

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian yang akan dilakukan.

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Saksono (1988:112) yang menyatakan bahwa:

Faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sesuai dengan pendapat diatas, karyawan memegang kendali dalam proses kegiatan produksi dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

Menurut Kurnia (2011) menjelaskan bahwa: “Bagian produksi adalah suatu bagian yang ada pada suatu perusahaan yang bertugas mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi di perusahaan tersebut”.

Dengan adanya pengaturan kegiatan tersebut, maka diharapkan proses produksi

akan berjalan lancar dan hasil produksi pun akan bermutu tinggi sehingga dapat diterima oleh masyarakat pemakainya.

Menurut Amirullah (2002, dalam Kurnia 2011) menjelaskan bahwa:

Tugas utama dari bagian produksi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan secara umum adalah berusaha mencapai biaya produksi yang rendah, mutu produk yang tinggi, tanggapan yang cepat atas permintaan, dan fleksibilitas untuk membuat beragam barang yang sesuai dengan selera dan spesifikasi pelanggan.

Menurut Veithzal Rivai (2005:7) bahwa: “perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan”. Dalam usaha pencapaian tujuannya, setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sehingga tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya yang pada akhirnya dapat menunjang kelancaran dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Sinungan (2000:1 dalam Sinaga 2010:1) menyatakan bahwa:

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja produktif, karena dengan dukungan tenaga kerja yang produktif, suatu pekerjaan akan terselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan

yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Adapun pengertian produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:17):

“Produktivitas adalah suatu pendekatan indisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan sekarang ini adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan. Fenomena yang dapat dilihat dari kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan antara lain disiplin kerja, tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan penempatan, sikap kerja yang tidak mendukung perusahaan seperti kerja yang bermalas-malasan ataupun korupsi jam kerja yang tidak semestinya dan kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan untuk bekerja lembur saat pekerjaan belum terselesaikan dari jam kerja yang telah ditentukan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Jika kondisi tersebut dibiarkan terus-menerus maka perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat amat besar, bahkan membuat perusahaan mengalami kemunduran dan kemungkinan perusahaan jatuh pailit. Berikut tingkat kehadiran karyawan serta data kemangkiran karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi KPSBU Bandung Jawa Barat
Tahun 2009-2011

Tahun	Mangkir %	Terlambat Datang %	Cepat Pulang %	Jumlah Karyawan
2009	8.18	2.11	2.43	64
2010	9.24	2.75	2.11	
2011	10.08	2.13	2.73	

Sumber: Hasil Olah Data kehadiran karyawan bagian produksi KPSBU

Pada tabel 1.1 ditunjukkan bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir masih banyaknya karyawan yang kurang dalam disiplin kerja. Tingkat kemangkiran tersebut masih naik turun. Hal tersebut dikarenakan tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah sehingga mengakibatkan adanya tugas atau pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya dan produktivitas kerja yang dihasilkan pun akan menurun.

Dalam profil perusahaan yang bersumber dari www.kpsbu.co.id perusahaan KPSBU Bandung Jawa Barat adalah suatu pabrik yang bergerak di bidang usaha produsen susu murni segar dan mengembangkan lagi usahanya dalam berbagai bidang bisnis, diantaranya pengolahan susu segar menjadi produk olahan yang sehat. Berdasarkan wawancara penulis tanggal 5 April 2012 dengan Bapak Darajat selaku Kepala Bagian Personalia menyatakan “secara umum yang mengakibatkan belum optimalnya produktivitas kerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain adalah belum optimalnya kerjasama antar karyawan. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan yang membiarkan karyawan lainnya memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan karyawan tersebut memiliki keleluasan waktu. Fenomena lain yang terjadi adalah belum optimalnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan. Tidak semua karyawan memiliki keterampilan dan masih banyak karyawan yang kurang memahami pekerjaan yang dilakukannya dikarenakan tingkat pendidikan yang didominasi karyawan adalah lulusan SMA. Dampak dari belum optimalnya kemampuan kerja yang dimiliki

karyawan ini adalah gagal menghasilkan olahan susu sesuai dengan keinginan perusahaan yang mengakibatkan menurunnya hasil produksi susu dibagian produksi KPSBU Bandung Jawa Barat”.

