

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan diharuskan disiplin. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, untuk bekerja lebih rajin.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja atau buruh sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan atau buruh akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan aktivitasnya (Tubagus Agil, 2018 : 5).

Oleh karna itu perlu diperhatikan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari karyawan atau buruh sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan prosedur kerja yang baik dalam menjalankan produksinya (Tubagus Agil, 2018 : 5).

Adanya sebuah Prosedur kerja dan pengawasan akan mempengaruhi produktivitas buruh perusahaan/pabrik. Produktivitas yang merupakan konsep bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu perusahaan, bagi perusahaan

Sebelumnya .Untuk menciptakan ,produktivitas yang optimal perusahaan telah memberikan suatu rancangan berupa Prosedur kerja yang bertujuan untuk mempermudah buruh melaksanakan tugasnya dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Agar memberikan hasil kerja sama yang tinggi dalam rangka melaksanakan pekerjaan, maka fungsi pengawasan berperan serta untuk menilai, mengevaluasi, dan mengoreksi serta mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan (Inayah, 2018 : 123).

Kunci keberhasilan pada perusahaan atau pabrik adalah dengan menjalankan *Standard Operasional Procedure* (SOP) yang sudah ditentukan dalam unit perusahaan dengan baik dan benar. Menurut Tjipto Atmoko, SOP merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian produktivitas instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan (Riadi, 2011 : 8).

Perusahaan merupakan suatu sistem yang diadakan dan dirancang untuk mencapai hal-hal yang tidak dapat dicapai individu-individu secara sendiri sendiri. Perusahaan memerlukan tenaga yang terampil dan berkompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik dan professional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai alat utamanya (Tubagus Agil, 2018 : 7).

Karyawan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki tugasnya masing-masing, tugas yang dilakukan oleh setiap individu mendefinisikan suatu posisi/jabatan. Pada setiap bagian/level jabatan seharusnya diperlengkapi dengan deskripsi pekerjaan karyawan yang jelas dan berkaitan dengan standar perusahaan. Deskripsi pekerjaan adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Deskripsi pekerjaan merupakan output yang dihasilkan dari Job analysis (analisis pekerjaan) yaitu suatu proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat

uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Deskripsi pekerjaan tidak membahas masalah orang atau pekerja, tetapi masalah ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, tanggung jawab, kriteria penilaian dan hasilnya (Siti Nurhyati, 2016 : 127).

Produktivitas sendiri yang artinya hubungan antara output dan input dimana dalam hal ini bertujuan untuk mewujudkan peningkatan produksi perusahaan. Sebaliknya, produktivitas yang tinggi merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan perusahaan. Hal ini akan terjadi jika jumlah tenaga kerja yang ada dapat memenuhi target yang direncanakan bahkan baik kualitas maupun kuantitas menunjukkan hal yang lebih baik dari target.

Tenaga kerja atau output dari setiap aktivitas ekonomi tergantung pada manusia atau SDM yang melaksanakan aktivitas produksi dimana artinya sumber daya utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan ini termasuk pada buruh yang bekerja didalam perusahaan. Keberadaan buruh merupakan output penting dalam keberlangsungan perusahaan karena perusahaan tersebut tidak dapat bergerak tanpa keberadaan buruh dimana biasanya mereka dipekerjakan sebagai bagian yang terlibat langsung dalam proses dasar produksi, dan hal mendasar lainnya. Ini artinya tanpa dasar produksi tentu perusahaan tidak dapat menjalankan usaha atau bisnisnya.

