

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat, persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu memberikan perhatian lebih pada faktor efektivitas, efisiensi dan produktivitas kerja didalam operasional perusahaan. Hal tersebut supaya perusahaan memiliki keunggulan daya saing untuk terus berkompetisi. Dengan adanya ketiga faktor tersebut perusahaan dapat mengukur, menilai dan melihat penggunaan yang optimal sumber daya yang ada serta tujuan target yang telah ditentukan dan diinginkan oleh perusahaan. Efektifitas dan efisiensi didalam operasional menjadi harapan supaya perusahaan mendapat keuntungan secara optimal dan mengurangi biaya-biaya operasional. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Tenaga kerja yang efisiensi dan efektif adalah kunci meningkatnya produktivitas kerja karyawan, namun dibutuhkan sebuah kebijakan supaya karyawan bisa bekerja dengan rencana dan standar operasional prosedur yang telah ditentukan. Perusahaan tidak cukup dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerjasama demi terciptanya tujuan yang diinginkan terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha dan untuk perencanaan, pengembangan, pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Produktivitas kerja yang sangat tinggi dapat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya, terutama untuk kesejahterannya.

Produktivitas bisa disebutkan dengan hasil akhir yang diperoleh dari suatu pekerjaan, karyawan yang baik terlihat beberapa faktor yang mempengaruhi

meningkatnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Disiplin merupakan sebuah sikap keadaan tertib dan taat untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Penerapan disiplin didalam perusahaan bertujuan supaya karyawan yang bekerja diperusahaan bersedia harus tunduk serta menaati peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dari pihak perusahaan maupun pihak tertentu. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas, dalam hal ini disiplin suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang yang patuh terhadap peraturan yang berlaku. Dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatannya. Ketidakadanya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan terlihat dari kesadaran karyawan dalam mematuhi dan menaati segala peraturan yang ditetapkan perusahaan. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Serta meningkatkan kuantitas, kualitas pekerjaan akan semakin baik dan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pengalaman kerja berkaitan dalam kemampuan dan kecakapan karyawan dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki saja. Akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang, yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada disuatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkatan pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seseorang karyawan, dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya tinggi. Produktivitas karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi pada tahun 2016 mengalami naik turun, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1**Produktivitas Karyawan Pada Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Produksi Per Bulan (meter)	Target Produksi Per Bulan (meter)	Total Produktivitas (meter/Orang)
Januari	80	2750 m	3000 m	34,37
Februari	80	2900 m	3000 m	36,25
Maret	80	2700 m	3000 m	33,75
April	80	3000 m	3000 m	37,50
Mei	80	2730 m	3000 m	34,12
Juni	90	3850 m	4000 m	42,77
Juli	100	4300 m	5000 m	43,00
Agustus	100	4850 m	5000 m	48,50
September	100	5000 m	5000 m	50,00
Oktober	100	4900 m	5000 m	49,00
November	100	4950 m	5000 m	49,50
Desember	100	4750 m	5000 m	47,50

Sumber: PT. Hernadhi Jaya Abadi, 2016 (Data Diolah)

Data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan. Data menunjukkan bahwa pada bulan Januari 2016 pencapaian produksi sebesar 2700 m, total produktivitas yang dicapai sebesar 34,37 m per karyawan sedangkan target produksi yang harus dicapai karyawan adalah 3000 m, selanjutnya pada bulan Februari 2016 pencapaian produksi meningkat dibandingkan bulan Januari 2016 sebesar 2900 m, total produktivitas yang dicapai sebesar 36,25 m per karyawan, pada bulan Maret terjadi penurunan pada pencapaian produksi sebesar 2700 m, jumlah tersebut jauh dari target produksi yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 3000 m dan total produktivitas sebesar 33,75 unit per karyawan angka tersebut adalah total produktivitas terendah dari bulan sebelumnya, hingga sampai bulan Desember terjadi naik turunnya

