

BAB 1 PENDAHULUAN

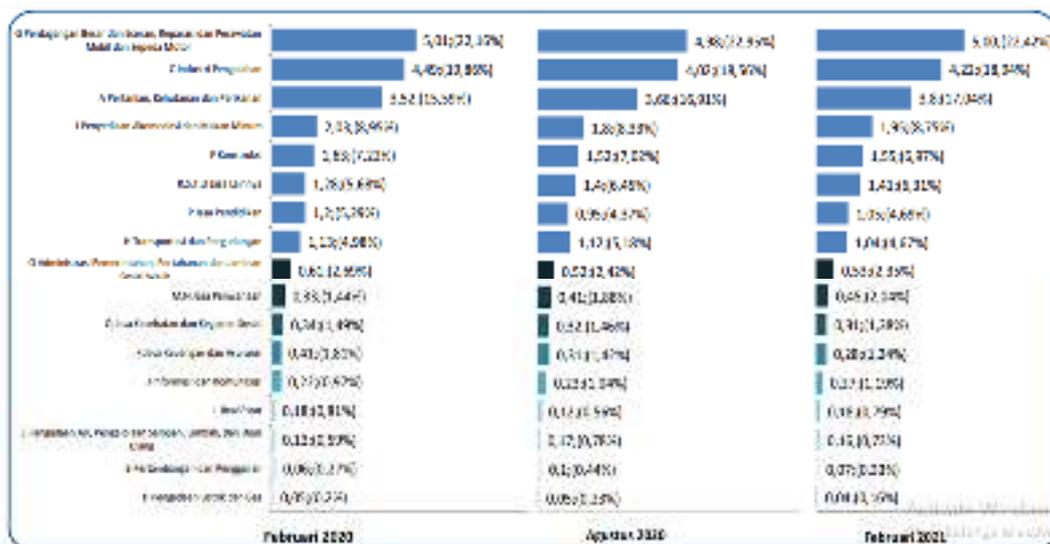
1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu departemen yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Departemen sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam perusahaan. Di sinilah departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi-potensi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu peran penting dari departemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Perusahaan dalam bentuk pabrik selalu berhasil menampung tenaga kerja dengan kapasitas besar. Karena alur produksi yang memang memerlukan banyak orang yang terlibat. Industri besar yang mampu membuat pabrik sudah pasti membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit, meski harus lebih teliti dalam setiap pemilihan karyawan (Astuti & Fachrudin, 2020). Penyerapan tenaga kerja atau karyawan yang cukup besar dalam sebuah pabrik menjadi salah satu faktor besarnya minat para pencari kerja.

Data berikut diambil dari Badan Pusat Statistik mengenai keadaan ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat di bulan februari 2021.



Gambar 1.1

Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Februari 2020 – Februari 2021 (juta orang)
Sumber: BPS 2021

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa banyaknya penduduk yang bekerja di Industri Pengolahan menduduki peringkat kedua terbanyak setelah perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor. Hal ini menjadi indikasi bahwa besarnya animo masyarakat terhadap industri pengolahan.

Dengan banyaknya karyawan dalam satu industri, tentunya memiliki manajemen yang sangat kuat. Karena demi mencapai tujuan dari sebuah perusahaan industri perlu adanya pengaturan produktivitas dari para setiap karyawannya yang dikembangkan oleh pihak manajemen itu sendiri. Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya memerlukan manajemen yang dapat mengatur maupun mengkoordinasikan setiap orang dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Evaluasi juga sangat diperlukan untuk memantau hasil yang telah ditetapkan atau dikerjakan. Suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawai dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tugas tersebut menguntungkan perusahaan sesuai dengan strategi yang diterapkan terutama dalam hal kinerja karyawan yang berupa disiplin kerja. Proses kedisiplinan kerja itu ternyata juga dipengaruhi oleh aktifitas-aktifitas lain dalam perusahaan, karena disiplin kerja adalah penilaian tentang sikap atau kinerja pegawai dan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya (Zainuri, 2016).

Sementara, produktivitas sangat dapat terlihat dengan jelas melalui pendataan angka. Dari angka-angka tersebut mengemukakan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan perihal tingkatan produktivitas. Semakin menurunnya angka jika dibandingkan dengan beberapa bulan sebelumnya, dapat diindikasikan bahwa produktivitas mengalami penurunan juga. Dapat dilihat pada tabel dibawah terdapat fenomena penurunan angka pencapaian dalam bentuk persentase dari produktivitas karyawan di PT. CHANG SHIN INDONESIA.

