

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Dalam menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, 2010).

Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (Karyawan). Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Nastiti Utama Furniture Jepara sebagai salah perusahaan mebel yang ada di kota ukir Jepara. Sebenarnya tidak terlepas dari masalah motivasi, pengawasan dan disiplin karyawan yang berakibat pada produktivitas karyawan. Sehingga salah satu usaha yang bisa dilakukan ialah menggali apakah motivasi, pengawasan dan disiplin karyawan ini memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara. Adanya ketidak tercapaian target produktivitas perusahaan yang terjadi dalam tiga tahun terakhir. Dimulai dari tahun 2015, 2016 hingga 2017.

Untuk lebih jelasnya penurunan produktivitas bisa dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Perkembangan Produksi 2015-2017

Produksi (Unit)	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Target Produksi	1500	1600	1700
Realitas Produksi	1350	1552	1445

Sumber : Nastiti Utama Furniture Jepara Tahun 2017

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dengan target produksi di tahun 2015 sebesar 1500 namun pada kenyataannya hanya dapat terealisasi sebanyak 1350 barang, artinya ketidak tercapaian target mencapai 10%, tahun 2016 sebesar 1600 namun pada kenyataannya hanya dapat terealisasi sebanyak 1552 barang, artinya ketidak tercapaian target mencapai 3%, tahun 2017 sebesar 1700 namun pada kenyataannya hanya dapat terealisasi sebanyak 1445 barang, artinya ketidak tercapaian target bahkan mencapai 15%.

Penurunan produktivitas karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, pengawasan dan disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti, 2001). Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Anoraga, 2002) Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pimpinan perusahaan sulit mengetahui pemotivasi kerja setiap karyawan dikarenakan karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda yang layak serta ingin memperoleh perlakuan yang baik dari atasan seperti pujian dan sanjungan sebagai ungkapan atas kinerja yang dicapai.

Pentingnya motivasi dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan

bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Pengawasan (*controlling*) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan (Kadarisman, 2013). Kontrol atau pengawasan adalah fungsi didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.

Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan, khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para pegawai.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2006).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam mengadakan sebuah penelitian diperlukan suatu ruang lingkup atau batasan masalah agar penelitian yang dilakukan maksud dan tujuan yang telah ditentukan

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

1. Variabel motivasi, pengawasan dan disiplin karyawan variabel X, dan produktivitas karyawan sebagai variable Y.
2. Penelitian ini dilakukan di Nastiti Utama Furniture Jepara di desa ngasem, Rt: 05 Rw: 01.
3. Penelitian ini dilakukan 6 bulan sejak september 2017

1.3. Rumusan Masalah

1.3.1. Identifikasi Masalah

Produktivitas karyawan masih rendah, namun motivasi, pengawasan dan disiplinnya cukup tinggi.

1.3.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, pengawasan, dan disiplin terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi peneliti:

1. Meningkatkan kemampuan peneliti dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara
2. Meningkatkan kemampuan peneliti dalam menganalisis pengaruh pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara
3. Meningkatkan kemampuan peneliti dalam menganalisis pengaruh disiplin karyawan terhadap produktivitas karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara

1.5.2. Bagi Karyawan

1. Menjadi salah satu pengetahuan dan khazanah ilmu bagi karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara
2. Memberikan pemahaman yang baru dan lebih mendalam tentang motivasi, pengawasan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap karyawan Nastiti Utama Furniture Jepara

1.5.3. Bagi Perusahaan

1. Mendorong untuk dilakukan kajian dan penelitian yang lebih lanjut mengenai Nastiti Utama Furniture Jepara

2. Berguna sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