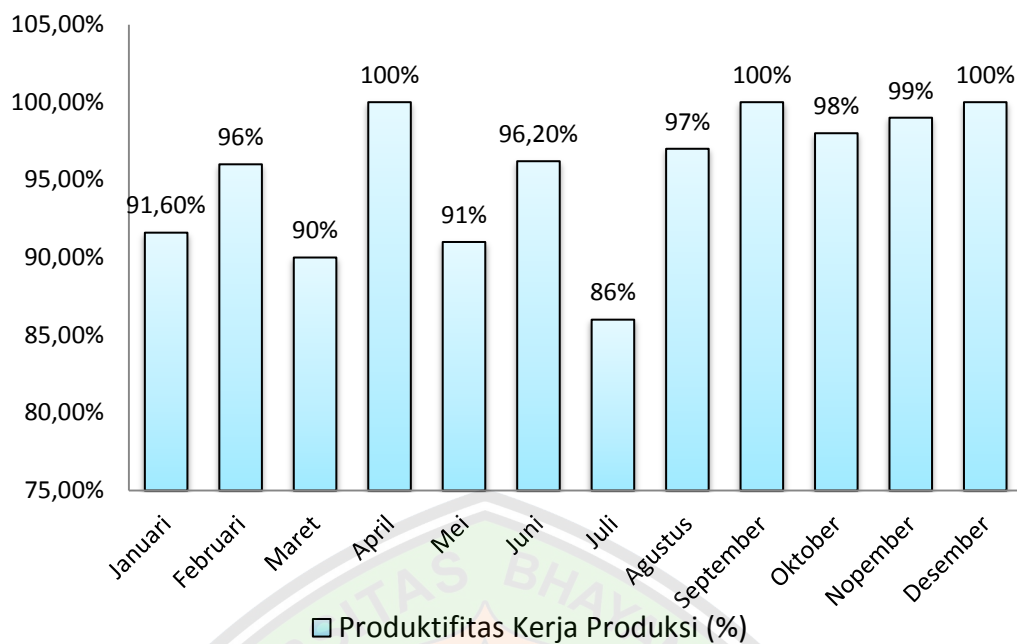
pencapaian target terlihat dari pencapaian produksi sebesar 4750 m, jumlah ini belum memenuhi target produksi sebesar 5000 m.

Penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya peraturan-peraturan yang berlaku, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Pembuatan karpet di PT. Hernadhi Jaya Abadi dilakukan secara manual oleh karyawan sehingga membutuhkan kemampuan dan keterampilan pada saat dalam bekerja. Sehingga pencapaian produksi seringkali tidak tercapai yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi mengalami penurunan dapat dilihat dari grafik 1.1 dibawah ini:



Grafik 1.1 Produktivitas Kerja Produksi Tahun 2016



Sumber: PT. Hernadhi Jaya Abadi Bekasi (Data diolah)

Grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Data menunjukkan bahwa pada bulan Januari 2016 presentasi produktivitas menunjukkan 91,60%, pada bulan Februari presentasi produktivitas menunjukkan angka 96% dan bulan Maret 2016 presentasi produktivitas sebanyak 90%. Meskipun pada bulan April presentasi produktivitas mulai meningkat hingga mencapai angka 100% dapat dikatakan kategori memuaskan mencapai target produksi dalam 1 bulan, pada kenyataannya bila dilihat dari keseluruhan dalam 1 tahun target perusahaan tidak terpenuhi. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi pada divisi produksi dapat diketahui bahwa penurunan produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

Hasil Wawancara Penyebab Penurunan Produktivitas Kerja Karyawan

No	Faktor Penyebab Penurunan	Jumlah Jawaban	Presentasi (%)
----	---------------------------	----------------	----------------

Produktivitas Kerja Karyawan			
1	Disiplin	7	35%
2	Pengalaman	6	30%
3	Motivasi	3	15%
4	Pelatihan	3	15%
5	Tingkat Penghasilan	1	5%
Total		20	100%

Sumber: Data wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui penyebab penurunan produktivitas kerja karyawan di PT. Hernadi Jaya Abadi. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan. Masing-masing responden menyampaikan jawaban yang disimpulkan pada tabel 1.2. hasil wawancara menunjukkan bahwa penyebab penurunan produktivitas kerja adalah disiplin kerja dan pengalaman kerja yang menjadi dua faktor tertinggi.

Meskipun banyak faktor yang disebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya fokus pada variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja. Karyawan pada dasarnya mampu untuk memproduksi dengan jumlah yang cukup banyak dan mencapai target. Dengan kualitas baik dalam segi pembuatan karpet sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja yang pernah dijalani karyawan.

Disiplin kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi dapat diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang pada saat bekerja, kehadiran kerja, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan kepada tempat yang ditentukan setelah pemakaian. Dengan demikian, usaha PT. Hernadhi Jaya Abadi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan karena disiplin kerja adalah salah satu cara untuk menciptakan karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut keterangan dari kepala

divisi produksi PT. Hernadhi Jaya Abadi diketahui bahwa terjadi penurunan kedisiplin kerja dari tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari tabel 1.3.

