

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Memasuki era industri 4.0 setiap perusahaan dituntut untuk berkembang dan bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Untuk bisa mewujudkan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan produktivitas agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas menjadi faktor yang penting bagi perusahaan karena dengan meningkatnya produktivitas, maka perusahaan akan lebih diuntungkan di dalam persaingan. Untuk mendukung peningkatan produktivitas perusahaan dibutuhkan dukungan Sumber daya manusia yang berkualitas. Karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan atau dengan kata lain kemampuan menghasilkan produksi per individu karyawan (produktivitas kerja) akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam hal ini tingkat produktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, karena kegiatan perusahaan lebih banyak dilakukan oleh manusia. Sehingga sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan.

Secara konseptual Produktivitas bisa diartikan dalam dua hal yakni menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009), produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah

ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan, agar produktivitas kerja karyawan selalu dapat dijaga bahkan meningkat secara simultan yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Selain itu Anoraga dalam Busro (2018) dan Ravianto dalam Sumual (2013) juga menjelaskan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pendapat para ahli diantaranya adalah sebagaimana yang peneliti kutip diatas telah banyak digunakan sebagai rujukan penelitian oleh para peneliti baik ditingkat sarjana, magister, maupun doktoral. Antara lain Atika Prianti (2018) telah melakukan penelitian untuk penyelesaian studi Strata satunya di

fakultas ekonomi dan bisnis Islam, IAIN Purwokerto dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, bahkan masih banyak lagi sarjana strata satu yang melakukan penelitian serupa.

Selain penelitian setingkat strata satu, banyak juga peneliti untuk tingkat magister dan doctoral yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Antara lain Diahmiftakhul Fitriana (2015) telah melakukan penelitian untuk penyelesaian studi Strata duanya di fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya Malang dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo”, dan Khaslinawati (2016) telah melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi Strata duanya di Universitas Terbuka Jakarta dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Bener Meriah”.

Terdapat banyak sekali teori dan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas, tetapi hasil yang di dapatkan dari penelitian tersebut berbeda beda. Dari sekian banyak penelitian yang menjadi obyek dalam penelitian ini, sebagian besar mengartikan produktivitas dari sudut atau aspek *hasil yang dicapai*. Akan tetapi para peneliti tersebut tidak menggunakan atau mengimplementasikan hitungan perbandingan antara output terhadap input. Mereka hanya menggunakan indikator kualitatif saja, yaitu kemampuan mencapai target. Padahal belum tentu yang mampu

mencapai target itu tingkat perbandingan antara output terhadap inputnya tinggi. Bisa saja target tercapai tetapi biaya operasionalnya tinggi, atau dapat dikatakan *tidak efisien*. Jadi mengukur kemampuan menghasilkan seharusnya dihitung pula tingkat efektivitas dan efisiennya.

Selain kajian aspek – aspek produktivitas, banyak juga peneliti yang mengkaji tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini, peneliti juga menganalisis hasil penelitian terdahulu tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain :

1. Maria Asti Adhanari (2005). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handcraft di Kabupaten Bantul. Universitas Negeri Semarang.

Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa 51,1% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti yaitu tingkat pendidikan. Sedangkan sisanya 48,9% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel yang diteliti.

2. Suroto (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Asa Putra Promosindo Purworejo. Universitas Muhammadiyah Purworejo.

Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa 98,2% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja dan upah. Sedangkan sisanya 1,8% produktivitas kerja

karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel yang diteliti.

3. Jauhari Arianto (2019). Pengaruh semangat dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Bengkulu. Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu.

Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa 44,2% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti yaitu semangat dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 55,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Banyak teori dan konsep yang mengkaji mengenai produktivitas kerja karyawan dan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan adanya perubahan walaupun tidak prinsip. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan beberapa perbedaan antara lain dari hasil analisisnya, sudut pandang, landasan teori atau konsep produktivitas, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah *produktivitas kerja karyawan dan faktor - faktor dominan yang mempengaruhinya*. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan”**.

1.2 POKOK PERMASALAHAN

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja dan faktor faktor yang mempengaruhinya.

1.3 BATASAN PENELITIAN

Di dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian produktivitas kerja karyawan dan faktor – faktor yang mempengaruhinya yang tercantum dalam 13 jurnal produktivitas kerja karyawan.

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu :

1. Sejauhmana kajian tentang produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu?
2. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?
3. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan?

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk melihat sejauhmana kajian tentang produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.
2. Untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan tersebut maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, sebagai bahan referensi terhadap penelitian berikutnya yang serupa.
2. Manfaat praktis, sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki pengelolaan SDM di perusahaan, terkait dengan variabel yang dianalisis.