Tabel 1.1 Kemudian peneliti melanjutkan pra penelitiannya mengenai kinerja karyawan itu sendiri, berdasarkan dimensi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2017) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada 30 responden, maka berikut hasilnya yang dikelompokan dalam tabulasi.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Produktivitas Kerja
Karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA

No	Pernyataan Produktivitas Kerja	Jawaban
----	--------------------------------	---------

		Ya	Tidak
1	Mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.	30	0
2	Bisa meningkatkan hasil yang telah dicapai dalam pekerjaan.	30	0
3	Memiliki semangat untuk melakukan setiap pekerjaan.	28	2
4	Mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.	27	3
5	Memperhatikan kualitas dari setiap hasil pekerjaan.	30	0
6	Sudah merasa efisien dalam setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.	30	0

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tidak semua karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan, ditambah beberapa dari mereka juga belum mampu untuk mengembangkan diri. Hal tersebut bisa merupakan indikasi dari ketidakstabilan produktivitas yang terjadi pada karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA.

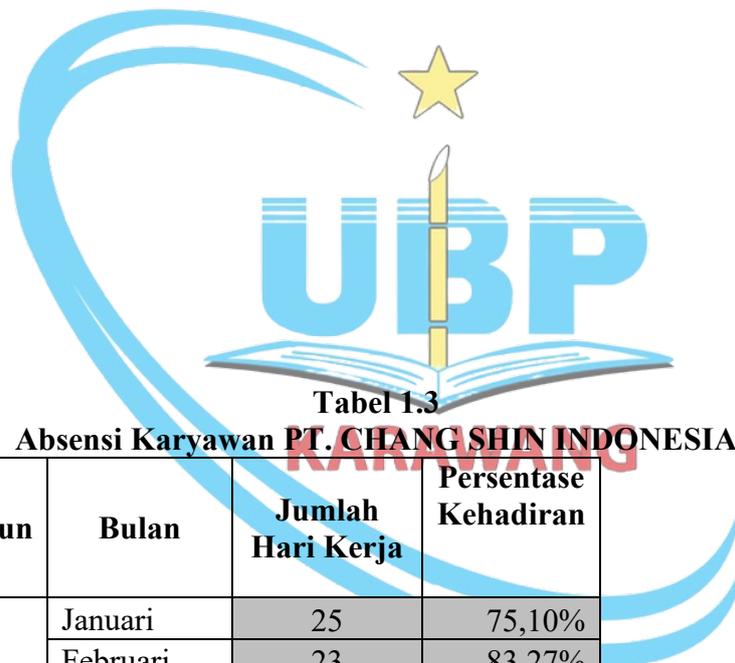
Dari pembahasan mengenai produktivitas diatas, maka peneliti mencoba membuat hipotesa mengenai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Menggunakan disiplin kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel independennya, maka selanjutnya dilakukan penelitian kembali mengenai kedisiplinan kerja itu sendiri. Menurut Maretha dalam penelitiannya mengenai hubungan kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di badan pelayanan perijinan terpadu kota semarang menyatakan bahwa, terdapat korelasi antara kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 65,9%, kemudian keduanya secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5% (Maretha et al., 2014). Alat ukur keberhasilan produktivitas kerja karyawan tidak lain yakni hasil kerja atau produk yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Ukuran terakhir seorang manajer atau pimpinan adalah tingkat produktivitas kerja (*Performance*) yang ditunjukkan oleh karyawannya melalui umpan balik atas upaya-upaya yang telah mereka lakukan diantaranya adalah kedisiplinan akan pekerjaan atau tanggungjawabnya (Zainuri, 2016). Dari hasil penelitian tersebut Zainuri berpendapat bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, besarnya adalah 56,8%. Sangat bisa apabila disiplin kerja dijadikan salah satu variabel penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan

penelitian Khaslinawati yang menyatakan bahwa disiplin waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini karena walaupun pegawai sering kesiangan masuk kerja, namun pekerjaan selalu diselesaikan sampai jam pulang selesaipun masih bekerja (Khaslinawati, 2016).

Kemudian, berdasarkan data absensi yang didapat dari PT. CHANG SHIN INDONESIA juga menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan belum pernah mencapai 100% pada setiap bulannya.