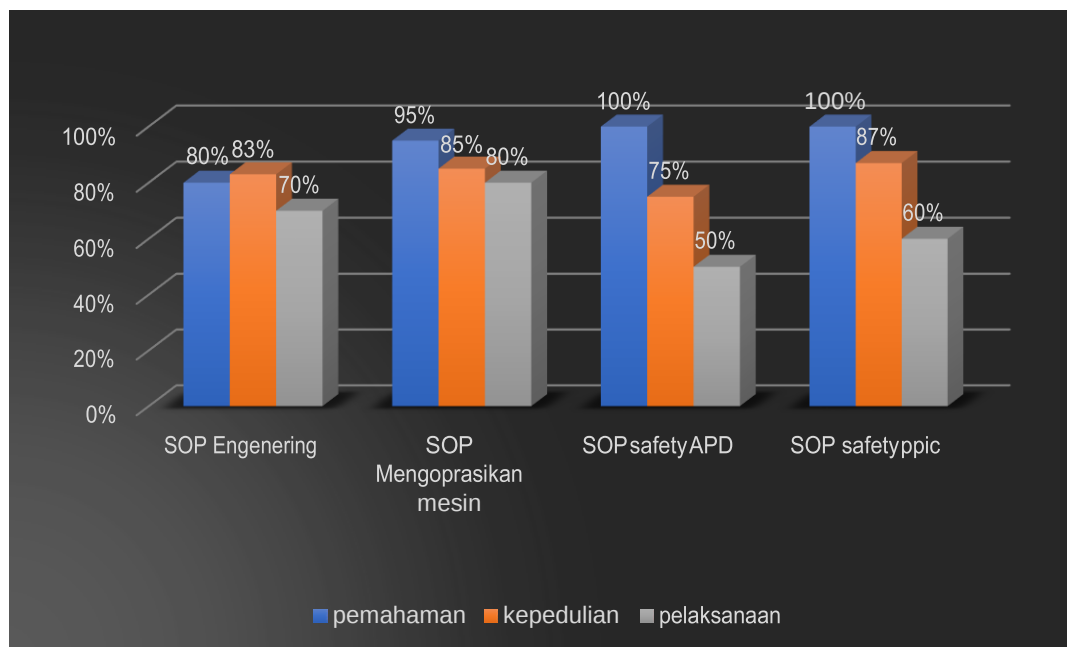
Dalam demikian upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya pegawai harus lebih di arahkan untuk pencapaian kualitas yang inovasi dan kreativitas agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia di perusahaan, unsur manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dan penting dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya yang lain. Salah satu yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya (Sedarmayanti, 2018 : 198).

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan maksud yang sebenarnya, konsep produktivitas mempunyai akar yang dalam atau jauh kebelakang mulai dari timbulnya gagasan manajemen ilmiah dari Taylor.

Disektor publik ,khusus nya Amerika serikat Kesadaran akan perlunya perhatian terhadap peningkatan produktivitas dan efesiensi administrasi negara sudah ada sejak berdirinya Amerika mengarah pada pengendalian politikdan spoil system.setelah perang dunia pertama usaha ke arah peningkatan produktivitas pegawai baru mendapatkan perhatian yang lebih serius , berbeda dengan pendekatan birokrasi yang menekankan pada efesiensi dalam pencapaian sasaran organisasi dengan kata lain berorientasi pada hasil kerja (Sedarmayanti, 2011:196)

Di samping itu, sebagian ahli memaknai produktivitas dari persepektif lain seperti.Selanjutnya dengan merujuk pada bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan prilaku.produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efesiensi dalam penggunaan sebagai sumber daya (Tjutju Yuniarsih Suwanto, 2016:157)

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas niali.Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, prilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan pegawai dalam menampilkan kemampuan profesionalnya secara berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikaian pengukuran produktivitas kerja pegawai selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat kualifikasi dan mengembangkan profesionalnya (Tjutju Yunengsih Suwanto, 162:2016).



Gambar 1.1

Tingkat pelaksanaan SOP PT.CiptaUnggul Karya Abadi

Sumber : *PT.Ciptaunggul Karya Abadi,(2020)*

Dapat Dijelaskan bahwa dari digram tabel diatas tingkat pelaksanaan SOP di perusahaan PT.Cipta Unggul Karya abadi setiap SOP yang ada berbagai macam tingkat ke sadaran akan pelaksaasn SOP yang telah di tetapkan oleh perusahaan, masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan dengan sesuai prosedur kerja nya. Untuk tingkat pemahaman karyawan memang tidak banyak karyawan yang tidak mengetahui oleh sebab itu dari keseluruhan SOP yang ada tinggal bagaimana karyawan itu sendri mematuhi dan melaksanakan Standar oprasional prosedur harus lebih di tingkatkan oleh karyawan dengan cara meberikan sanki, atau penilaian untuk meningkatkan cara kerja karyawan yang sesuai prosedur perusahaan.

