

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri di Indonesia baik itu jasa maupun manufaktur berkembang semakin pesat, persaingan yang dihadapi semakin kompetitif, dinamis dan tidak pasti. Untuk menghadapi situasi tersebut perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan bisnis yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan yang baik, melalui pengelolaan tersebut perusahaan menjaga keberlangsungan usahanya supaya tidak kalah dalam persaingan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan terutama perusahaan manufaktur, selain faktor teknis seperti teknologi, bahan baku, *job layout* dan metode kerja faktor manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses produksi supaya produktivitas perusahaan dapat tercapai. Sedarmayanti (2009:15) mengungkapkan bahwa “Sumber daya manusia merupakan *asset* utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.” jadi, betapapun sempurnanya faktor teknis tanpa adanya faktor sumber daya manusia maka proses produksi tidak dapat berjalan dan produktivitas perusahaan tidak dapat tercapai karena sumber daya manusialah yang menjalankan proses produksi tersebut.

Produktivitas berasal dari sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan bagian produksi yang melakukan kegiatan proses produksi, namun karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang memiliki kualitas kerja yang

memadai, seperti dikutip dari Sedarmayanti (2009:58) bahwa “Produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.”

Supaya karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai maka karyawan tersebut harus dikelola melalui manajemen sumber daya manusia supaya dapat berkontribusi dalam pencapaian produktivitas perusahaan seperti yang dikutip dari Sedarmayanti (2009: 6) “Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

PT Megah Nusantara Perkasa merupakan perusahaan *screen printing* (sablon) yang memproduksi *Body striping* motor, mobil dan *Sticker Label*. Dalam proses produksinya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang baik yang sesuai dengan standar perusahaan dan selesai pada waktu yang telah ditentukan, untuk itu dalam proses produksinya perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

Dari hasil pra penelitian diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan PT Megah Nusantara Perkasa masih rendah. Rendahnya produktivitas kerja karyawan

ini dapat diketahui dari tidak tercapainya hasil proses produksi sesuai dengan SPK (surat perintah kerja) yang dikeluarkan oleh perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Proses Produksi PT Megah Nusantara Perkasa
Perode Januari-Desember 2011

Bulan	SPK QUANTITY	SPK QUANTITY (%)	QUANTITY OK	QUANTITY OK (%)
Januari	678.795	100%	604.238	89,01%
Februari	456.118	100%	391.116	85,74%
Maret	564.776	100%	459.314	81,32%
April	887.407	100%	760.904	85,74%
Mei	856.339	100%	739.699	86,37%
Juni	641.007	100%	603.075	94,08%
Juli	634.845	100%	604.360	95,19%
Agustus	208.217	100%	201.799	96,91%
September	253.712	100%	246.728	97,24%
Oktober	212.928	100%	204.678	96,12%
November	253.204	100%	245.045	96,77%
Desember	346.512	100%	334.691	96,58%

Sumber: Diolah dari PT Megah Nusantara Perkasa

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa selama tahun 2011 hasil proses produksi berupa kuantitas barang yang baik (*QUANTITY OK*) capaiannya belum dapat memenuhi kuantitas SPK (*SPK QUANTITY*) yang telah dikeluarkan. Salah satu penyebab hal tersebut adalah faktor kelalaian manusia (*human error*) seperti kurangnya atau menurunnya tingkat ketelitian selama bekerja, kurangnya *skill* karyawan sehingga menyebabkan sebagian produk rusak, dan karena karyawan bekerja secara asal atau tidak bersungguh-sungguh.

Tidak terpenuhinya SPK yang dikeluarkan oleh perusahaan menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan yang mengindikasikan masih

rendahnya produktivitas kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Laeham dan Wexley dalam Yuniarsih dan Suwatno menyatakan (2009:147) bahwa produktivitas kerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau unjuk kerja (*job performance*) dalam mencapai hasil yang ditargetkan.

Jika rendahnya produktivitas kerja karyawan ini terus berlangsung dan tidak ditanggulangi secepatnya, maka rendahnya produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

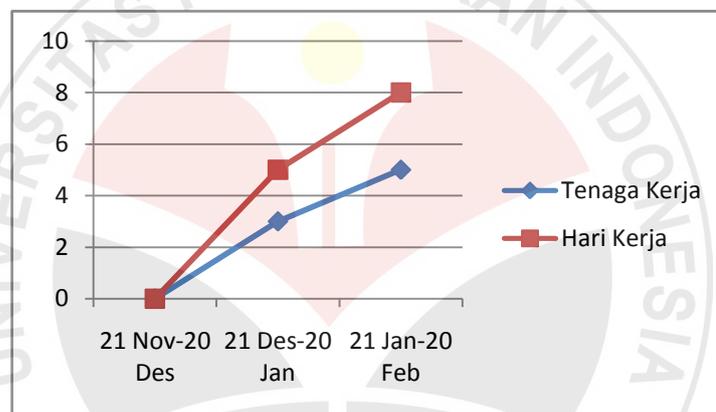
Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja mau pun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:72-76) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (HIP), tingkat pegghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Sutermeister (1969:1-48), Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh 33 faktor, dua di antaranya yaitu motivasi kerja dan kondisi sosial (iklim organisasi) perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil mau pun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan.

