

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada umumnya selalu mengharapkan agar usahanya berhasil dengan gemilang. Suatu usaha dikatakan berhasil dengan baik, apabila usaha tersebut dapat dikerjakan sesuai dengan prosedur atau rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Kusumawarni, 2007). Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan yang sebesar-sebarnya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya, tujuan tersebut dapat tercapai apabila karyawan berproduksi di dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, dan paling sulit untuk diperkirakan (Rahmawati, 2013). Di dalam sebuah perusahaan permasalahan yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain, ada karyawan yang bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan adakalanya karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tinggi tetapi tidak memiliki semangat bekerja (Rahmawati, 2013).

Hadipranata & Sudardjo (1999) mengatakan mutu nilai karyawan tidak hanya dinilai dari kondisi fisik dan intelektual saja, tetapi justru karena sikap mental serta moral. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila dapat menyerahkan produk sama atau lebih besar dari standar perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak produktif hasil kerjanya lebih kecil dari standar perusahaan (Hadi, 2005). Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang

sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 2005). Pendapat lain dikemukakan oleh Komaruddin (1992) bahwa produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Pendapat ini didukung oleh Tohardi (dalam Hadi, 2005) bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Siagian (2002) aspek-aspek dari produktivitas kerja meliputi perbaikan terus-menerus, suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman, peningkatan mutu hasil kerja, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi, tugas pekerjaan yang menantang, tidak sedikit orang yang menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah, dan kondisi tempat kerja, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan survei Institute for Management Development (IMD) (dalam Angrini, 2013) yang berbasis di Swiss pada 2006, produktivitas kerja sumber daya manusia Indonesia menurun, dari peringkat 42 menjadi 60 dari 61 negara pada tahun 2006. CV. Epsilon salah satu penerbit buku yang ada di wilayah Bandung juga mengalami penurunan produktivitas. Data yang diperoleh target produksi sebesar 360.000 namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target. Pada tahun 2004 produktivitas produksi mencapai 357.250, namun kemudian terjadi penurunan pada tahun 2005 menjadi 323.312, itu berarti telah menurun sebesar 9,5% bila dibandingkan dengan tahun 2004. Kemudian pada tahun 2006 produktivitas sebesar 296.154, menurun sekitar 8,4% dibandingkan dengan tahun 2005 (Purnama, 2010).

Hasil produksi pengolahan TBS kelapa sawit pada PT. Surisenia Plasmataruna juga cenderung fluktuatif dari tahun ke tahun. Pada tahun 2008 realisasi hasil produksi sebesar 84,42 % dari target yang telah direncanakan, tahun 2009 hasil produksi mengalami penurunan menjadi 73,84%, dan pada tahun 2010 hasil produksi mengalami peningkatan dengan realisasi sebesar 76,70%. Pada tahun 2011 hasil produksi juga mengalami peningkatan dengan realisasi sebesar 82,23%. Namun pada tahun 2012 realisasi hasil produksi kembali mengalami penurunan yakni menjadi 75,56%. Naik turunnya persentase pencapaian hasil produksi berarti menurunnya produktivitas kerja karyawan (Kalsum & Ibrahim, 2014).

Penelitian dilakukan di PT. Dongsung Mulsan Bekasi yang merupakan perusahaan Korea yang berdiri pada April tahun 2013. Bergerak di bidang industri

garment, industri garment itu sendiri adalah industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian, yang dimaksud dengan pakaian jadi adalah segala macam pakaian dari bahan tekstil, bahan bakunya adalah kan tenun dan kain rajutan. PT. Dongsung Mulsan Bekasi memproduksi pakaian dan mengirimnya ke negara-negara tertentu, proses produksi seluruh di lakukan di PT tersebut, dari mulai penentuan bahan, pengguntungan pola, penjahitan, dan pengecekan. Industri garment ini merupakan industri padat karya, dimana sebagian besar proses pengolahan bahan baku menjadi bahan jadi atau setengah jadi masih digunakan tenaga manusia, industri ini sangat rentan dengan masalah ketenagakerjaannya, kualitas dari para karyawan akan sangat berpengaruh pada hasil akhir.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD dari PT. Dongsung Mulsan Bekasi pada tanggal 14 mei 2016 ditemukan bahwa dalam bekerja, karyawan yang sudah memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya jarang melewati target dan lebih sering kurang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target yang ditetapkan perusahaan pada setiap hari kerjanya adalah seratus kancing terpasang di baju, seratus pola terpotong, seratus baju tercek dan seratus baju terjahit, hal ini berlaku untuk masing-masing karyawan. Menurut HRD dari PT tersebut seharusnya target tersebut mudah tercapai karena peralatan yang digunakan semua dalam kondisi baik dan cukup mudah menggunakannya juga, tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam setiap melakukan pekerjaan sehingga banyak pakaian yang harus diperbaiki dan dikerjakan ulang, tidak hanya

