

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatannya mengolah bahan baku menjadi barang jadi kemudian menjual barang jadi tersebut. Kegiatan khusus dalam perusahaan manufaktur adalah pengolahan bahan baku menjadi barang jadi, kegiatan ini sering disebut proses produksi. Dalam hal ini karakteristik khusus perusahaan manufaktur yang membedakannya dengan jenis perusahaan lain seperti perusahaan dagang atau perusahaan jasa terletak pada persediaan barang dalam proses awalnya, biaya pabrikasi (*manufacturing costs*), biaya produksi dan beban pokok produksinya (Weygandt et al, 1996). Dalam menunjang berjalannya suatu roda perusahaan banyak aspek yang perlu diperhatikan seperti kualitas material, produktivitas, maupun kinerja sumber dayanya serta masih banyak beberapa aspek di dalamnya. Jika setiap aspek tidak berjalan dengan baik, maka akan dapat dipastikan output yang dihasilkan pun tidak akan maksimal, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Banyak hal yang dapat ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kemampuan sebuah perusahaan. Selain itu masih banyak hal juga yang perlu dikurangi dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang dimana nantinya bisa membuat perusahaan itu semakin tumbuh dan lebih berkualitas dalam menghasilkan barang (Puteri, 2017).

Terkait dengan penjelasan tentang perusahaan maka selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan. Setiap perusahaan umumnya memiliki tujuan untuk

mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal, untuk dapat menjalankan kegiatan tersebut perusahaan memerlukan berbagai macam faktor produksi yang terdiri dari modal, tenaga kerja, sumber alam dan keahlian. Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor produksi tersebut secara efektif dan efisien melalui kinerja karyawan. Semua itu tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek sumber daya manusia yang berkemampuan, berketrampilan dan bertanggung jawab. Manusia sebagai tenaga kerja sekaligus asset perusahaan yang sangat berharga diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu As'ad (dalam Suprihati, 2014).

Dari faktor –faktor perusahaan yang ada dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan (Rayadi, 2012). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu

proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan, efektif, dan efisien (Abdullah, 2017).

UD. Rekayasa Wangdi W adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai mesin dengan inovasi-inovasi yang dikembangkan sendiri. Berbagai mesin dengan tingkat kerumitan berbeda-beda. Permasalahan yang terjadi adalah UD. Rekayasa Wangdi W tidak mampu memenuhi semua permintaan di setiap tahunnya. Terhitung rata-rata permintaan per tahun adalah 176 unit mesin dan yang dapat diselesaikan hanya 136 unit. Dari hasil observasi yang dilakukan pada hari senin tanggal 1 febuari 2021, didapat bahwa salah satu penyebab terjadinya masalah tersebut adalah semakin kompleksnya mesin-mesin yang dipesan oleh konsumen. Kompleksitas mesin tersebut menyebabkan waktu proses menjadi lebih lama, sehingga dengan jumlah karyawan yang ada saat ini tidak mampu untuk menyelesaikan proses produksi secara tepat waktu.

Dari permasalahan yang ada maka diperlukan perhitungan untuk menentukan jumlah karyawan yang optimal, agar dapat memenuhi permintaan. Perhitungan diawali dengan membagi tipe mesin dibagi kedalam 4 level, yaitu level Rumit Besar, Rumit Kecil, Tidak Rumit Besar, dan Tidak Rumit Kecil. Penentuan jumlah

karyawan dilakukan dengan jalan menentukan waktu siklus, waktu normal , waktu standar dalam proses pembuatan mesin. Dari hasil perhitungan waktu standar selanjutnya ditentukan jumlah karyawan yang optimal di UD. Rekayasa Wangdi W yang dapat menentukan Produktivitas karyawan pada saat melakukan pekerjaan tersebut.

Produktivitas kerja mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini dengan begitu sudah bisa dikatakan sebagai produktivitas kerja (Faderika, 2016). Produktivitas kerja sebagai bentuk adanya peningkatan dan pengembangan yang terjadi pada individu dalam proses pekerjaannya di suatu lembaga tertentu sehingga hasilnya menjadi lebih berkualitas, memiliki nilai baru, mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal dan perusahaan harus memastikan dapat memilih individu yang tepat dan menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat serta pada kondisi kerja yang kondusif dan nyaman Umar (dalam Wijaya, 2016). Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan Zivin & Neidell (dalam Aspiyah dan Martono 2016). Gomes, dkk. (dalam umi, dkk. 2020) memberikan definisi, produktivitas adalah ukuran seberapa besar nilai individu

karyawan menambah barang atau jasa yang organisasi menghasilkan. Pendapat ini memiliki pengertian bahwa bekerja produktivitas mengukur seberapa banyak tambahan karyawan nilai barang atau jasa yang dihasilkan Kata kunci dari definisi ini adalah pengukuran kinerja nilai tambah sehingga orang yang memiliki pekerjaan tinggi produktivitas akan mampu memberikan nilai tambah yang besar.

