

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan bermacam sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang maupun jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004). Salah satu yang digunakan dari seluruh sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu SDM (Sumber Daya Manusia). SDM dapat dijadikan potensi bila dikelola dengan benar dan tepat, apabila akan menjadi beban sebaliknya manakala salah kelola. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya untuk peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri (Pratiguna & Prasetyo, 2013). Dengan kata lain, produktivitas kerja berkaitan erat dengan sumber daya manusia.

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha yang semakin pesat, perusahaan-perusahaan akan semakin berusaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Dalam upaya menggerakkan dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu.

Meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi. Menurut Rismayadi (2014) produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja merupakan peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi suatu bagian yang tidak mungkin dilupakan didalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, keuangan, pemasaran dan bidang-bidang lainnya.

Produktivitas menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana fasilitas pelatihan dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan memiliki kewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin kerja yang baik, dan berinisiatif melakukan perbaikan kinerjanya secara terus menerus.

Menurut Wibowo (2007:109), adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kualitas sumber daya atau karyawan, pelatihan untuk mengembangkan keterampilan, tingkat disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor sebagai penunjang dalam bekerjanya tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor penting bagi perkembangan suatu perusahaan supaya menjadi maju. Menurut Sutrisno (2009:105) produktivitas merupakan hubungan antar keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan

sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap tanggap dan kritis terhadap perubahan dan ide-ide yang baru. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan dapat memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ini dapat menjadikan salah satu masalah yang rumit, sehingga cukup penting untuk diteliti. Hal ini dikarenakan banyaknya manfaat yang bisa didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan yang dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang lain. Ini tentu saja dapat mempengaruhi faktor tersebut bagi industri, masyarakat, individu, dan akan cukup besar pengaruhnya.

Bagi industri berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai indikator pemacu dalam peningkatan produksi, selain itu adanya upaya efisiensi biaya perusahaan dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja di dalam membangun etos kerja yang tinggi dan lebih menekankan pada perubahan perilaku tenaga kerja yang lebih baik. Sedangkan bagi individu, berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan memungkinkan mereka akan lebih berusaha untuk meningkatkan kebahagiaan hidupnya. Setiap organisasi pada dasarnya akan menggunakan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai produktivitas kerja karyawan.

PT. Pijar Sukma adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang meubel dengan produk yang dihasilkan sudah merambah pasar dalam negeri dan luar negeri. Melihat tuntutan pemesanan terhadap produk meubel yang ada, menuntut PT. Pijar Sukma untuk lebih produktif dalam menghasilkan barang meubel yang baik dan berkualitas guna memenuhi pesanan konsumen. Berikut disajikan tabel produktivitas PT. Pijar Sukma,

Tabel 1.1.

Tabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pijar Sukma (2017)

No.	Divisi	Realisasi (unit)	Standar Produksi (unit)	Standar QC (unit)	Ketercapaian (%)
1.	Pengobatan	87.100	99.586	89.627	87,4 %
2.	Amplas Alami	47.917	56.146	50.531	85,3 %
3.	Amplas Dempul	49.600	56.146	50.531	88,3 %
4.	Spray Dasar	86.272	99.586	89.627	86,6 %
5.	Servis Mentah	49.372	46.807	42.126	105,4 %
6.	Cat Khusus	35.864	40.782	36.703	87,9 %
7.	Cat Kuas	35.191	40.782	36.703	86,2 %
8.	Cat Alami	36.904	40.782	36.703	90,4 %
9.	Accessories	88.789	99.586	89.627	89,1 %
10.	Amplas Antiq & Wax	99.305	99.586	89.627	99,7 %
11.	QC Final	87.826	99.586	89.627	88,1 %
12.	Packing	86.021	99.626	89.663	86,3 %
13.	Box	86.095	99.586	89.627	86,4 %

Sumber: Data Departemen Produksi PT. Pijar Sukma, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui secara detail produktivitas kerja karyawan PT. Pijar Sukma masih rendah dan banyak yang belum mencapai

standar produksi dan standar QC yang telah ditentukan PT. Pijar Sukma pada tahun 2017. Dari data yang diperoleh hanya Divisi Servis Mentah yang mampu mencapai standar produksi yang ditentukan perusahaan yaitu sebesar 49.372 unit. Sedangkan 12 Divisi yang lain yaitu: Pengobatan, Amplas Alami, Amplas Dempul, Spray Dasar, Cat Khusus, Cat Kuas, Cat Alami, Accessories, Amplas Antiq dan Wax, QC Final, Packing Dan Box belum mampu mencapai standar produksi yang telah ditentukan PT. Pijar Sukma. Standar produksi ini diperoleh dari rumus sebagai berikut: $(\text{output} \times \text{standard time}) / (\text{jumlah tenaga kerja} \times \text{waktu kerja}) \times 100$. Untuk produktivitas kerja karyawan berdasarkan standar QC yang memberikan toleransi 10% dari standar produksi, hanya 3 divisi yang mampu mencapai standar yang diberikan oleh QC yaitu Servis Mentah, Cat Alami, Amplas Antiq & Wax. Sedangkan 10 divisi yang lain belum mampu mencapai standar QC yang ditentukan perusahaan.

