

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak untuk dianalisis dan dikembangkan.¹ Produktivitas sering dikaitkan dengan dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena peningkatan tersebut mempengaruhi produksi perusahaan. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah.

Produktivitas menjadi penting dan ingin selalu ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia walaupun alat dan perlengkapan yang digunakan sudah lengkap dan canggih.² Maka perlu dilakukan rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas merupakan nisbah atau hasil rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*,

¹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, 2006, hal. 8

² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal.6

keluaran).³ Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara beberapa output yang dihasilkan dan beberapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Produktivitas juga mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).⁴

Perlu diketahui bahwa tingkat produktivitas seorang karyawan atau karyawan lain tidak sama, karena banyak faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja.⁵ Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor pelatihan dan pendidikan, faktor lingkungan kerja, faktor kompensasi, pelatihan&pendidikan dan sebagainya. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga manajemen perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor tersebut.

Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas serta bersemangat sehingga bekerja secara maksimal, faktor keterampilan merupakan kemampuan untuk menghasilkan suatu produk dengan hasil akhir yang baik dengan waktu yang relatif singkat, faktor lingkungan agar para karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Jika produktivitasnya tinggi atau bertambah maka dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standart atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisien, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi

³ Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas karyawan*, PT Gramedia, Jakarta, 1984, hal.1

⁴⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hal. 219

⁵ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar manajemen*, Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hal. 61

perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong semangat kerja karyawan.

Kompensasi dianggap penting karena kompensasi mendukung untuk meningkatkan produktivitas seorang karyawan, karena jika dilihat karyawan yang hanya diberi upah mereka akan bekerja seadanya (tidak maksimal). Dengan adanya kompensasi dari perusahaan diharapkan dapat memicu semangat kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan para pemimpin perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga akhirnya mereka merasakan kepuasan batin.

Manajemen sumber daya manusia sebagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujud tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi.

Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas, salah satu keinginannya terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya. Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa. Usaha Dagang Putri Tunggal merupakan usaha yang bergerak dibidang makanan ringan. Dalam kegiatan Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus harus mampu beroprasi dengan baik agar target produksi dapat tercapai.

Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti permasalahan produktivitas karyawan yang dihadapi oleh Usaha Dagang Putri Tunggal yang produksi didaerah Jati Kulon Kudus Rt.03 Rw.03 Jika dilihat dari

wilayah produksi sangatlah strategis, dekat dengan jalan raya dan dekat dengan sekolah maupun supermarket dan pasar tradisional bahkan dekat dengan terminal.

Pada usaha ini Bapak Muhyidin memfokuskan pada makanan ringan yang bisa dimakan semua kalangan baik tua maupun muda. Walaupun usaha beliau sangatlah menjanjikan bahkan omset yang didapat lumayan namun banyak kendala yang terjadi dibalik suksesnya menjadi wirausaha dibidang krupuk. Pasalnya produksi krupuk ini masih menggunakan cara manual dari menjemur krupuk mengandalkan sinar matahari dan menggoreng juga tanpa mesin masih mengandalkan tenaga manusia dan bahkan terkendalanya faktor sumber daya manusia yang tidak mampu menggoreng dan membungkus (*Packing*) krupuk dengan kapasitas banyak tersebut menjadi salah satu masalah oleh beliau karena tidak semua pekerja mampu menggoreng krupuk yang sehari hampir sepuluh plastik besar ukuran pabrik dan disini beliau belum mampu menguasai teknik meningkatkan produktivitas kerja karyawan tanpa menggunakan teknologi maupun alat produksi krupuk yang canggih.

Para karyawan yang bekerja di krupuk dan makroni putri tunggal Kudus ini kebanyakan adalah ibu rumah tangga yang berdomisili di Kudus, Demak dan sekitarnya beliau juga mempunyai banyak sales untuk memasarkan produk Krupuk dan Makroni Putri Tunggal di berbagai kota seperti Kudus, Jepara, Pati, Rembang, Demak. Namun sayangnya karyawan yang berproduksi dibidang penggorengan hanya bisa didatangkan dari kota kelahiran beliau Tasikmalaya Jawa Barat disebabkan orang-orang sekitar Kudus tidak mampu menggoreng krupuk yang hampir sebanyak produksi pabrik-pabrik besar sebab krupuk sebanyak itu digoreng secara manual dengan tenaga kerja terbatas. Sistem kerja yang diterapkan oleh krupuk dan makroni putri tunggal kudus ini tidak menggunakan sistem seperti perusahaan lain karena memang ini usaha rumahan (*Home industry*) maka disini sistemnya pada pengemasan sistem borongan dan pada yang produksi menggoreng sistemnya gaji pokok atau upah minimum kumulatif.

Lingkungan kerja yang kurang disiplin ini akan menimbulkan hubungan karyawan yang kurang baik, karena latar belakang karyawan yang merupakan latar belakang yang berbeda dan status usia yang terpaut jauh berbeda yang cara berfikir dan tingkah lakupun sangat berbeda satu sama lain, ditambah dengan sistem kerja yang santai tidak termenejemen tanpa membedakan dan mementingkan keterampilan teknis, keterampilan dari sumber daya manusianya maupun keterampilan konseptualnya, maka akan menimbulkan seseorang yang akan mudah berfikir fleksibel bebas berpendapat, kepercayaan pada gagasan pribadi sendiri-sendiri.

Akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang produktif, kualitas yang kurang sempurna, kuantitas yang menurun bahkan hubungan karyawan yang tidak baik dilingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan yang lain. Usaha Krupuk dan Makroni Putri Tunggal Kudus menghadapi era globalisasi dan modernisasi dan teknologi yang semakin canggih mereka harus terus berbenah diri, antara lain dalam meningkatkan kinerja karyawannya keterampilan dan mendorong untuk pengetahuannya.

Hal ini dapat tercapai jika usaha krupuk dan makroni putri tunggal Kudus memfokuskan pada peningkatan aset sumber daya manusia untuk membagi bidang yang mampu dikendalikan oleh karyawan yang memang berpengetahuan tentang bidang tersebut agar tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan mampu memahami pekerjaan dengan baik dan benar, keterampilan para karyawan juga harus dibenahi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan inovasi untuk produk baru di pasaran, serta menciptakan sikap kerja yang baik di antara para karyawan sehingga mereka bekerja dengan kinerja yang tinggi, berkualitas, serta dengan kuantitas kerja yang besar. Hal ini akan membawa krupuk dan makroni putri tunggal kudus pada kemajuan dan mampu bersaing dengan produk makanan ringan lainnya dan akan menjadi kebanggaan masyarakat di daerah kudus.

Demikian faktor tenaga kerja sangatlah penting di Usaha Dagang putri Tunggal Kudus, hal ini disebabkan karena usaha ini merupakan usaha yang bergerak dalam bidang produk makanan yang proses produksinya melibatkan

banyak tenaga kerja. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga faktor produktifitas ini perlu perhatian dari pihak pemilik usaha atau pemimpin usaha agar tercapainya output yang diinginkan maka perlu mendapatkan tanggapan yang serius permasalahan yang terjadi didalam obyek penelitian ini perusahaan sedang mengalami penurunan tingkat kedisiplinan karyawan. Apabila ini berlangsung terus menerus, maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan maupun kelangsungan usaha.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti bahwa hasil produksi pengemasan atau target dan realisasi jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan dan mengakibatkan *sales* mengalami kekurangan ketersediaan produk. Di karenakan menurunnya faktor profuktivitas kerja dalam perusahaan tersebut hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Jumlah Produk yang dikemas oleh karyawan
UD. Putri Tunggal Kudus Tahun 2017

Bulan	Output (Hasil) (Pcs)	Target (Pcs)	Keterangan
Januari	1856	2000	Masih 144 pcs untuk memenuhi target
Februari	1875	1000	Naik 875 pcs dari target
Maret	990	1000	Turun dari target kurang 10 pcs
April	860	1000	Masih kurang 140 pcs untuk memnuhi target
Mei	1350	1500	Masih kurang 150 pcs untuk memenuhi target
Juni	1410	1500	Masih kurang 90 pcs untuk memenuhi target
Juli	1375	1500	Masih kurang 125 pcs untuk

			memenuhi target
Agustus	1350	1500	Masih tetap dari bulan lalu tidak ada kenaikan
September	1250	1400	Target diturunkan, namun juga tidak ada kenaikan masih menurun
Oktober	980	1000	Target diturunkan kembali namun tetap sama menurun
November	1180	1300	Target kembali dinaikkan namun juga tidak memenuhi target
Desember	1000	1200	Target diturunkan dari bulan lalu namun terjadi penurunan drastis.
Jumlah	15476	15900	Dalam setahun terhitung hasil yang didapat tidak memenuhi target.

Sumber : UD. Putri Tunggal Kudus

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan tingkat output, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi UD. Putri Tunggal Kudus. Apalagi dalam persaingan yang menuntut perusahaan cepat dalam menyediakan barang dagangan sesuai dengan kebutuhan *sales* dan konsumen dengan kualitas yang baik. Tanpa adanya produktivitas karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Maka perlu diperhatikan produktivitas karyawan apa faktor pendukung dan penghambatnya lalu bagaimana upaya yang dilakukan agar produktivitas karyawan meningkat dan dapat mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Produktivitas Karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus”**

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini saya sebagai peneliti mengangkat judul “Analisis Produktivitas Karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus”. Karena

keingintahuan saya tentang produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus.

Kaitannya dengan produktivitas karyawan, maka dalam penelitian ini penulis fokuskan pada Produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus, dimana dalam penelitian ini diharapkan bisa mendapatkan jawaban yang tepat dan tidak keluar dari batasan pembahasan, sehingga sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan

C. Rumusan Masalah

Dalam suatu penelitian, perumusan masalah akan menentukan arah penelitian itu sendiri. Perumusan masalah secara jelas akan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya. Dan adanya masalah ini akan dijadikan dasar untuk membuktikan, sehingga dalam perumusan pembuktiannya tidak berlarut-larut atau bahkan menyimpang dari penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang peneliti ajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apa yang mempengaruhi produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus?
2. Apa saja faktor pendukung produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus?
3. Apa saja faktor penghambat produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus ?
4. Apa saja upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pentingnya produktivitas seorang karyawan bagi perusahaan.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini diharap akan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan khususnya usaha dagang Putri Tunggal Kudus
2. Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh penulis selama menjalani perkuliahan pada jurusan Ekonomi dan Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan untuk pihak-pihak yang ingin mempelajari produktivitas karyawan dan bermanfaat sebagai bahan perbandingan.