Selanjutnya Bapak Darajat selaku Kepala Bagian Personalia mengatakan bahwa: “Para karyawan KPSBU yang ada pada bagian produksi didominasi oleh lulusan SMA dan banyaknya karyawan yang masih kurang memiliki inisiatif untuk bekerja lembur mungkin karena untuk upah lembur yang diberikan di KPSBU Bandung Jawa Barat masih kecil yaitu untuk kepala bagian upah lembur sebesar Rp 8700/jam, sedangkan untuk staff sebesar Rp 5700/jam”. Berikut data mengenai jumlah karyawan bagian produksi ditinjau dari tingkat pendidikannya:

Tabel 1. 2
Tingkat Pendidikan Pegawai Bagian Produksi KPSBU Jawa Barat

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/Setingkat	42	66%
2	D3	14	22%
3	Sarjana	8	13%
ΣJumlah		64	100%

Sumber: Data Kekaryawanan KPSBU

Kemudian menurut Bapak Darajat selaku Kepala Bagian Personalia KPSBU Bandung Jawa Barat, diperoleh informasi bahwa:

“Pencapaian jumlah atau volume produksi dan kualitas yang telah ditentukan oleh pabrik menjadi suatu ukuran keberhasilan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat. Pencapaian yang paling utama di bagian produksi susu adalah jumlah produksi per hari dan tingkat kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh pabrik. Dengan kata lain apabila karyawan bagian produksi tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, berarti

mereka telah gagal untuk memproduksi suatu produk tertentu dan dapat menyebabkan pendapatan pabrik menurun”.

Dibawah ini tabel penurunan yang telah terjadi pada hasil produksi yang terlihat dari ketidaktercapaian hasil yang telah dicapai dengan target yang sebelumnya telah dibuat oleh pabrik KPSBU Bandung Jawa Barat. Berikut adalah data produksi susu KPSBU Bandung Jawa Barat periode 2009 sampai dengan 2011 :

Tabel 1.3
Hasil Produksi Susu Pada Tahun 2009-2011

No.	Tahun	Target (per-liter)	Realisasi (per-liter)
1.	2009	40.150.000	38.568.534
2.	2010	45.625.000	49.571.627,50
3.	2011	46.902.500	43.437.435

Sumber: Laporan Tahunan ke 40, Tahun Buku 2011

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa hasil produksi susu di KPSBU Bandung Jawa Barat bersifat fluktuatif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil produksi susu pada tahun 2009-2011 yang berubah-ubah. Produksi susu ini dikatakan bersifat fluktuatif dikarenakan kondisi pangan yang diberikan oleh karyawan KPSBU tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan kebutuhan sapi.

Untuk tingkat produktivitas kerja para karyawan KPSBU dapat dilihat dari tingkat pendapatan produksi susu yang dihasilkan selama 3 tahun terakhir. Tingkat pendapatan produksi susu pun di KPSBU Bandung Jawa Barat juga mengalami naik turun. Hal ini tersaji dalam data seperti pada Tabel 1.4 yang menunjukkan tingkat pendapatan produksi susu KPSBU Bandung Jawa Barat dari tahun 2009-2011:

Tabel 1.4
Pendapatan Produksi Susu

Uraian	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
Pendapatan Produksi Susu	2009	Rp 16.003.790.000,00	Rp 15.998.515.109,34
	2010	Rp 19.245.537.500,00	Rp 19.490.350.864,14
	2011	Rp 20.605.206.300,00	Rp 18.851.294.859,94

Sumber: Laporan Tahunan ke 40, Tahun Buku 2011

Dari data pada Tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa pendapatan produksi susu di KPSBU Bandung Jawa Barat pada tahun 2009-2011 relatif tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pabrik. Ini menunjukkan bahwa KPSBU Bandung Jawa Barat telah mengalami penurunan pendapatan. Penurunan pendapatan ini diakibatkan oleh kondisi produksi susu di KPSBU Bandung Jawa Barat yang mengalami fluktuasi, sehingga hal tersebut berdampak pada realisasi pendapatan yang tidak sesuai dengan target pendapatan yang sudah ditentukan setiap tahunnya.