Objek penelitian dilakukan pada area produksi UD. Rekayasa Wangdi. Area produksi di UD Rekayasa Wangdi mengalami permasalahan dalam produktivitas kerja. Hal tersebut terjadi karena jumlah tenaga kerja dirasa kurang, menurut pemilik usaha. Oleh karena itu, dilakukan analisis kebutuhan tenaga kerja optimal di UD Rekayasa Wangdi. Data tersebut didapatkan berdasarkan pengamatan langsung untuk bagian pemotongan, untuk bagian pemesinan didapatkan berdasarkan wawancara dengan 4 operator dan dihitung berdasarkan rata-rata pada hari Selasa 2 Februari 2021, untuk bagian produksi didapatkan berdasarkan wawancara dengan operator dan bagian staf produksi. Kemudian nilai waktu dari seluruh alat yang dibuat dirata-rata oleh sebab itu, Bagian produksi adalah bagian yang perlu dilakukan sebuah implementasi karena waktu yang dibutuhkan lama dan banyaknya produk yang harus dibuat.

Permasalahan yang ada dilihat dari beberapa aspek produktivitas kerja terlihat ada hubungan keterkaitan permasalahan dengan aspek produktivitas kerja yakni (Sutrisno, 2014) 1) Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai hasil ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan itu

sendiri, 3) Semangat kerja suatu energi yang mampu memberikan nilai plus (+) dalam diri karyawan, 4) Pengembangan diri biasanya dilakukan dengan melihat sebuah tantangan dan harapan yang ada pada diri karyawan, 5) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai, 6) Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (dalam Aviyana, dan Dewi 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : 1) knowledge, 2) skill, 3) abilities, 4) attitude. Pengukuran produktivitas kerja meliputi : 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) semangat kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan kuantitas kerja yang membahas kepuasan kerja dan ketepatan waktu seperti disiplin kerja. Beberapa indikator kepuasan atau ketidakpuasan dapat diukur dari kepuasan kerja secara umum (*single global rating*) dan penjumlahan (*summation score*) dari aspek-aspek pekerjaan (Khalilzadeh, Chiappa, & Borujeni, 2013). Metode pengukuran diantaranya penggunaan skala Likert yang membantu peneliti untuk mendapatkan analisis lebih fleksibel untuk data kategorikal dan interval dibandingkan data nominal.

Alasan pertama peneliti mengambil variabel bebas kepuasan kerja yakni berdasarkan teori Robbins (dalam sururin, Dkk. 2020) Bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan

pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada kepuasan yang ada didalam diri individu atau orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Hasil pengujian diperoleh bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri tenun di Desa Kalianget. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pula. Hasil penelitian ini didukung oleh Hamzah (dalam Itafia, Dkk. 2014) banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja diantaranya kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari nilai t tabel. Maka dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Singaraja Hotel. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Malonda (dalam sururin, Dkk. 2020) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan

adanya pemberian bonus berupa tambahan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

Alasan peneliti mengambil variabel bebas kedua Disiplin kerja karena berdasarkan penelitian yang ada menyatakan bahwa meningkatkan kedisiplinan merupakan bagian penting manajemen sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (dalam khaslinawati, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (dalam Aspiyah, dan Martono 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan karyawannya, Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan menyebabkan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kustini, dan Novita 2020) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. dengan nilai koefisien korelasi tinggi artinya kedua memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

A. Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan antara Kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja di UD. Rekayasa Wangdi Wusono dan Bagaimana tingkat Produktivitas kerja karyawan di perusahaan UD. Rekayasa Wangdi Wusono?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan UD. Rekayasa Wangdi Wusono dan mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan UD. Rekayasa Wangdi Wusono.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Teoritis

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mendukung teori-teori yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan UD. Rekayasa Wangdi Wusono. Lalu sebagai sumber bacaan mengenai judu yang terkait.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan penting untuk perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan UD. Rekayasa Wangdi Wusono.