

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Seiring perkembangan zaman tentu kebutuhan ekonomi selalu bertambah dan terus menerus mengalami perubahan, akhir-akhir ini dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kenaikan yang cukup baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dilihat dari semakin bertambahnya perusahaan-perusahaan baru muncul yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin menggeliat.

Pemerintah memberikan kebebasan perusahaan swasta untuk ikut dalam peningkatan perekonomian bangsa. Oleh karena itu, membuat pengusaha untuk lebih keras lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target. Melalui pemakaian sumber daya manusia yang ada dimanfaatkan secara efisien perusahaan diharapkan agar dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh hasil yang sangat baik yaitu suatu keberhasilan. Oleh karena itu, manajemen sumberdaya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut (Muayyad, 2016).

Masalah perekonomian yang terjadi saat ini dijadikan perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Untuk mengatasi hal tersebut salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengembangkan suatu pemberian imbalan jasa berupa insentif yang dirasakan dapat memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja tersebut (Marpaung, 2014). Sumber daya manusia memiliki fungsi utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, pelaksanaan perusahaan ataupun instansi tidak akan bisa tersampaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala keperluannya. Oleh sebab itu berhasil atau tidak organisasi atau institusi akan ditapkan oleh faktor pekerjanya dalam mencapai produktivitasnya.

Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (Nurmalasari, 2017). Pengurangan dalam masukan dengan keluaran tetap atau kenaikan keluaran dengan masukan tetap merupakan peningkatan dalam produktivitas. Peningkatan produktivitas kerja sangat perlu dilakukan agar perusahaan bisa terus bertumbuh agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perusahaan hal-hal yang terkait dengan sistem, peraturan, cara kerja, target, marketing dan perencanaan usaha harus sangat matang. Semua berimbas pada pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik tentu dapat berpengaruh besar bagi kemajuan perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah semakin tajamnya persaingan diantara perusahaan satu dengan perusahaan lain, sehingga terjadi persaingan produksi antar perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah tersebut adalah pada perusahaan CV Teak Indo Furniture merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *furniture* yang terletak di Desa Bantrung RT 04 RW 01 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. CV Teak Indo Furniture ini berdiri sejak 13 Maret 2006 yang dipimpin oleh Hariyanto yang memproduksi mebel seperti meja, kursi, jendela dan berbagai perabotan rumah tangga lainnya. Perusahaan ini mengalami penurunan produktivitas mebel dalam akhir-akhir tahun ini. Berikut data diperoleh dari bagian MSDM CV Teak Indo Furniture yang menunjukkan penurunan produktivitas:

Tabel 1
Data Produktivitas CV Teak Indo Furniture 2013-2017

Produksi	Rata-rata Produksi/Unit									
	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
Realitas	1570	98	1540	96	1490	93	1460	91	1420	88
Produksi	Unit		Unit		Unit		Unit		Unit	
Target	1600	100	1600	100	1600	100	1600	100	1600	100
Produksi	Unit		Unit		Unit		Unit		Unit	

Sumber: MSDM CV Teak Indo Furniture, data diolah 2018.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa target produksi sebesar 1600 unit, namun kenyataannya setiap tahunnya tidak mencapai target produksi dan cenderung mengalami penurunan jumlah produksi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 jumlah produksi hanya mencapai 1570 unit, kemudian terjadi penurunan pada tahun 2014 menjadi 1540 unit, selanjutnya pada tahun 2015 mengalami

penurunan produksi sebesar 1490 unit, di tahun 2016 terjadi penurunan produksi sebesar 1460 unit dan di tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 1420 unit. Oleh karena itu, produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, kepuasan dan pemberian insentif.

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Mangkunegara, 2007:125). Kedisiplinan pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan disiplin kerja organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Untuk itu disiplin kerja harus diterapkan dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2017) dan Marpaung (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Fenomena kepuasan kerja yang terlihat di dalam perusahaan seperti kurangnya kesempatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam menyampaikan pendapat, dan pimpinan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, moral kerja, prestasi kerja karyawan serta keinginan karyawan mencari kerja di tempat lain. Penelitian yang

dilakukan oleh Wulansari (2017) dan Bahtiar (2018) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pemberian insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena melebihi standart yang ditentukan (Panggabean, 2010:77). Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat semangat berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan agar karyawan bekerja lebih maksimal dan menunjang produktivitas karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya terdiri dari dua jenis insentif yaitu materiil dan non materiil. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmalasari (2017) dan Bahtiar (2018) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Wulansari (2017), dengan perbedaan yang pertama adalah menambah variabel independen pemberian insentif dan perbedaan kedua mengganti objek penelitian pada CV Teak Indo Furniture.

1.2 Ruang Lingkup

Untuk menghasilkan penelitian yang valid, maka penelitian ini membatasi permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan disiplin kerja (X_1), kepuasan(X_2), pemberian insentif (X_3) sebagai variabel independen dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen.

2. Objek dari penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi CV Teak Indo Furniture sebagai responden.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penurunan produktivitas yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap produktivitas kerja.
3. Menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang produktivitas kerja, serta melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai produktivitas kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan strategi bagi perusahaan serta perbandingan antara teori dengan praktek dilapangan dan sebagai tambahan pengalaman bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISNU Jepara.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan gambaran secara garis besar isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagian awal skripsi meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi mengenai landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teori pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran

