

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu pesat, baik dalam skala nasional maupun internasional. Persaingan bisnis yang semakin ketat serta keterbatasan sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar dalam wacana perdagangan bebas yang dilatarbelakangi oleh isu globalisasi pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis.

Perdagangan bebas dapat dikaji dari dua sisi, pertama dapat membawa dampak positif manakala para pelaku bisnis, khususnya organisasi bisnis telah siap dengan segala konsekuensinya sehingga mereka dapat mengambil manfaat dari perdagangan global. Sementara bagi organisasi bisnis yang belum siap dengan perubahan tersebut, maka mereka akan mengalami kesulitan dalam persaingan yang terjadi. Keadaan ini sangatlah sulit untuk dihindari, karena apabila kita kaji dari perspektif ekonomi makro, perdagangan global adalah salah satu indikator dari pertumbuhan ekonomi suatu negara, yang pada akhirnya diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pemulihan perekonomian Indonesia saat ini serta meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Ciri utama perdagangan bebas adalah keterbukaan. Batas-batas antar negara dan budaya tidak membawa pengaruh yang berarti, pasar akan semakin terbuka,

aktivitas perdagangan luar negeri akan semakin tinggi. Investor maupun perusahaan asing akan berusaha untuk menanamkan modal dan memperluas skala usahanya di negara kita. Hal ini akan berakibat pada meningkatnya persaingan bisnis. Solusi utama yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan meningkatkan daya saing, baik itu dari sisi produk maupun perusahaan atau organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat dominan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar memiliki kualitas yang tinggi, dengan adanya sumber daya yang berkualitas maka tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas dari tiap individu yang bekerja didalamnya, dimana produktivitas individu tersebut merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jika sebuah perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi maka perusahaan dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan skala usahanya. Namun jika produktivitas yang dimiliki oleh perusahaan rendah, maka perusahaan akan kesulitan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya apalagi meningkatkannya.

karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai visi, berkerja keras, disiplin, jujur, berloyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan kerjanya. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan dan penumbuhan

kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

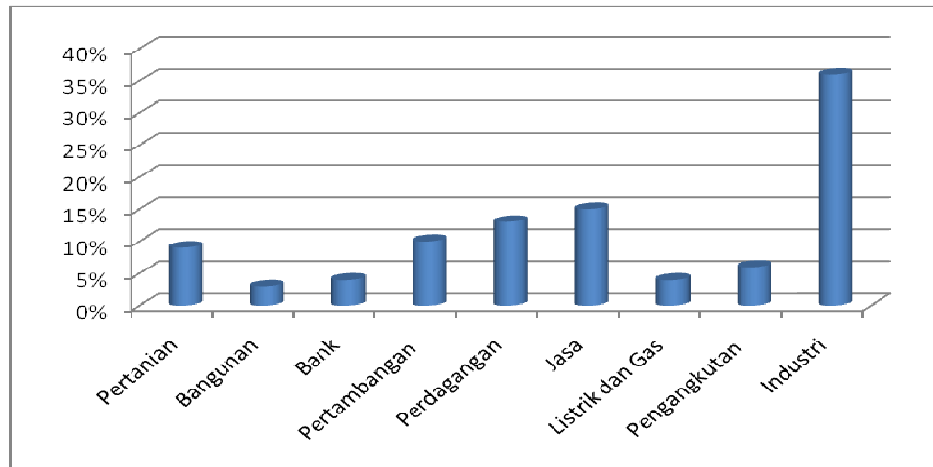
Produktivitas yang maksimal dari seorang karyawan, bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Selain itu pula karyawan harus memiliki dasar ilmu pengetahuan dan perilaku yang sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pertumbuhan sektor ekonomi di daerah Jawa Barat mengalami peningkatan yang pesat, terutama dari sektor industri yang memberikan kontribusi paling besar, seperti yang dapat dilihat dalam tabel dan gambar 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Persentase Kontribusi Sektor Pada Perekonomian Jawa Barat

No.	Sektor Industri	Persentase
1	Pertanian	9%
2	Bangunan	3%
3	Bank	4%
4	Pertambangan	10%
5	Perdagangan	13%
6	Jasa	15%
7	Listrik dan Gas	4%
8	Pengangkutan	6%
9	Industri	36%

Sumber: Pengolahan Tabel Data Kontribusi Sektor Terhadap Perekonomian Jawa Barat Biro Pusat Statistik



Gambar 1.1
Grafik Persentase Kontribusi Sektor Pada Perekonomian Jawa Barat.

Sumber: Pengolahan Tabel Data Kontribusi Sektor Terhadap Perekonomian Jawa Barat Biro Pusat Statistik

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa sektor industri memiliki kontribusi paling besar terhadap pendapatan terutama di daerah Jawa Barat, bila dibandingkan dengan sektor lainya. Berdasar fakta tersebut penulis merasa tertarik untuk meneliti sektor tersebut.

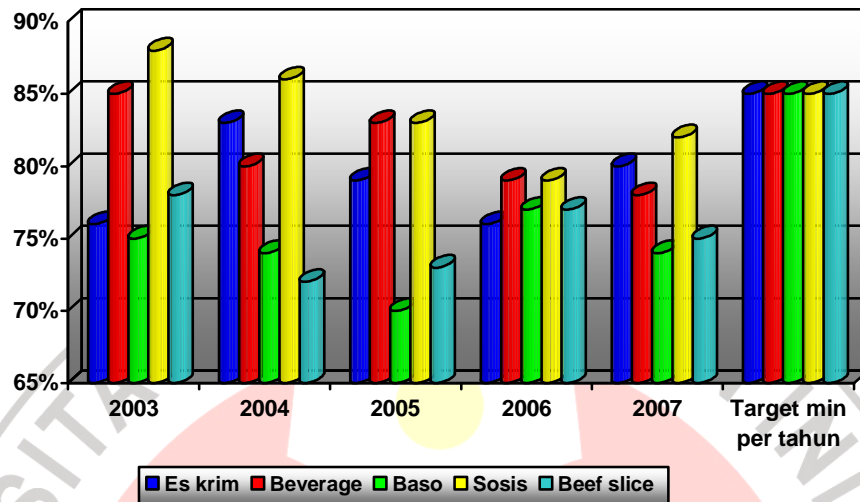
Sektor industri yang akan dikaji oleh penulis ialah industri makanan, khususnya pada pasar es krim. PT. Diamond Cold Storage adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam pasar ini, adapun objek yang akan diteliti oleh penulis PT. Diamond Cold Storage Bandung. Secara keseluruhan PT. Diamond Cold Storage adalah perusahaan produsen es krim, *beverage* (minuman selain air), dan makanan dari daging olahan (sosis, baso, *beef slice*).

Sebagai salah satu pemain besar dalam industri ini PT. Diamond Cold Storage Bandung dituntut untuk mampu memenuhi permintaan pasar, dengan kata lain mereka harus selalu menjaga serta meningkatkan produktivitasnya dalam menghasilkan produk yang bersaing di pasar.

Namun beberapa tahun terakhir ini berdasarkan pengamatan yang diperoleh dilapangan, fenomena yang terjadi di PT. Diamond Cold Storage Bandung menunjukkan terjadinya penurunan tingkat produktivitas pada bagian produksi. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan penyelia bagian produksi PT. Diamond Cold Storage Bandung, diketahui bahwa memang telah terjadi penurunan produktivitas kerja karyawannya. Hal tersebut dapat dipastikan oleh beliau karena dengan standar peralatan atau mesin yang sama dengan lain, namun produksi yang dihasilkan oleh Bandung tidak sebanding dengan lain maupun dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2
Volume Produksi PT. Diamond Cold Storage Bandung
Periode 2003-2007

Produk	Persentase Pencapaian Target Produksi per Tahun					Target minimum per tahun
	2003	2004	2005	2006	2007	
Es krim	76%	83%	79%	76%	80%	85%
Beverage	85%	80%	83%	79%	78%	85%
Baso	75%	74%	70%	77%	74%	85%
Sosis	88%	86%	83%	79%	82%	85%
Beef slice	78%	72%	73%	77%	75%	85%



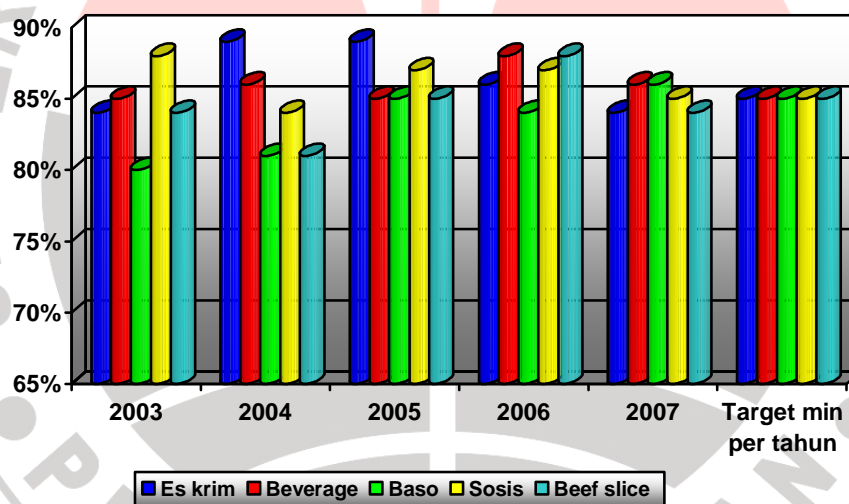
Gambar 1.2
Grafik Volume Produksi PT. Diamond Cold Storage Bandung
Periode 2003-2007

