

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi/perusahaan senantiasa melibatkan orang dan mereka saling berinteraksi secara insentif. Interaksi tersebut dapat digambarkan dalam sebuah struktur untuk membantu dalam mencapai tujuan bersama. Namun demikian setiap orang dalam perusahaan memiliki tujuan perorangan, dengan keikutsertaannya dalam organisasi mereka mengharapkan agar perusahaan tersebut akan membantu mencapai tujuannya disamping tujuan bersama atau kelompok.

Dalam suatu perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat mencapai produktivitas maka tidak hanya sekedar organisasi (perkumpulan orang) saja, melainkan melibatkan perlengkapan seperti : mesin-mesin, metode kerja, waktu, material yang umumnya disebut sebagai sumber daya. Setiap perusahaan menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut dapat berdaya guna. Dengan demikian perlu adanya pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan agar dicapai produktivitas yang maksimal.

Industri-industri modern sadar akan pentingnya untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan orangnya, yang tidak hanya baik dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaanya. Bila suatu pekerjaan terlalu

sukar, latihan dan motivasi kurang memadai hal ini dapat mengecewakan karyawan dan akibatnya menurunkan produktivitas kerja. Bila pekerjaan memerlukan kapasitas yang tidak dimiliki karyawan akan merasa gagal, sedang apabila pekerjaan membutuhkan sebagian kecil kemampuannya, dia akan mencari jalan lain penambah kemampuannya atau pengisi waktu, mungkin berupa lamunan, sikap kritis atau bahkan gangguan mental.

Oleh karena itu suatu perusahaan meningkatkan kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan (manajemen) dengan karyawan. Karena dengan hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaiknya karyawanpun diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata. Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan, serta tidak adanya hubungan dan kerja sama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi di negara-negara yang sedang berkembang tetapi di negara majupun persoalan tersebut juga ada, tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda.

Para pimpinan-pimpinan (manajemen) sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat kinerjanya meningkat, berikut semua konsekwensinya, termasuk apa yang akan mereka terima jika target / produktivitas kerjanya maksimal. Dimana menurut Edwin B. Flippo (1989 :116) merinci keinginan-keinginan karyawan antara lain upah, keterjaminan pekerjaan, teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas

pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dengan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial. Sedangkan menurut Moh As'ad (1987 : 8 - 9) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku individu (behavior) yaitu faktor internal dan faktor eksternal faktor internal adalah keadaan fisik dan psikis individu, faktor eksternal adalah segala benda-benda yang ada diluar individu yang berujud stimulus (rangsangan) sebagai contoh misalnya, alat perlengkapan kerja, kondisi kerja, teman sekerja, upah kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

Jika digambarkan dengan kehidupan diperusahaan-perusahaan, produktivitas kerja karyawan tidaklah sama walaupun mereka bekerja di mesin-mesin dan tempat kerja yang sama. Perbedaan ini disebabkan karena faktor perbedaan individu dalam diri masing-masing pekerja. Dimana menurut Dewan Produktivitas Nasional RI yang dikutip Ravianto, (1983) mendefinisikan produktivitas kerja adalah sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Definisi tersebut berbeda dengan pendapat Sinungun (1995 :17) dimana dikatakan produktivitas adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dari definisi-definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja adalah kemauan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, dalam

menghasilkan kuantitas dan kualitas tertentu pada waktu tertentu pula melalui faktor fisik dan psikis yang dimiliki pekerja. Faktor fisik meliputi bentuk tubuh, taraf kesehatan fisik dan kemampuan panca indra, sedangkan faktor psikis meliputi intelegensi, bakat, minat kepribadian, motivasi dan edukasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sinungun (1993) yaitu : pendidikan, ketrampilan, motivasi, tingkat upah , jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, disiplin, manajemen, kesempatan berprestasi. Faktor-faktor tersebut besar artinya untuk menunjang tercapainya efektivitas dan efisiensi (produktivitas kerja)

Oleh karena itu setiap apapun bentuknya berupaya semaksimal mungkin agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas perusahaan akan pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia didasari oleh kenyataan akan semakin pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam upaya membangun keunggulan bersaing suatu perusahaan dalam persaingan yang semakin ketat dewasa ini.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil yang baik pula, dan dengan demikian maka tujuan dari perusahaan dapat dicapai sebaik mungkin. Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan sumber daya yang terbatas. Kondisi ini dapat diartikan bahwa kemajuan suatu perusahaan akan bertumpu pada tingkat produktivitas karyawannya.

