

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien. Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan pengawasan dan memberikan motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi dalam organisasi/perusahaan dapat meningkatkan kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang lebih baik. Sejalan dengan ini diperlukan kebijakan yang tepat dalam pencapaian sasaran.

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yang baik suatu organisasi /perusahaan dibutuhkan indikator produktivitas yang sesuai dengan fenomena kerja yang dilakukan. Adapun indikator produktivitas dalam mengukur hasil kerja individu/organisasi bersumber dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat ini belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hasil kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan Perusahaan Sumber Hidup
Bulan Agustus-November 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Kedelai (Kg/Bulan)	Hasil Produksi (Papan/Bulan)	Produktivitas Karyawan (Papan/Bulan)
Agustus	45	1875	900.000	20.000
September	45	2250	750.000	17.000
Oktober	45	2625	1.200.000	27.000
November	45	3000	1.050.000	23.000

Sumber : Perusahaan Sumber Hidup Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas terjadi kondisi belum tercapainya target yang diharapkan, menurunnya tingkat pencapaian target ini menggambarkan rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam produktivitas kerja karyawan. Menurunnya produktivitas kerja dari karyawan, bagi perusahaan merupakan masalah yang harus cepat diselesaikan karena pada dasarnya perusahaan memiliki sumber daya yang kompeten.

Dengan demikian peningkatan suatu produktivitas yang tinggi dalam sebuah perusahaan adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, selain mereka harus mempunyai komitmen terhadap organisasi/perusahaan, mereka juga harus memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja ini berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun motivasi diluar (eksternal).

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik dan akan muncul produktivitas karyawan yang tinggi dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak produktivitas karyawan.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang

karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di perusahaan, masalah yang berkaitan dengan motivasi adalah kurangnya dorongan atau pemberian semangat dari pimpinan kepada karyawan tidak giat dalam bekerja. Sebagian karyawan mengatakan bahwa tidak adanya penghargaan dari pimpinan berupa materi dan pujian sehingga semangat karyawan dalam bekerja menjadi menurun.

Selain itu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengawasan. Untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan maka diperlukan landasan yang kuat berupa pengawasan. Pengawasan sangat berguna untuk membantu perusahaan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Pengawasan ini dilakukan oleh seorang manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Pengawasan yang optimal akan membantu dalam tercapainya suatu pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila perusahaan melakukan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya karyawan akan bekerja dengan baik. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Tingkat absen karyawan

Bulan	Masuk	Sakit	Izin	Lain-lain	Jumlah
Agustus	30	5	5	5	45
September	20	10	5	10	45
Oktober	35	5	-	5	45
November	15	5	15	10	45

Sumber : perusahaan sumber hidup tahun 2016

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan setiap bulan mengalami penurunan karena berbagai macam alasan baik alasan sakit, izin maupun tanpa keterangan. Hal ini karena kurangnya pengawasan dari pimpinan, sering terjadinya ketidak sesuaian dengan penemuan-penemuan informasi, sering juga salah dalam mengambil tindakan kegiatan apa yang menjadi sasaran pengawasan tersebut, karyawan-karyawan kurang memahami teknologi yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang

dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain. Bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk memahami nilai-nilai yang ada dalam perusahaan dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Ivancevich (2007:44) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan cara mereka itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Adapun masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan sumber hidup adalah mengenai budaya organisasi tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang muncul yaitu karyawan sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu karyawan yang lain dan tentunya sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. Meskipun sudah mendapat teguran dari pimpinan perusahaan namun teguran tersebut hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan dan bersifat sementara.

Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat pencapaian kerja karyawan perusahaan sumber hidup belum sesuai dengan rencana dan belum memiliki kesadaran dalam bekerja karena belum mengikuti aturan yang ada di perusahaan. Selain itu, adapun faktor yang mempengaruhi pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana adalah faktor motivasi, pengawasan dan budaya organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan sangat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan dan budaya organisasi.

Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi dan melakukan pengawasan yang baik sehingga budaya organisasi dalam diri karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Sumber Hidup”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran umum tentang motivasi kerja, pengawasan, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Hidup?

2. Apakah motivasi kerja, pengawasan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Hidup?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, pengawasan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Hidup?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang motivasi kerja, pengawasan, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Hidup.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara motivasi kerja, pengawasan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Hidup.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, pengawasan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Hidup.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Sumber Hidup

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap

peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.