Sumber: Data Primer dari kantor PT. Diamond Cold Storage Bandung, Tahun 2007

Dari data laporan pencapaian target produksi pada tabel dan gambar 1.2 di atas, terlihat bahwa pencapaian produksi untuk tiap-tiap produk yang dihasilkan masih jauh dari yang diharapkan. Keadaan ini berakibat pada meningkatnya biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Selisih dari target produksi (masing-masing produk minimum 85% per tahun) dengan produksi aktual merupakan bentuk pemborosan biaya, karena mesin yang ada, dirancang untuk dapat memproduksi dengan kapasitas maksimum (sesuai dengan target yakni minimum 85% per tahun). Selain itu selisih tersebut akan berakibat terhadap volume penjualan dan tingkat laba yang dihasilkan. Sementara pada tabel berikutnya dapat dilihat pencapaian produksi untuk PT. Diamond Cold Storage Surabaya, jelas sekali terlihat perbedaan dari produksi aktual yang dihasilkan.

Tabel 1.3
Volume Produksi PT. Diamond Cold Storage surabaya
Periode 2003-2007

Produk	Persentase Pencapaian Target Produksi per Tahun					Target minimum per tahun
	2003	2004	2005	2006	2007	
Es krim	84%	89%	89%	86%	84%	85%
Beverage	85%	86%	85%	88%	86%	85%
Baso	80%	81%	85%	84%	86%	85%
Sosis	88%	84%	87%	87%	85%	85%
Beef slice	84%	81%	85%	88%	84%	85%



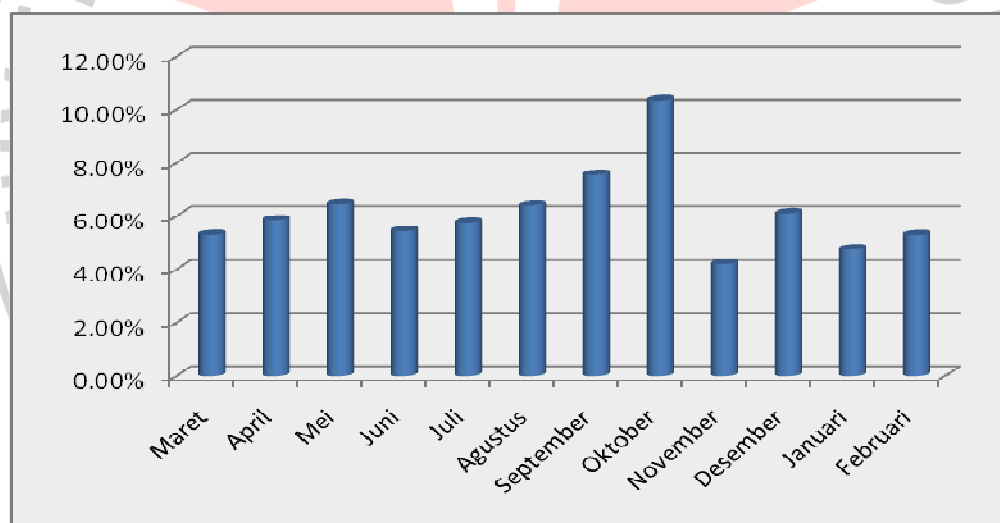
Gambar 1.3
Grafik Volume Produksi PT. Diamond Cold Storage surabaya
Periode 2003-2007

Sumber: Data Primer dari kantor PT. Diamond Cold Storage Bandung Tahun 2007

Data berikutnya yang penulis peroleh dari objek penelitian adalah rekapitulasi ketidakhadiran karyawan bagian produksi pada PT. Diamond Cold Storage Bandung untuk periode tahun 2003-2007, yang dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi
Bulan Maret 2007-Februari 2008

Bulan	Persentase Absensi
Maret	5.31 %
April	5.85%
Mei	6.46 %
Juni	5.44 %
Juli	5.75 %
Agustus	6.40 %
September	7.56%
Oktober	10.35%
November	4.20%
Desember	6.10%
Januari	4.75%
Februari	5.30%