Tabel 1.3
Absensi Karyawan PT. CHANG SHIN INDONESIA

Tahun	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Persentase Kehadiran
2021	Januari	25	75,10%
	Februari	23	83,27%
	Maret	29	75,10%
	April	22	81,30%
	Mei	24	75,10%
	Juni	23	83,27%
	Juli	22	81,30%
	Agustus	22	81,30%
	September	22	81,30%
	Oktober	23	83,27%
	Nopember	21	80,79%

Sumber: PT. CHANG SHIN INDONESIA, 2022

Dapat dilihat bahwa karyawan dari PT. CHANG SHIN INDONESIA kesulitan untuk memenuhi kehadiran 100% setiap bulannya sepanjang tahun 2021. Hal tersebut terjadi

dikarenakan selalua ada saja karyawan yang mengambil cuti, izin, atau bahkan sakit sehingga kehadiran dengan penuh belum dapat terpenuhi.

Dengan dasar *research gap* penelitian terdahulu dan data absensi yang didapatkan dari lapangan, peneliti memutuskan untuk mengadakan pra penelitian dengan tujuan mencari validasi keadaan dilapangan. PT. CHANG SHIN INDONESIA adalah yang akan menjadi tempat diadakannya pra penelitian mengenai disiplin kerja yang bisa menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada 30 responden, maka berikut hasilnya yang dikelompokan dalam tabulasi.



No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sudah memenuhi kewajiban hadir tepat waktu setiap jam kerja.	28	2
2	Cukup responsif dalam setiap penugasan yang diberikan.	28	2
3	Selalu taat pada Standar Operasional dan peraturan yang berlaku di perusahaan	30	0
4	Mengoptimalkan hasil pekerjaan tanpa mengurangi efektifitas waktu yang diberikan.	30	0

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa indikator kedisiplinan menurut Siswanto (2021) yakni kehadiran, kewaspadaan, ketaatan, dan etika hampir dipenuhi oleh para karyawan perusahaan tersebut. Namun, kehadiran dan kewaspadaan masih agak sulit dipenuhi oleh beberapa karyawan karena terkait dengan alasan teknis ketika sedang melakukan pekerjaan di pabrik.

Sementara kemampuan kerja juga bisa menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh

Ramadhani yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4% (Ramadhani, 2018). Kemudian menurut Blanchard dan Hersey dalam (Syardianto, 2014) kemampuan kerja memiliki indikator diantaranya kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial.

Hal ini sangat kontradiksi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2021) menyatakan bahwa berpengaruh negatif kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki kemampuan kerja yang cukup baik ada namun ketidakpuasan kerja yang menjadi dampak dominan terhadap produktivitas yang menyebabkan menurun.

Selanjutnya, terdapat data hasil dari pelatihan kerja rutin yang diadakan oleh perusahaan setiap bulan dan dievaluasi 3 bulan sekali yang memiliki tujuan diantaranya meningkatkan kemampuan teknis dari para karyawan, sekaligus evaluasi hasil kerja. Berikut data yang didapatkan dari PT. Chang Shin Indonesia.

Tabel 1.5
Hasil Pelatihan Kerja Karyawan PT. Chang Shin Indonesia

Tahun	Periode	Bulan	Persentase Kelulusan	Evaluasi Kerja
2021	1	Januari	75,10%	Cukup Memuaskan
		Februari	83,27%	
		Maret	75,10%	
	2	April	81,30%	Memuaskan
		Mei	75,10%	
		Juni	83,27%	
	3	Juli	81,30%	Memuaskan
		Agustus	82,30%	
		September	83,30%	
		Oktober	80,27%	
		Nopember	75,19%	

Sumber: PT. Chang Shin Indonesia, 2022

Dapat dilihat bahwa dua bulan terakhir tingkat kelulusan dalam pelatihan kerja untuk para karyawan memiliki penurunan. Hal tersebut bisa diindikasikan bahwa penurunan kemampuan kerja bagi karyawan PT. Chang Shin Indonesia, hal ini sejalan dengan penurunan produktivitasnya di tiga bulan terakhir juga. Namun apakah kemampuan kerja akan memengaruhi produktivitas juga untuk para karyawan, maka hasilnya akan dijawab oleh penelitian ini.

Untuk menambah data empiris, PT. Chang Shin Indonesia kembali menjadi tempat diadakannya pra penelitian mengenai kemampuan kerja yang bisa menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Kemudian menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada 30 responden, maka berikut hasilnya yang dikelompokan dalam tabulasi.

