

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, dana serta prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi, manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia lah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

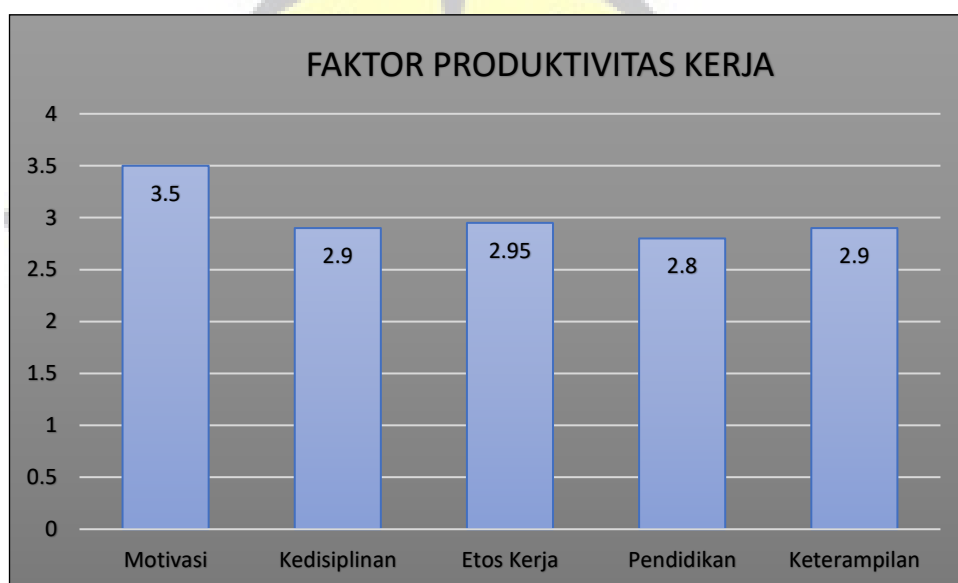
Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan maka setiap pimpinan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

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan.

Perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu, produktivitas menjadi penting yang selalu ingin 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. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Didirikan pada tahun 1984, PT. Tatamulia Nusantara Indah adalah salah satu kontraktor umum terkemuka di Indonesia, yang menawarkan layanan dukungan teknik sipil dan konstruksi terintegrasi. Keterlibatan perusahaan dalam proyek pembangunan perumahan, komersial, industri dan institusi telah meningkatkan keahlian dan pengalamannya dalam bidang konstruksi. Ini menawarkan layanan pembuatan kontrak dan desain umum. Perusahaan memainkan peran utama dalam urbanisasi dan pembangunan Indonesia yang pesat. Mulai dari pabrik dan gedung perkantoran, hingga hotel bintang 5. Beberapa karyanya termasuk, Gama Tower, bangunan tertinggi di Indonesia selesai pada 2015 dengan 5 basement dan 30 meter dan 63 lantai.

Perlunya diketahui faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah karena berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Tatamulia Nusantara Indah menggambarkan permasalahan produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian pendahuluan untuk mendukung gambaran permasalahan produktivitas kerja terhadap 20 orang sebagai responden, maka diperoleh hasil yang dijelaskan melalui gambar 1.1