Gambar 1.4
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi
Bulan Maret 2007-Februari 2008

Sumber : *Bagian Personalia PT Diamond Cold Storage Bandung, tahun 2007-2008.*
 Ket : Jumlah Karyawan Sebanyak 70 orang

Dari tabel dan gambar 1.4 dapat dilihat bahwa setiap bulannya selalu ada ketidakhadiran mulai dari tingkat terendah yakni 4.20% pada bulan November 2007,

dan yang tertinggi sebesar 10.35% pada bulan Oktober 2007. Tingkat ketidakhadiran karyawan pun memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat produktivitas karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan mencerminkan banyaknya jam kerja yang terbuang dengan percuma.

Penurunan produktivitas pada PT. Dimond Cold Storage Bandung, secara umum dapat di kaji dari tiga variabel utama, *pertama*, strategi dan kebijakan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan (*end goals*). *Kedua*, keadaan eksternal perusahaan yang diwakili oleh; Iklim perekonomian makro, kebijakan dan peraturan pemerintah, kondisi pasar, persaingan. *Ketiga*, tenaga kerja.

Berkaitan dengan permasalahan penurunan produktivitas karyawan diatas, motivasi dari sisi internal karyawan memiliki pengaruh yang berarti. Karyawan yang termotivasi akan mengarahkan perilakunya kepada upaya-upaya yang bersifat substansial untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi memberikan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan beragam aktivitas. Perwujudan dari aktivitas tersebut berupa gerakan-gerakan yang disebut kerja. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi lazimnya akan selalu berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Perusahaan yang telah menetapkan produktivitas kerja karyawannya sebagai kebutuhan utama organisasi, akan selalu berusaha untuk menjaga motivasi karyawannya agar tidak menurun bahkan mereka akan berusaha untuk terus meningkatkannya, mengingat pentingnya peran motivasi terhadap peningkatan

produktivitas. Sehingga sudah seharusnya pemberian perhatian terhadap hal tersebut mendapatkan porsi yang lebih.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja dan produktivitas yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Wujud disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan terlihat pada perilakunya. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan bekerja dengan lebih tulus. Mereka menyadari bahwa menaati peraturan, tugas serta tanggung jawabnya sebagai karyawan adalah suatu kewajiban yang mutlak.

Jadi disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, yang pada akhirnya ditujukan untuk mencapai produktivitas organisasi perusahaan.

Seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab seandainya karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Peraturan dan hukuman sangat diperlukan guna membangun sikap disiplin yang tinggi dari para karyawan. Peraturan berfungsi untuk memberikan

bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, sedangkan hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, agar perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Dari latar belakang masalah tersebut di atas dapat kita lihat bahwa motivasi dan disiplin kerja dalam upaya peningkatan Produktivitas karyawan sangatlah penting. Atas dasar itulah penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian mengenai: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas adalah salah satu permasalahan utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai rekan dalam mencapai tujuan organisasi, harus senantiasa diarahkan potensinya sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja seorang karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang ditingkat tenaga kerja, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain, seperti pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, motivasi dari individu yang menjalankan pekerjaan itu.

Dari berbagai faktor diatas, penulis hanya akan mengkhususkan pembahasan mengenai faktor motivasi dan disiplin kerja. Sebagaimana yang telah diutarakan pada latar belakang masalah, motivasi memberikan pengaruh terhadap fluktuasi produktivitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja dari karyawan, dengan memiliki disiplin kerja yang baik perilaku karyawan akan terarah pada hal-hal yang bersifat positif, sehingga dengan sendirinya akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada akhirnya karyawan akan berupaya secara sadar dan bertanggung jawab untuk mengatur, mengendalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal-hal yang positif baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan PT Diamond Cold Storage Bandung mengenai tingkat Motivasinya
2. Bagaimana persepsi karyawan PT Diamond Cold Storage Bandung mengenai tingkat Disiplin Kerjanya
3. Bagaimana tingkat Produktivitas Kerja karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung

5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung
6. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat Motivasi karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat Disiplin Kerja karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung.
3. Untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat Produktivitas Kerja karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Diamond Cold Storage Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Diamond Cold Storage Bandung.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Diamond Cold Storage Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ataupun memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu MSDM, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan pengelolaan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta bagi pembuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagai *feedback* dari karyawan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah produktivitas maupun masalah lain yang dihadapi oleh perusahaan.