

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi dunia ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamik telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan perubahan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi sebagai akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Persaingan di dunia bisnis sangat ketat, mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien. Alex S. Nitisenito mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan yang terjadi adalah antar personel perusahaan. Perusahaan yang memiliki personel yang baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan (1996:39).

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa

depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Keterlibatan bagian kepegawaian dalam meningkatkan sumber daya manusia berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karir para karyawan perusahaan, karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh perusahaan secara keseluruhan apabila semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karir masing-masing. Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan yang disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Veitzhal Rivai, (2004:280) mengemukakan bahwa :

Manajer dan departemen sumber daya manusia hanya membantu di dalam perencanaan karir serta memberikan jalan menuju karir tersebut. Perkembangan sangat membantu karyawan didalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Disamping itu merupakan alat terpenting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sikap terhadap pekerjaan serta kepuasan kerja.

Manajer yang bertanggung jawab perlu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan-keterampilan dan mengelola, serta mempelajari untuk secara pasti menyesuaikan dengan strategi usaha perusahaan untuk jangka panjang. Manajemen berkepentingan dengan produktivitas kerja karyawan, mempertemukan dan menyesuaikan kebutuhan jangka pendek dengan kebutuhan jangka panjang. Sementara itu, karyawan berkepentingan dengan empati dan sikap

positif pada kerja dan memikirkan identitas karir dan kemajuannya. Pengembangan bakat karyawan membutuhkan perhatian semua pihak, baik manajemen ataupun karyawan untuk menghasilkan keluaran yang optimal.

Berdasarkan *World Competitiveness Report* UNDP (2000-2005), Indonesia menempati ranking 98-105 dari 173 negara. (Nopirin, 2005). Dibandingkan dengan negara-negara tetangga, produktivitas kerja karyawan Indonesia lebih rendah. Bambang Kusriyanto (1991:2) mengemukakan bahwa permasalahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor:

“Tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain-lain”.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tugas peningkatan sumber daya manusia adalah sangat penting. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu

perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.

CV Sumber Alam Rattan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang rattan. Perusahaan ini berada di Jalan Desa Lame Rt 01 Rw 04 Leuwimunding Majalengka Cirebon 45473. Penurunan produktivitas CV Sumber Alam Rattan ini ditunjukkan dengan penurunan produktivitas kerja karyawannya. Penurunan produktivitas kerja karyawan CV Sumber Alam Rattan dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 1.1
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV SUMBER ALAM RATTAN

NO	Bagian	Jumlah karyawan	2005	2006
1	Spraying	12 orang	90%	85,22%
2	Driying	9 orang	91,82%	78%
3	Finishing	16 orang	80,22%	75%
4	Packing	16 orang	85%	84%
5	Rangka	20 orang	85,22%	70%
6	Penganyaman	30 orang	68,55%	49%
7	OB	2 orang	29,31%	29%
8	Satpam	3 orang	30,66%	29,31%
9	PU	1 orang	90%	85,22%
10	Kendaraan	2 orang	44,20%	30,66%
11	Staff	5 orang	75,85%	68,55%
12	Akunting	3 orang	85,22%	70%
13	Marketing	5 orang	91,82%	78%

Sumber: Manajer Personalia CV Sumber Alam Rattan, 2006

Produktivitas kerja karyawan CV Sumber Alam Rattan berdasarkan tabel 1.2 terlihat adanya penurunan. Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan/institusi, hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat produktivitas perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja karyawan”. Maka dapat

kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik, yang secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja, berbeda dengan karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja, ini akan tercermin dari mutu pekerjaan yang kurang baik sehingga akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang dihadapi oleh CV Sumber Alam Rattan yaitu turunnya produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2006. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka CV Sumber Alam Rattan harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor disiplin kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya disiplin kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sumber Alam Rattan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah perusahaan karena peranan sentral yang dimiliki yaitu sebagai perencana, pengorganisir, pelaksana atau pengelola dan juga sekaligus sebagai pengontrol dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan

perusahaan., kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiry (2002:291) bahwa :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-praturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja karyawan harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan dalam hal ini berkewajiban untuk membantu karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Disiplin kerja karyawan diaplikasikan ketika karyawan melakukan pekerjaannya. Disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktif atau tidaknya karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas perusahaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari tingkat disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka untuk menjawab permasalahan tersebut diadakan penelitian dengan judul ” Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sumber Alam Rattan”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini pada dasarnya dibagi dua, yaitu :

1. Kegunaan akademis, yaitu :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, berupa sumbangan penelitian bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya kajian tentang pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan praktis bagi perusahaan, yaitu :

Pada umumnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan lain dan khususnya bagi CV Sumber Alam Rattan yakni dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.