Tabel 1.1
Data Pendidikan pegawai PT Cipta Unggul Karya Abadi

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA/SMK	32
2	D3	5
3	S1	9
	Ir	1
Jumlah		47

Sumber : *PT.Ciptaunggul Karya Abadi (2020)*, dan job description karyawan

Dari hasil data yang di peroleh bahwa data pendidikan di pt ciptaunggul karya abadi menunjukan deskripsi pekerjaan penempatan kerja sesuai kualifikasi pendidikan yang ada dan dapat di lihat bahwa untuk job description nya sudah di tentukan oleh bagian HR & GA. Akan tetapi untuk menentukan setiap karyawan itu di tentukan oleh Leader lapangan untuk menentukan penempatan kerja bagian produksi dan di atur sesuai kebutuhan yang ada, untuk penempatan memang masih banyak karyawan yang harus mengerjakan berbagai pekerjaan agar pencapaian kuantitas terpenuhi dan karyawan di tuntun untuk bisa dalam setiap proses yang ada. Dari hasil wawancara yang peneliti simpukan bahwa karyawan masih banyak mengeluh akan penempatan kerja karna mereka harus dioper beda pekerjaan yang setiap hari mereka kerjakan.

Perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas buruh, hal ini juga dilami oleh perusahaan .berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan PT Cipta Unggul Karya Abadi

Tabel 1.2
Data Ekspor 2018-2019

Plant Cikarang	Chemco	Nilai ekspor	
		2018	2019
Akumulasi		9.724.524	4.541,007

Sumber data : *PT. Cipta Unggul Karya Abdi (2020)*

Data tabel 1.1 dapat di lihaat bahwa ada penurunan nilai ekspor pada tahun 2019. Penulis telah melakukan surpey di PT Cipta Unggul Karya Abadi pada tgl 6 juni 2020 dengan Bapak Saepul selaku didapati informasi yang menunjukan bahwa tingkat produktifitas di PT Cipta Unggul Karya Abadi menurun untuk lebih jelasnya hasil produktivitas dapat di lihat pada tabel 1.2

Tabel 1.3
Perkembangan Produksi Bulan Januari-Desember 2019

REKAPITULASI LAPORAN KERJA PERHARI														
NO	NAMA/NO.PRAT	URAIAN	TAHUN 2019											
			JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER
1	BRACKET, LATERAL ROD / D99B	QTY	2.592	2.529	1.368	5.920	1.944	1.395	3.735	2.414	1.296	21.354	1.652	2.357
	42167-bz020	Jumlah	2.592	5.121	6.489	11.709	13.853	15.048	18.783	21.197	22.493	22.493	22.493	184.564
2	SUPPORT UPPER ARM NO.2 RH / 272 W	QTY	21.320	23.980	19.240	14.860	36.660	14.960	32.420	29.880	13.340	15.290	14.780	13.890
	51515-oko20	Jumlah	21.230	45.300	64.540	79.400	116.060	131.020	163.440	193.320	206.660	206.660	206.660	1.640.950
3	REINFORCEMENT BACK DOOR LOCK STKR / 699N	QTY	14.891	17.320	17.061	12.791	25.283	12.417	15.192	22.926	10.342	12.345	21.156	11.234
	58347-oko30	Jumlah	14.891	32.211	49.272	62.063	87.346	99.763	114.955	137.881	148.223	148.223	148.223	1.191.274
4	BRACKET, COWL BODY MOUNTING, UPR RH1640A	QTY	7.053	7.026	7.348	5.699	6.202	4.881	5.078	5.486	5.594	5.290	3.478	2.567
	55731-OKO10	Jumlah	7.053	14.079	21.427	27.126	33.328	38.209	43.287	48.773	54.367	54.367	54.367	450.750
5	BRACKET, COWL BODY MOUNTING, UPR RH1640A	QTY	7.053	7.026	7.348	5.699	6.202	4.881	5.078	5.486	5.594	5.290	3.478	2.567
	55732-OKO10	Jumlah	7.053	14.079	21.427	27.126	33.209	38.209	43.287	48.773	54.367	54.367	54.367	450.631
AKUMULASI JUMLAH			105.728	168.671	215.520	251.693	359.887	360.783	445.255	516.136	522.276	545.679	530.654	4.541.007