Selain itu tingkat produktivitas kerja karyawan KPSBU juga dapat dilihat dari hasil penjualan susu selama 3 tahun terakhir. Berikut ini data yang juga menunjukkan fluktuasi dalam hal penjualan susu KPSBU Bandung Jawa Barat dari tahun 2009-2011:

Tabel 1.5
Penjualan Susu

No	Tahun	Harga Pokok Penjualan (Hpp) Susu	Penjualan Susu	Surplus
1	2009	Rp 147.402.687.692,76	Rp 164.253.831.802,10	Rp 16.851.144.109,34
2	2010	Rp 156.845.075.258,16	Rp 176.335.426.122,30	Rp 19.490.350.864,14
3	2011	Rp 139.867.535.337,42	Rp 158.718.830.197,36	Rp 18.851.294.859,94

Sumber : Laporan Tahunan ke 40, Tahun Buku 2011

Berdasarkan data pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa surplus penjualan susu KPSBU Bandung Jawa Barat naik dari tahun 2009 ke tahun 2010, sedangkan surplus penjualan susu mengalami penurunan dari tahun 2010 ke tahun 2011. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan penjualan susu di tahun 2011 mengalami penurunan yang disebabkan oleh rendahnya produksi susu di tahun tersebut.

Kelima tabel di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di KPSBU Bandung Jawa Barat mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat kehadiran karyawan, tingkat pendidikan karyawan, tingkat produksi, tingkat pendapatan produksi dan tingkat keuntungan penjualan susu yang menurun.

Fenomena yang telah dikemukakan tersebut harus ditanggulangi agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tercapai secara optimal dan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut dapat disebabkan berbagai macam faktor dan salah satunya adalah kemampuan kerja.

Produktivitas kerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor eksternal dan internal, salah satu faktor internal dari seorang karyawan ialah kemampuan kerja karyawannya. Hal tersebut sependapat dengan Sukarna (1993:41) yang menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

Kemampuan kerja, ketangkasan karyawan, *managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan, lingkungan kerja yang baik, lingkungan masyarakat yang baik, upah kerja, motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja, disiplin kerja karyawan, kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara, kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja, kebudayaan suatu negara, pendidikan dan pengalaman kerja, kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan, fasilitas kerja, kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas salah satunya adalah kemampuan kerja. Sutermeister (1996:11) mengemukakan bahwa “*Work ability is deemed to result from knowledge and skill* “. (Kemampuan kerja karyawan dihasilkan dari pengetahuan dan keterampilan).

Berkenaan dengan hal di atas yang memperlihatkan bukti bahwa kemampuan kerja karyawan yang ada dalam suatu pabrik akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan di pabrik tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam di KPSBU Bandung Jawa Barat mengenai **“Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di KPSBU Bandung Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan bagian dari suatu kegiatan yang berupa pertanyaan yang nantinya diperoleh jawaban setelah penelitian selesai dilaksanakan, yaitu pada kesimpulan (Suharsimi Arikunto, 2002:52).

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang masalah-masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana gambaran tingkat kemampuan kerja karyawan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat?

3. Adakah pengaruh positif tingkat kemampuan kerja karyawan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang kemampuan kerja karyawan yang ada di KPSBU Bandung Jawa Barat terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Analisis tersebut diperlukan: Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian merupakan hal pokok yang harus ada terlebih dahulu sebelum seseorang melaksanakan kegiatan penelitian. Karena dengan merumuskan tujuan diharapkan dapat memberikan arah yang jelas bagi peneliti dalam melangkah. Secara terperinci tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kemampuan kerja karyawan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat produktivitas karyawan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif tingkat kemampuan kerja karyawan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di KPSBU Bandung Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dapat dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan praktis dan kegunaan teoritis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan yang berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan dan produktivitas kerja.

2. Bagi KPSBU Bandung Jawa Barat

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi KPSBU Bandung Jawa Barat dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu administrasi. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan

teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori ilmu administrasi yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