Rendahnya motivasi kerja karyawan PT Megah Nusantara Perkasa dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawan berikut ini:

1. Masih banyak karyawan yang sering datang terlambat ke tempat kerja.
2. Masih terdapat karyawan yang mangkir bekerja seperti terlihat pada gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Absensi Kemangkiran Karyawan Bagian Produksi
PT Megah Nusantara Perkasa
Perode 21 November 2011-20 Februari 2010



Sumber: Diolah dari Divisi HRD PT Megah Nusantara Perkasa

Dari Gambar 1.1 Dapat dilihat bahwa masih terdapat banyak karyawan yang mangkir bekerja hal ini menyebabkan adanya hari kerja yang hilang, setiap bulannya kemangkiran tersebut mengalami kenaikan. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan untuk bekerja masih rendah. Sinungan (2008:135) menyatakan bahwa “Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja” sehingga rendahnya disiplin kerja karyawan dapat mengindikasikan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi lazimnya akan selalu berusaha untuk bekerja dengan sungguh sungguh yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu sudah seharusnya bagi perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawannya supaya karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerjanya pun akan meningkat.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah iklim kerja atau biasa disebut juga iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku organisasi, pengaruh tersebut dapat bersifat positif atau negatif. Misalnya, ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stress kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja rendah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stress kerja rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu yang mengarah pada kinerja organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana gambaran iklim organisasi pada PT Megah Nusantara Perkasa, penulis menyebar angket pada 10 orang karyawan bagian produksi. Indikator yang digunakan sebagaimana diungkapkan Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) yaitu, struktur, standar-standar, tanggung jawab,

penghargaan, dukungan dan komitmen. Hasil rekap angket tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kuesioner Pra Peneliti
Variabel Iklim Organisasi PT Megah Nusantara Perkasa

Indikator	Pertanyaan	Skala Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
Struktur	Dalam organisasi ini sering tidak jelas siapa yang mempunyai wewenang formal untuk mengambil keputusan	10%	70%	20%		
Standar-standar	Di sini setiap orang merasa ditekan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok	20%	50%	10%	10%	10%
Tanggung jawab	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah saya sendiri	20%	80%			
Penghargaan	Di organisasi ini imbalan dan pengakuan sudah sesuai dengan kinerja saya		20%	30%	40%	10%
Dukungan	Jika melaksanakan tugas yang sulit, biasanya saya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sekerja	10%	50%	20%	10%	
Komitmen	Saya merasa bangga menjadi anggota organisasi ini		30%	50%	20%	

Sumber : Penulis, hasil pengolahan data 2012

Dari data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan yaitu 70% menyatakan setuju bahwa dalam organisasi sering tidak jelas siapa yang mempunyai wewenang formal untuk mengambil keputusan. 50% setuju merasa ditekan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok, 80% responden setuju merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, 40 % tidak setuju imbalan dan pengakuan sudah sesuai dengan kinerja, 50 % setuju jika melaksanakan tugas sulit biasanya mereka mendapat bantuan dari

atasan dan teman kerja dan 50% responden ragu-ragu merasa bangga menjadi anggota organisasi tempat mereka bekerja.

Dari tanggapan responden tersebut diketahui bahwa iklim organisasi pada perusahaan PT Megah Nusantara Perkasa belum kondusif terutama untuk dimensi struktur, penghargaan dan komitmen.

Tentang iklim organisasi dari hasil wawancara dengan karyawan produksi ternyata iklim di perusahaan tersebut kurang kondusif, hal ini diketahui dari:1) karyawan merasa kurang mendapat penghargaan dalam bentuk materi dari atasan dan 2) karyawan merasa kurang mendapat dukungan dari atasan.

Temuan tersebut diduga penyebab karyawan merasa kurang nyaman bekerja dalam perusahaan, hal ini jika dibiarkan terus menerus akan berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karenanya suatu perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memiliki iklim kerja yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Megah Nusantara Perkasa Cibinong-Bogor”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Penelitian

1.2.1 Identifikasi Penelitian

Dalam menjalankan aktivitas produksinya, perusahaan dituntut untuk dapat memiliki dan mengelola sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2009:72-76), produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, Hubungan Industrial Pancasila (HIP), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Pada PT Megah Nusantara Perkasa yang menjadi masalah penelitian adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan ditandai dengan belum tercapainya hasil proses produksi sesuai dengan Surat Perintah Kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini diduga karena rendahnya motivasi kerja karyawan dan kurang kondusifnya iklim organisasi pada perusahaan. Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa.

1.2.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa?

2. Bagaimana kondisi iklim organisasi menurut karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa?
3. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa?
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, maka tujuan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran tingkat motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa.
2. Untuk memperoleh gambaran kondisi iklim organisasi menurut karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa.
3. Untuk memperoleh gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Megah Nusantara Perkasa

1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan praktis maupun teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, iklim organisasi serta produktivitas kerja karyawan.
2. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja, motivasi kerja, dan iklim organisasi.