Tabel 1.6
Hasil Pra Penelitian Mengenai Kemampuan Kerja
Karyawan PT. Chang Shin Indonesia

No	Pernyataan Kemampuan Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Mampu untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.	28	2
2	Mampu dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain.	25	5
3	Mampu memahami kompleksitas perusahaan secara menyeluruh.	12	18

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2022

Dilihat dari tabel 1.6 bahwa tidak semua indikator kemampuan kerja terpenuhi oleh karyawan, hal ini disebabkan lebih kepada kompleksnya perusahaan meliputi bagian-bagian yang harus dipahami oleh para karyawan. Selain itu, tuntutan produktivitas karyawan memaksa mereka hanya fokus terhadap apa yang dikerjakan tanpa harus tahu mekanisme secara menyeluruh. Sehingga indikator mengenai kemampuan sosial tak banyak karyawan yang mampu memahami perusahaan secara keseluruhan, karena tidak semua bagian pekerjaan mendapatkan kesempatan tersebut.

Berdasarkan uraian data dan informasi tersebut, ditambah dengan adanya kesempatan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja karyawan, maka penulis memilih PT. Chang Shin Indonesia atau Chang Shin Indonesia sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra penelitian, masalah-masalah yang telah diidentifikasi untuk menjadi variabel penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Karyawan membutuhkan ruang untuk mengembangkan diri demi meningkatkan kemampuan.
2. Mendapatkan waktu khusus untuk mendapatkan pengetahuan mengenai perusahaan.

3. Ketegasan dari pimpinan diperlukan guna meningkatkan tanggungjawab karyawan terhadap ketepatan waktu saat jam kerja.
4. Sistem target yang belum memiliki pola jelas membuat karyawan sulit menyesuaikan fokus pekerjaan setiap bulannya.
5. Karyawan butuh ruang ekspresi untuk menuangkan ide.
6. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
7. Skema absen yang diperbaiki guna mempermudah karyawan pada saat jam masuk, agar tidak terjadi penumpukan di ruang absen.
8. Menginginkan program karir atau promosi jabatan untuk para karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteliti oleh penulis, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y).
3. Tempat penelitian yang di ambil peneliti di PT. Chang Shin Indonesia.
4. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Chang Shin Indonesia.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS Version 22*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
2. Bagaimana kemampuan kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
3. Bagaimana produktivitas kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?

6. Apakah terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji disiplin kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kemampuan kerja pada karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh simultan antara disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan ilmiah khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Chang Shin Indonesia, serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan di PT. Chang Shin Indonesia

Sebagai ruang untuk memberikan sudut pandang terhadap manajemen perusahaan yang mereka rasakan di tempat bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dalam upaya perubahan lebih baik lagi di PT. Chang Shin Indonesia.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbagan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lalu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen.

Hasil Produksi Stitching Bulan Januari – Nopember 2021 PT. CHANG SHIN INDONESIA

Bulan	Target	Input	%	Output
Januari	215.500	182.524	81,62%	182.522
Februari	238.700	196.433	82,29%	218.894
Maret	212.802	192.571	90,49%	192.570
April	176.344	186.281	105,64%	184.806
Mei	119.013	130.484	109,64%	131.959
Juni	218.700	233.433	106,74%	229.025
Juli	215.500	182.524	81,62%	182.522
Agustus	176.344	186.281	105,64%	184.806
September	119.013	130.484	109,64%	131.959
Oktober	212.802	192.571	90,49%	192.570
Nopember	238.700	196.433	82,29%	218.894

Sumber: Bagian Produksi PT. CHANG SHIN INDONESIA

Data didapat pada tanggal 03 Januari 2022, dari tabel 1.1 terlihat bahwa ketidakstabilan dalam pemenuhan target setiap bulannya oleh karyawan. Kemudian secara beruntun ditiga bulan terakhir yakni september, oktober, dan nopember terjadi penurunan produktivitas dari karyawan. Angkanya menunjukkan dari 109% target yang terpenuhi di bulan september, namun menurun di 90% pada oktober, dan kemudian 82% di bulan

nopember. Penurunan tersebut tentunya memiliki sebab, karena jika diperhatikan di sepanjang tahun 2021 saja naik turunnya produktivitas menjadi hal yang biasa terjadi, yang tak biasa adalah fenomena penurunan produktivitas selama tiga bulan berturut-turut ini.

Hal tersebut akan menarik jika diteliti dari sudut pandang manajemen sumber daya manusianya, karena bicara tentang karyawan pasti mengenai manusia yang memiliki perasaan dan akal.