karyawan baru yang suka melakukan kesalahan, namun karyawan lama juga masih banyak yang melakukan kesalahan. Kesalahan yang biasanya dilakukan karyawan adalah salah memasang kancing, menggunakan benang yang berbeda dengan warna baju, menjahit tidak rapih, dan yang paling merugikan adalah salah menggunting pola.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan dari PT. Dongsung Mulsang Bekasi pada tanggal 29 oktober 2016 juga ditemukan bahwa karyawan merasa target yang ditetapkan oleh PT tersebut terlalu tinggi sehingga para karyawan sulit untuk mencapai target tersebut, pekerjaan karyawan setiap harinya jarang meningkat malah cenderung berkurang. Banyak karyawan yang merasa berat ketika dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target, para karyawan ingin bekerja sesuai dengan kemampuannya tanpa harus memikirkan target yang harus dicapai, karyawan juga mengeluh saat mendapatkan pekerjaan atau diminta pertolongan untuk melakukan pekerjaan di luar dari pekerjaan yang biasa dilakukan, karena para karyawan merasa pekerjaannya sendiri saja sudah banyak sehingga tidak sempat dan juga tidak ingin untuk melakukan pekerjaan yang di luar dari bidangnya, banyak karyawan juga yang merasa ruangan tempat bekerja terlalu panas dan pengap, banyak karyawan yang kepanasan dan kehausan

Hasil wawancara yang telah dilakukan penulis pada hari sabtu tanggal 14 Mei 2016 kepada HRD dan tanggal 29 Oktober 2016 kepada karyawan dari PT. Dongsung Mulsan Bekasi yang bergerak pada bidang produksi pakaian dapat disimpulkan bahwa ditemukan permasalahan produktivitas kerja rendah yang dialami oleh para karyawan dilihat dari tidak adanya perbaikan kerja yang terus-

menerus, tidak adanya peningkatan mutu hasil kerja, tidak adanya pekerjaan yang menantang, dan kondisi tempat kerja yang kurang mendukung. Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Siagian (2002) yang mengemukakan bahwa produktivitas kerja yang rendah adalah tidak adanya perbaikan terus-menerus, tidak adanya peningkatan mutu hasil kerja, tidak adanya pekerjaan yang menantang, dan kondisi tempat kerja yang kurang mendukung.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan dari suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sinungan (2009) yang mengatakan bahwa keuntungan sebuah perusahaan banyak di peroleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Saksono (2008) terdapat tiga faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu : Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berpikir maju dan kreatif, Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia, dan Motivasi dan orientasi kemasa depan

yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut Irawati (dalam Sriyono & Lestari, 2013) salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kerjasama tim. Sebuah tim yang terdiri dari banyak orang yang memiliki keahlian atau kemampuan kerja yang beragam, pasti ada karyawan yang bekerja lebih baik dari yang lainnya, karyawan dengan kemampuan atau keahlian tinggi tersebut akan mendorong karyawan lain yang memiliki kemampuan rendah sehingga tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai, selain itu kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dari wawancara yang dilakukan penulis pada karyawan tanggal 29 Oktober 2016, karyawan yang membutuhkan pertolongan dalam melakukan pekerjaannya merasa segan untuk meminta pertolongan dan enggan juga untuk membantu yang lain sehingga para karyawan hanya bekerja individu tanpa mempedulikan karyawan lain yang mengalami kesulitan. Karyawan yang sudah ahli dalam bekerja dan sering mencapai target pun lebih memilih bersantai dan beristirahat daripada membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan. Kerrin dan Oliver (dalam Dila & Rochman, 2015) menyebutkan kerjasama tim adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah. Pendapat lain menurut Robbins & Judge (2015) kerjasama tim adalah kelompok orang yang terdiri dari dua atau lebih orang yang saling mempengaruhi dan saling tergantung yang datang bersama-sama untuk mencapai sasaran tertentu.

Menurut West (2002) aspek dari kerjasama tim adalah tanggung jawab secara bersama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, dan penerahan kemampuan secara maksimal. Menurut Simanungkalit (2008) kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas kerja baik itu di perusahaan multinational, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efektif (tepat waktu).

Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Karyawan yang memiliki keahlian yang berbeda-beda juga bisa saling memperluas perspektif dan memperkaya keahlian masing-masing karyawan (Safitri, Amri, & Shabri, 2012). Kualitas karyawan dapat dilihat dari kerjasama tim yang dilakukan karyawan, semakin tinggi kerjasama tim yang dilakukan karyawan maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan *output* perusahaan yang mendatangkan profit (Simanungkalit, 2008).

Keanekaragaman pengetahuan dan informasi yang tersedia dalam sebuah tim jika ditambahkan dengan adanya kerjasama dalam tim tersebut dapat membawa alternatif pendekatan-pendekatan yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan (Handoko, dkk, 2004). Kerjasama tim yang dilakukan dianggap mampu menghasilkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu, dengan melakukan kerjasama

tim maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual sehingga akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014). Melalui kerjasama tim maka perusahaan akan mencapai tujuannya secara cepat, tepat dan dalam siklus waktu yang pendek (Handoko, dkk, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dongsung Mulsang Bekasi ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Dongsung Mulsan Bekasi.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi pada khususnya bidang psikologi dan organisasi yang membahas tentang produktivitas kerja dan kerjasama tim.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan, bisa mengetahui hubungan kerjasama tim dengan produktivitas kerja pada karyawan dan diharapkan bisa menjadi

wacana untuk menjadi lebih baik dan bisa mengatasi masalah produktivitas kerja dan memiliki kerjasama tim yang baik.

2. Bagi instansi terkait, diharapkan dapat memberikan perubahan dari sektor yang diteliti sehingga menciptakan tempat kerja yang dapat memicu munculnya produktivitas kerja yang tinggi pada karyawan.