sesuai dengan kebiasaan dalam organisasi tersebut. Jika karyawan dalam melakukan pekerjaannya mengalami ketidaksesuaian dengan kebiasaan di organisasi tersebut, maka akan berakibat buruk pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Dalam merubah budaya kerja yang kurang baik butuh waktu lama untuk memperbaikinya. Pada kenyataannya, di CV Karya Bersama tingkat senioritas masih tinggi dan mengakibatkan pegawai junior tidak dapat memproduksi barang sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Seringkali perusahaan

tidak dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal tersebut dikarenakan pegawai junior yang mengerjakan pekerjaan seniornya untuk mencapai target. Selain itu, Budaya kerja yang melekat pada karyawan disana adalah masih banyak karyawan yang makan pada saat melakukan tugasnya, dan tidak hadir tepat waktu pada saat waktu jam istirahat berakhir, hal ini mengakibatkan pekerja tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya yang berdampak pada penurunan produktivas kerjanya.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam tercapainya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam proses produksi, lingkungan kerja yang baik dapat terlihat dari kebersihan kantor yang bersih dan terawat, peralatan kantor yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan kondisi ruang kantor yang nyaman dan kondusif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat pekerja merasa tidak nyaman dan kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada penurunan jumlah produksi yang dihasilkan.

Lingkungan kerja tidak begitu diperhatikan oleh pihak perusahaan, melainkan hanya melihat dari aspek pelatihan-pelatihan yang diberikan saja. Perusahaan beranggapan bahwa pelatihan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja, jika memberikan pelatihan yang optimal maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Faktor lingkungan kerja

seperti suhu ruangan, tingkat penerangan cahaya, kebisingan, bahaya radiasi, dan lingkungan kerja yang kondusif tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Pada dasarnya lingkungan kerja menjadi hal penting bagi karyawan dalam bekerja, jika faktor lingkungan dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka dari itu lingkungan kerja harus diperhatikan dan diatur dengan baik oleh perusahaan agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan mengurangi rasa malas dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh individu maka akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pelaksanaan tugasnya. Namun pada kenyataannya, CV Karya Bersama khususnya divisi produksi masih banyak yang hanya tamatan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Hal ini menyebabkan sulitnya komunikasi penyampaian tugas kepada karyawan-karyawan tersebut. Seringkali, karyawan tidak mengerti apa yang dimaksudkan oleh pimpinan. Akibatnya, pekerja berbuat kesalahan dalam kerjanya. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak dapat memproduksi lebih banyak produk, karena berbuat kesalahan dalam bekerja. Berikut ini adalah data karyawan di CV Karya Bersama Divisi Produksi.

Tabel I.1
Tingkat Pendidikan Karyawan Divisi Produksi CV Karya Bersama

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	34 Orang
2.	SMP	42 Orang
3.	SMA	36 Orang
4.	SMK	22 Orang
5.	Sarjana	3 Orang
Jumlah		137 Orang

Sumber : Data diolah CV Karya Bersama

Permasalahan lainnya yaitu beban kerja karyawan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan menjadi cepat lelah dalam bekerja. Selain itu, Beban kerja yang terlampau banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berdampak pada stress kerja dan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Pada kenyataannya, banyak karyawan yang tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan karena terlampau banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Walaupun perusahaan telah banyak memberikan program pelatihan-pelatihan, tetapi belum menjamin para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan memuaskan.

CV Karya Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sarung tangan safety dengan bahan kulit. CV karya bersama bermitra di bawah naungan yayasan Dharma Bhakti Astra, yang mana produksi dari perusahaan ini digunakan sebagai penunjang produksi khususnya sarung tangan serta produk lainnya seperti apron kulit dan masker.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah rendahnya motivasi kerja, budaya kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang baik, rendahnya tingkat pendidikan karyawan, dan beban kerja yang terlalu banyak. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV Karya Bersama, Cibitung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan di pengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang baik
2. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan
3. Beban kerja yang terlalu banyak
4. Budaya kerja yang kurang baik
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja dan budaya kerja merupakan masalah yang kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan waktu serta pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya

pada masalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi di CV. Karya Bersama”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi mengenai pemahaman pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang motivasi kerja, budaya kerja dan produktivitas kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi yang berguna untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah koleksi referensi mahasiswa yang akan meneliti di bidang yang sama serta koleksi di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Fakultas Ekonomi.