Tabel 1.3

Data Kehadiran Karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi Bekasi

Bulan	Datang Tepat Waktu		Terlambat atau Pulang Cepat		Alpa / Tanpa Alasan		Izin		Sakit		Jumlah Karyawan (orang)
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
Januari	73	91,25%	3	3,75%	1	1,25%	2	2,50%	1	1,25%	80
Februari	75	93,75%	1	1,25%	1	1,25%	2	2,50%	1	1,25%	80
Maret	71	88,75%	2	2,50%	4	5,00%	2	2,50%	1	1,25%	80
April	76	95,00%	1	1,25%	1	1,25%	1	1,25%	1	1,25%	80
Mei	71	88,75%	3	3,75%	1	1,25%	2	2,50%	3	3,75%	80
Juni	83	92,20%	3	3,30%	1	1,10%	2	2,20%	1	1,10%	90
Juli	90	90,00%	2	2,00%	3	3,00%	2	2,00%	3	3,00%	100
Agustus	94	94,00%	2	2,00%	2	2,00%	1	1,00%	1	1,00%	100
September	96	96,00%	1	1,00%	1	1,00%	1	1,00%	1	1,00%	100
Oktober	93	93,00%	1	1,00%	1	1,00%	3	3,00%	2	2,00%	100
November	95	95,00%	1	1,00%	1	1,00%	1	1,00%	2	2,00%	100
Desember	92	92,00%	2	2,00%	2	2,00%	2	2,00%	2	2,00%	100

Sumber: data perusahaan (data diolah)

Data tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan semakin menurun di setiap bulan dalam waktu 1 tahun. Disiplin karyawan yang rendah membuat produktivitas karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan sehari-hari. Dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan sehingga memperoleh profit lebih maksimal. Disiplin kerja karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi dapat dilihat dari kesiapan karyawan dalam mengembalikan peralatan kepada tempat yang ditentukan setelah pemakaian,

selama pengamatan berlangsung ditemukan adanya beberapa karyawan setelah selesai mengerjakan pekerjaan, karyawan tersebut tidak langsung mengembalikan peralatan kerja ke tempat yang ditentukan, dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditentukan PT. Hernadhi Jaya Abadi.

Disiplin karyawan yang rendah akan mengakibatkan produktivitas karyawan mengalami penurunan bisa dilihat dari disiplin kerja karyawan sehari-hari. Dalam hal ini juga karyawan yang memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, maka pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT. Hernadhi Jaya Abadi akan lebih bermutu dan berkualitas cepat dengan selesai bila dibandingkan karyawan yang tidak memiliki banyak pengalaman.

Pentingnya mempelajari disiplin kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan akan mendorong memahami pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan penurunya produktivitas kerja karyawan. Terpacunya produktivitas kerja karyawan perusahaan yang berdampak pada kerugian atau keuntungan perusahaan. Penambahan keuntungan yang diterima perusahaan akan memperkuat perusahaan dalam berkompetisi usaha.

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang diatas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Hernadhi Jaya Abadi Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

- Memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam pembelajaran akademis, terutama berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan dengan penelitian ini.
- Sebagai salah satu bahan bacaan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya, khususnya kajian ilmu pada mahasiswa Program studi ekonomi manajemen SDM.
- Sebagai salah satu bahan kajian umum para akademis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam ilmu SDM seperti faktor produktivitas kerja karyawan dengan pekerjaan yang penuh

tantangan, sistem penghargaan yang adil, kondisi kerja yang menunjang, hubungan kerja dan rekan kerja yang mendukung.

2. Manfaat Bagi Penulis

- Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu SDM seperti pemahaman tentang produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja dan pengalaman kerja yang diperoleh semua penelitian dan menambah pengalaman, wawasan dalam melakukan pengembangan keilmuan SDM dilingkungan akademis.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan supaya permasalahan yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran dan tujuan. Disamping itu, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini terfokus pada “Pengaruh disiplin kerja sebagai variabel bebas yang dalam penelitian ini dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan dijadikan lokasi penelitian adalah perusahaan PT. Hernadhi Jaya Abadi Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang literature yang mendasari produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja. Kerangka pemikiran pada umumnya, sintesa ,hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sample, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang tentang profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan mengemukakan implikasi manajerial.