Kurang optimalnya produktivitas karyawan tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan. Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Pijar Sukma, dimaksudkan untuk mempersiapkan karyawan yang ahli serta terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi untuk kebutuhan PT. Pijar Sukma, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan PT. Pijar Sukma dalam melaksanakan kegiatan operasional pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilan, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik agar bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang tidak

bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan dengan alasan sudah ahli dan terampil dalam bidangnya.

Disiplin kerja karyawan untuk saat ini bisa dikatakan masih kurang, begitu halnya yang terjadi di PT. Pijar Sukma, dimana masih ada karyawan yang membolos kerja dengan tanpa adanya keterangan atau karyawan yang keluar pada waktu jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan masalah pekerjaan. Adapun tingkat absensi karyawan PT. Pijar Sukma selama tahun 2017, dari total karyawan yang berjumlah 546 orang, terdapat beberapa peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas, terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 25 karyawan, bulan Maret 13 karyawan, bulan April 45 karyawan.

Adanyalingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi salah satu memotivasi karyawan agar mereka semua terdorong untuk melaksanakan tugasnya. Disisi lain untuk meningkatkan produktivitas kerja tidaklah mudah bagi PT. Pijar Sukma. Lingkungan kerja di PT. Pijar Sukma terlihat kurang bersih, kurang tertata rapi, kondisi ruangan yang panas dan kompensasi yang tidak adil sehingga membuat pegawai kurang termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun dan kurang memuaskan.

Penelitian empiris terkait pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan telah banyak dilakukan. Penelitian terkait pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh Saprudin (2018), yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin kuat pula dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Namun hasil yang berbedadidapatkan Andi, Herman dan Mansyur (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, mengindikasikan bahwa semakin sering pelatihan diberikan terhadap pegawai maka dapat memberikan kontribusi terhadap tingginya produktivitas kerja pegawai namun kontribusi yang diberikan tidak signifikan atau masih tergolong rendah atau hasil dari pelatihan belum bisa memberikan perubahan yang begitu banyak terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh Aspiyah dan Martono (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bisa dijelaskan karyawan menilai bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka baik dari segi kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan berpakaian seragam, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, dan bekerja sesuai dengan prosedur. Hasil yang berbeda didapatkan Adeyeye (2015) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya sifat baik seorang individu adalah abstrak dan tidak hanya bisa dilihat atau diamati.

Penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan Aspiyah dan Martono (2016) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa apabila lingkungan kerja baik, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan Kanali (2017) dalam penelitiannya yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut menjelaskan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Hasil berbeda juga didapatkan Nuraini, Indarti dan Marzolina (2015) didalam penelitiannya yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut menjelaskan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka manajemen perlu menjaga lingkungan kerja di perusahaan tersebut

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun dalam penelitian ini akan memfokuskan pada :

1. Varibel dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) sebagai variabel bebas pertama, disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua, dan lingkungan

kerja (X3) variabel bebas ketiga, dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya.

2. Penelitian ini dilakukan di PT. Pijar Sukma yang beralamatkan di Desa Kecapi Juwetan Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.
3. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pijar Sukma yang berjumlah 546 karyawan, sampel yang diambil dari penelitian ini dari bagian Departemen Produksi PT. Pijar Sukma yang berjumlah 85 orang.

1.3. Rumusan Masalah

Memperhatikan hal tersebut, maka pengaruh program Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dapat dikaji, karena ketiga faktor tersebut bisa mempengaruhi produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara program pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pijar Sukma. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pijar Sukma.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang sudah didapat dibangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini sangat berguna agar dapat memahami secara praktis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi para karyawan, pelatihan dapat mengembangkan kemampuan karyawan, disiplin kerja akan membuat produktivitas kerja menjadi maksimal, disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara spesifik dapat

meningkatkan kebebasan dan interaksi yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi PT. Pijar Sukma, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), lebih jauh khususnya dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

