

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kualitas produk. Seperti halnya persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja, dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan, et al., 2019).

Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Wibowo, 2018). Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon, et al., 2017).

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi

kuantitas dan perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh dibiarkan apabila perusahaan ingin berkembang.

Berdasarkan fenomena didalam Bagian *Sachet* ini, menurut pengamatan penulis terdapat beberapa permasalahan yang dirasa dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari sekian banyak jumlah karyawan, masalah produktivitaslah yang sering dihadapi perusahaan. Produktivitas karyawan setiap harinya tidak menentu, sehingga menyebabkan target perusahaan yang telah ditetapkan sulit dicapai

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
1	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai skedul	9	10	10	10
2	Pemenuhan terhadap standar good manufacturing practices	15	15	8	9,5
3	Jumlah produk yang dihasilkan	36,21	36,25	32,16	39,2
4	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9	9	9	9,12
5	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	14	9	9	10,45
	Total	83,21	79,25	68,16	78,27

Sumber : PT.LW

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan hasil standar kategori untuk penilaian produktivitas kerja karyawan bagian produksi sachet ditahun 2019-2022. Ditahun 2019 hasil penilaian kerja produksi sebesar 83,21% dalam kategori baik, namun ditahun 2020 terjadi penurunan sebesar 79,25 % dalam kategori Cukup dan ditahun 2021 semakin turun standar yang ditetapkan sebesar 68,16 dalam kategori Kurang.

dan mengalami kenaikan ditahun 2022 dalam kategori cukup sebesar 78,27%.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan tabel 1.1 ditahun 2021 mengindikasikan kategori karyawan kategori kurang. Berdasarkan hasil pengamatan staf produksi bagian sachet menyatakan bahwa bagian ini sangat menyadari terjadinya penurunan dari tahun ketahun yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berbanding lurus dengan data tingkat produksi dan produk yang cacat yang terjadi pada PT.LW bagian sachet :

Tabel 1.2

Rekapitulasi Produktivitas Kerja KaryawanBagian Produksi Sachet PT.LW

No	Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Ketercapaian Target (%)	Jumlah Produk Cacat (pcs)	%
1	2019	10.800.000	8.640.000	80%	495.936	5,74%
2	2020	10.800.000	7.560.000	70%	678.888	8,98%
3	2021	10.800.000	7.128.000	66%	651.499	9,14%
4	2022	10.800.000	8.208.000	76%	616.420	7,51%

Sumber: PT.LW

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi. Terlihat pada persentase ketercapaian target produksi empat tahun terakhir yang terus tidak stabil. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, kualitas produk yang

dihasilkan oleh PT.LW sangat mempengaruhi pada sarana produksi diperusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar dari faktor pengawasan karyawan dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan langsung.

PT.LW merupakan sebuah perusahaan yang diberikan lisensi oleh LN.co yang berlokasi dicakung yang bergerak dibidang *consumer goods*, khususnya produk-produk kebersihan tubuh. LW memproduksi produk dengan teknologi tinggi dan juga pengawasan kualitas yang ketat, sehingga menjamin kualitas produk yang diterima oleh konsumen. Dimana salah satu produk perusahaan ini memproduksi shampoo dibagian sachet seperti shampo dengan merk Z.

Pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Handoko, 2015)

Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi (Moekijat, 2014).

Fenomena pengawasan kerja di PT.LW ini sikap karyawan yang tidak berusaha untuk menghasilkan tugas-tugas yang berkualitas, masih adanya karyawan yang tidak rutin melaporkan atau laporan sebelum memulai proses produksi atau pergantian shift kepada atasan, masih saja ditemukan karyawan yang kurang fokus atau cuek terhadap mesin yang dijalankan, dan masih tidak

efektifnya. Sehingga kualitas barang hasil produksi yang dikerjakan NG (*Not Good*), hal tersebut membuat *production plant* sachet menjadi penunjang *claim market* tertinggi diantara bagian produksi lainnya. Dengan dilakukannya proses pengawasan yang baik akan berjalan dengan benar dan meminimalisir terjadinya kesalahan.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor penting disiplin kerja. Disiplin kerja menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) adalah suatu sikap patuh, taat, menghormati dan mampu menghargai setiap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas. Disiplin merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menumbuhkan rasa untuk meningkatkan dan mempertahankan tujuan yang hendak dicapai melalui sikap patuh dalam menjalankan aturan organisasi (Saleh, et al., 2018).

Fenomena disiplin kerja di PT.LW ini diantaranya Permasalahan absensi yang sering dilakukan karyawan dan pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda atas peraturan yang ada dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang diberlakukan diperusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Sachet PT.LW

No	Tahun	Jumlah karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Total
1	2019	130	20	25	20	65
2	2020	130	30	30	30	90
3	2021	130	25	25	15	65
4	2022	130	20	20	15	55

Sumber : PT.LW

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Kenaikan ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada tahun 2020, hal ini masih jauh dibawah ketentuan perusahaan yang menentukan tiap tahun alfa hanya 30. Dengan tingkat ketidakhadiran yang cukup melebihi standar yang ditentukan maka menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan. Selain permasalahan disiplin harus memperhatikan Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2016). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Permasalahan yang terjadi beberapa karyawan *sachet* yang seperti perlengkapan kerja yang perlu memadai, kurangnya komunikasi antar rekan kerja

atau atasan sehingga menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman dan membuat karyawan menjadi jenuh atau kurang bersemangat kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka diharapkan dapat memberi kenyamanan dan akan mendorong karyawan giat bekerja sehingga produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat terwujud. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Sachet* pada PT.LW”**

1.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dari pembahasan diatas adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW ?
4. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari setelah pembahasan latar belakang dan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.LW
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pada Produktivitas Karyawan Pada PT.LW.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Bagi peneliti, adalah untuk mengkaji informasi yang ada disebuah objek penelitian sehingga dapat dipergunakansebaik-baiknya untuk kepentingan Pendidikan lebih lanjut.

2. Objek Penelitian

Bagi objek penelitian, penelitian ini sebagai masukan kepada PT.LW dalam menyusuk rencana strategis terkaitpengawasan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara

ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisan skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai pengawasan, indikator pengawasan, disiplin kerja, indikator disiplin kerja, lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan, indikator produktivitas karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahap penelitian, variabel- variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan penelitian merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti yang sama.