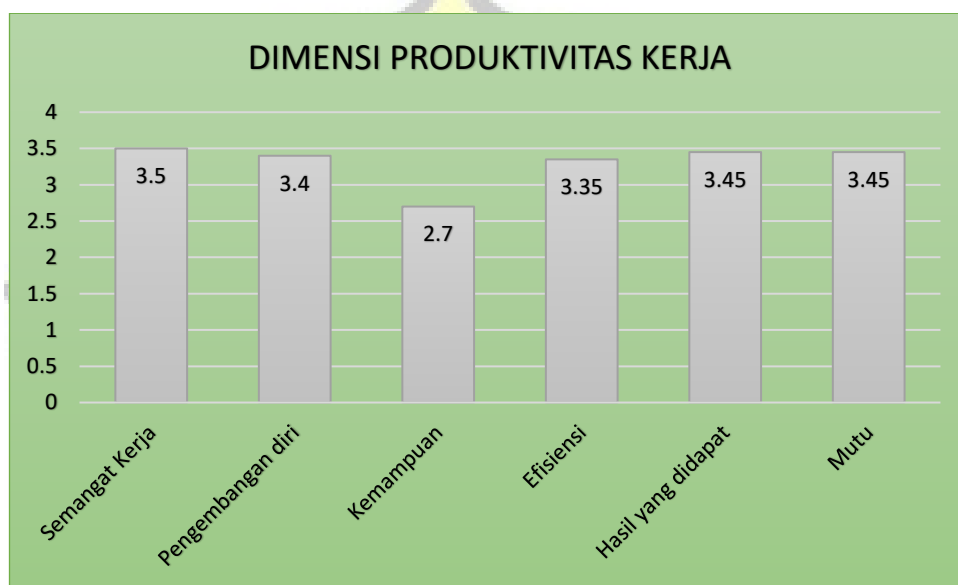
Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Berdasarkan grafik 1.1 menunjukkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam organisasi dan motivasi karyawan dengan rata rata 3,5 yang dari interpretasi pada tabel 3.4 artinya sangat tinggi, kedisiplinan dengan rata rata sebesar 2,9 artinya tinggi, etos kerja dengan rata

rata sebesar 2,95 artinya tinggi, pendidikan dengan rata rata sebesar 2,8 artinya tinggi, dan keterampilan dengan rata rata sebesar 2,9 artinya tinggi.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi produktivitas kerja untuk mengukur sejauh mana produktivitas kerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1 2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Faktor Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah

Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa semangat kerja nilai rata rata sebesar 3,5 artinya mempunyai faktor yang sangat tinggi dibandingkan dimensi lainnya, pengembangan diri mendapatkan nilai rata rata sebesar 3,4 artinya sangat tinggi, kemampuan mendapat nilai rata rata sebesar 2,7 artinya tinggi, efisiensi mendapat nilai rata rata sebesar 3,35 yang artinya sangat tinggi,

meningkatkan hasil yang didapat dan mutu sama sama mendapatkan nilai rata rata sebesar 3,45 yang artinya sangat tinggi.

Berdasarkan uraian diatas menjadi penyebab pemicu dalam produktivitas kerja adalah pendidikan dengan rata rata 2,8 menjadi faktor terendah di PT. Tatamulia Nusantara Indah, karena faktor pendidikan tidak terlalu sesuai dengan pekerjaan (posisi) yang dikerjakan. Sedangkan dari dimensi, kemampuan dengan rata rata sebesar 2,7 menjadi pemicu penyebab produktivitas kerja karyawan dengan hasil yang terendah dari dimensi lainnya disebabkan sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terlalu cepat.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatar belakangi produktivitas kerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah melalui penelitian dengan judul diatas yaitu **“Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam peneitian ini dapat didefinisikan permasalahan di PT. Tatamulia Nusantara Indah sebagai berikut:

1. Motivasi menjadi penyebab yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2. Semangat kerja berpengaruh tinggi menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penulis ingin penelitian dilakukan lebih mendalam, fokus dan sempurna. Maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi pada variabel yang berkaitan dengan produktivitas kerja dengan responden karyawan tetap PT. Tatamulia Nusantara Indah berjumlah 100 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah?
2. Apakah faktor faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah

2. Untuk mengetahui apakah faktor faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan agar dapat memahami faktor pembeda produktivitas kerja karyawan khususnya dalam suatu perusahaan. Disamping itu penelitian ini diharapkan bisa dijadikan rujukan untuk penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi PT. Tatamulia Nusantara Indah sebagai salah satu perusahaan kontraktor di Indonesia untuk memahami faktor pembeda produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan untuk landasan penerapan strategi baru yang lebih baik dalam memberikan produktivitas terhadap perusahaan. Selain itu, dengan memahami apa saja yang dibutuhkan karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah dapat menambah wawasan manajemen Tatamulia Nusantara Indah untuk memberikan kepuasan kerja karyawan yang maksimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.