Dari beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas, yang dikemukakan Simanungun (1993), ternyata berdasarkan pada observasi dan wawancara, mayoritas (sebagian besar) karyawan mengeluhkan pada faktor kondisi kerja, upah dan disiplin yang dirasa oleh mereka belum sesuai (minimal balance) dengan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan

Tingkat upah juga merupakan faktor terpenting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebab, tingkat upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain (Heidjrachman, 1996 : 138). Sedangkan bagi perusahaan, tingkat upah yang terakhir dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi pula sebagai jaminan kelangsungan produksi dalam perusahaan. Dalam pemberian tingkat upah kepada karyawan perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan standar kelayakan pengupahan karena tingkat upah merupakan suatu rangsangan agar manusia mau dan bersedia melakukan suatu pekerjaan, apalagi kalau tingkat upah tersebut dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis maupun fisik. Dalam hal ini tingkat upah diartikan sebagai penghargaan atas energi karyawan yang dimanifestasikan sehingga hasil produksi, atau jasa yang dianggap sama, yang berwujud uang atau jaminan yang pasti tiap minggu atau tiap bulan.

Lingkungan adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S Nitisemito, 1984 : 193). Meskipun penting dan besar pengaruhnya banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja

meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial akan sangat menentukan ketenangan dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan fisik yang antara lain terdiri dari kondisi gedung dan fasilitas peralatan yang memadai dalam pekerjaan akan sangat berpengaruh pada kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan sosial berupa hubungan atau interaksi sosial dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi emosi dan dorongan dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting selain diatas adalah faktor disiplin yang diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Alex S Nitisemito, 1986 : 64). Menegakkan suatu kedisiplinan itu sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar atau bahkan semua peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu kedisiplinan bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, namun sekaligus juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas yang tinggi mencerminkan bahwa dalam suatu perusahaan dapat memanfaatkan faktor-faktor produktivitas itu sendiri, karena produktivitas merupakan masalah yang penting bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan adanya produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan bersedia melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tersebut. Keadaan yang paling ideal adalah jika

keadaan dimana di satu pihak perusahaan memperoleh manfaat maksimal tercapai di samping itu karyawan juga akan memperoleh kompensasi yang sesuai.

PT Apac Inti Corpora (AIC) Bawen adalah perusahaan internasional yang bergerak pada industri tekstil. Di perusahaan AIC, produktivitas merupakan penentu utama keberhasilan dalam menghadapi persaingan bisnis sehingga selalu berusaha mendayagunakan para karyawan dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan.

PT Apac Inti Corpora yang memiliki \pm 13.000 karyawan yang terbagi atas 65 sub departemen (sumber, HRD, 2005), sangat memungkinkan terjadi permasalahan dalam produktivitas kerja karena kompleksitas dalam tubuh organisasi yang besar tersebut. Hal demikian dapat dilihat pada SP IV Ring Yarn salah satu departemen yang ada di PT Apac Inti Corpora yang mayoritas memproduksi untuk target penjualan ekspor, perlu kiranya pendayagunaan sumber daya, terutama manusia dalam menciptakan produktivitas kerja yang maksimal. Akan tetapi di tahun-tahun terakhir ini justru terjadi kecenderungan penurunan produktivitas tersebut dimana dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1. Total Komplain dan Penjualan Benang Unit SP IV

Periode Tahun	Komplain Penj /Customer	Total SC	Persentase	Keterangan
2003	10	205	5%	Blend,Uneven,Wdg,Packing, Others
2004	3	244	1%	Uneven, Neps, Slubs
2005	6	151	4%	Thins, Neps

Sumber : Data PPC Yarn dan QC, 2005

Dari tabel 1.1 tersebut dapat diketahui total komplain pada tahun 2003 cukup banyak yaitu 10 customer (5%) dari 205 sales contract, untuk tahun 2004 komplain penjualan menurun menjadi 3 customer (1%) dari 244 sales contract, sedangkan di tahun 2005 terjadi peningkatan lagi pada komplain penjualan 6 customer (4%) dari 151 sales contract.

Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas dari tahun 2004 ke tahun 2005 (Agustus) terjadi penurunan yang mengakibatkan komplain meningkat di tahun 2005 tersebut. Kondisi demikian ini sangat mempengaruhi eksistensi dari probabilitas perusahaan, maka berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

” PENGARUH TINGKAT UPAH , LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN RING SPINNING IV SHIFT A PT APAC INTI CORPORA BAWEN ”

1.2. Perumusan Masalah

Mengingat pentingnya faktor-faktor tingkat upah, lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas maka perlu dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Bagaimana pengaruh tingkat upah, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan tersebut diatas serta dengan terbatasnya pengetahuan, tenaga, dan waktu yang ada pada penyusun maka dalam pembahasan ini akan diadakan pembatasan masalah agar nantinya dalam pembahasan tidak terjadi kesimpangsiuran.

Dalam pembahasan ini penulis hanya akan membahas tentang pengaruh tingkat upah, lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian ring spinning IV shift A.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara tingkat upah, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis.

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi dalam menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya yang berhubungan dengan ekonomi sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis.

- a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan akan mendorong peneliti untuk berfikir aktif dan kreatif serta memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menguasai lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan disiplin karyawan dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dan memperluas wawasan dan cara pandang .

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam masalah tingkat upah ,lingkup kerja dan disiplin kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