Sumber data : *PT Cipta Unggul Karya Abdi (2020)*,perkembangan produktivitas kerja

Data Tabel 1.3 , dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada PT Cipta Unggul Karya Abadi. Permasalahan ini dapat terjadi oleh beberapa faktor yaitu seperti disiplin kerja, motivasi kerja , teknologi dan kesempatan berprestasi, keterampilan ,manajemen, tingkat penghasilan, etika kerja, bnyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun dikarenakan keterbatasan waktu untuk meneliti yang lainnya.

Oleh karena itu dengan latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul“ Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur Kerja Dan Kejelasan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan dalam poin sebelumnya maka penulis menentukan beberapa identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Belum begitu efektif penerapan implementasi SOP di PT. Cipta Unggul Karya Abadi.
2. Kurang nya keefektifan deskripsi pekerjaan di PT. Cipta Unggul Karya Abadi.
3. Bagaimana Produktivitas Kerja karyawan PT.Cipta Unggul Karaya Abadi setelah Standar Oprasional Prosedur (SOP) diimplementasikan dan setelah ada kejelasan deskripsi pekerjaan.
4. Kurangnya tingkat peduli tentang SOP dan masih banyak karyawan yang mengabaikan.
5. Kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang ditentukan.
6. Kurangnya tingkat kesadaran terhadap meningkatkan kualitas.
7. Kurangnya pemahaman tentang SOP mengakibatkan karyawan masih tidak peduli adanya SOP.
8. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap kualitas produk dan dampak bagi perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu berfokus pada batasan masalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dilihat dari faktor implementasi SOP dan kejelasan deskripsi pekerjaan.
3. Objek penelitian ini hanya didasarkan pada seluruh karyawan yang ada di PT. CiptaUnggul Karya Abadi.
4. Berkaitan dengan permasalahan yang ada didalam latar belakang, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

5. Berdasarkan metode yang yang digunakan, alat analisi menggunakan analisis regresi berganda dengan alat analisis SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi SOP di PT.Cipta Unggul Karya Abadi ?
2. Bagaimana kejelasan deskripsi pekerjaan di PT. CiptaUnggul Karya Abadi ?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan Di PT. CiptaUnggul Karya Abadi?
4. Bagaimana pengaruh parsial Implementasi SOP terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ciptaunggul Karya Abadi?
5. Bagaimana pengaruh parsial kejelasan deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT. CiptaUnggul Karya Abadi ?
6. Bagaimana pengaruh simultan Implementasi SOP dan kejelasan deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT. CiptaUnggul Karya Abadi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan implementasi SOP yang diberlakukan di PT.CiptaUnggul Karya Abadi.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kejelasan deskripsi pekerjaan yang diberlakukan di PT. CiptaUnggul Karya Abadi.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan produktivitas kerja karyawan Di PT. CiptaUnggul Karya Abadi
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Implementasi SOP terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CiptaUnggul Karya Abadi.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CiptaUnggul Karya Abadi.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan implementasi SOP dan Deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CiptaUnggul Karya Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai Implementasi standar operasional prosedur kerja dan kejelasan deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Unggul Karya Abadi, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.
- b. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan acuan pustaka, yang dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang tertarik akan topik atau variabel yang ada dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi pihak yang berkepentingan khususnya PT. Cipta Unggul Karya Abadi, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan implementasi standar operasional prosedur kerja dan kejelasan deskripsi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Unggul Karya Abadi.