

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting* dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu pegawai.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap dan terampil juga berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara

efektif dan efisien. Lingkungan perusahaan dapat dikatakan baik yaitu lingkungan kerja mampu memberikan motivasi kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan motivasi pekerja. Pekerja yang memiliki motivasi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan dan energi yang besar dalam diri untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, motivasi pekerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pekerja dalam perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Chineme Okoro (2017) motivator bagi pekerja dapat dikelola secara efektif dengan sistem insentif. Produktivitas kerja yang dianut oleh banyak perusahaan didorong dengan sistem insentif sebagai bagian dari sistem yang berlaku bagi pekerja, salah satu bentuk insentif yaitu pemberian bonus. Hal itu dapat dibuktikan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang ingin mencapai sesuatu demi memuaskan kebutuhannya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu (2016) membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja. Pada penelitian tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik motivasi pekerja maka produktivitas pekerja akan semakin baik. Demikian juga sebaliknya, apabila motivasi buruk maka produktivitas kerja pekerja juga buruk.

Berdasarkan laporan *World Economic Forum* (WEF), indeks daya saing global Indonesia pada 2018 naik ke peringkat 36 dari peringkat 41. Peningkatan daya saing tersebut diukur dengan 12 pilar, yaitu kualitas institusi, infrastruktur, kondisi makro ekonomi, pelayanan kesehatan dan pendidikan dasar, pelatihan dan pendidikan, efisiensi pasar barang, efisiensi pasar tenaga kerja, pengembangan pasar keuangan, penerapan teknologi, ukuran pasar, kecanggihan bisnis, dan inovasi (WEF, 2018).

Berdasarkan *Asian Productivity Organization* (APO) yang di publikasikan pada September 2018, produktivitas setiap pekerja Indonesia berada pada urutan ke-11 dari 20 negara anggota APO dan di tingkat Asean, produktivitas per pekerja Indonesia berada pada urutan ke-4. Dari sisi daya saing, Indonesia berada pada posisi ke-36 di antara 137 negara. Adapun di tingkat ASEAN, Indonesia berada pada posisi ke-4 di antara 9 negara ASEAN yang tercatat dalam *The Global Competitiveness Report 2017-2018* (APO, 2018).

Tercapainya produktivitas suatu perusahaan ditentukan oleh proses produksi yang efektif dan efisien. Produktivitas kerja dapat dilihat dengan perbandingan penggunaan sumber daya dan jumlah dari hasil yang telah dihasilkan. Semakin sedikit sumber daya yang digunakan dan semakin banyak jumlah hasil produksi merupakan kondisi yang dapat dikatakan terjadi peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas merupakan motor penggerak kemajuan ekonomi dan keuntungan perusahaan. Peningkatan produktivitas juga penting untuk meningkatkan upah dan penerimaan perseorangan. Rasio produktivitas

berbeda-beda tergantung pada jenis industri dan masing-masing kebutuhan. Rasio produktivitas dapat digunakan untuk mengukur efektivitas pada unit perusahaan secara keseluruhan maupun secara parsial (Sedarmayanti, 2011).

Peningkatan produktivitas juga tidak lepas dari dukungan rekan kerja maupun atasan. Dukungan yang diberikan akan berbanding lurus dengan meningkatnya motivasi pada pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan beban yang tidak terlalu berat. Dukungan mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan atau kepedulian, atau membantu orang menerima sesuatu dari orang lain atau kelompok lain. Selain itu dukungan sosial juga memberikan keuntungan emosional yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Seseorang yang memperoleh dukungan sosial akan merasa lega karena diperhatikan dan mendapatkan kesan yang menyenangkan pada dirinya (Ayuni, 2018).

Adanya dukungan sosial yang telah diberikan kepada antar individu atau komunitas, menunjukkan hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi stres. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu lain merasa tenang, diperhatikan, dicintai, dan timbul rasa percaya diri. Hubungan sosial yang supportif secara sosial juga membantu meredam efek stres, membantu orang mengatasi stres, sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan seseorang. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, teman-teman, suatu komunitas maupun instansi lainnya. Dukungan sosial tersebut bertujuan untuk memperkecil pengaruh tekanan-tekanan atau stres yang dialami oleh suatu individu (Spooner-Lane, 2004).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indo Mora Siregar (2017) mengenai hubungan kecemasan kematian dan dukungan sosial terhadap motivasi pekerja ODHA menunjukkan bahwa dukungan sosial secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja ODHA. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi motivasi pekerja ODHA. Perhatian pribadi terhadap seorang pekerja dapat mempengaruhi motivasi dan aktifitas kerjanya secara positif. Seorang individu dan perilakunya dipengaruhi oleh ekspektasi-ekspektasi dan tekanan-tekanan sosial dengan siapa mereka bekerja sama (Siregar, 2017).

## **1.2. Identifikasi Masalah**

PT. Bina Megah Indowood (BMI) adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang *wood manufacture* dengan produk utama *wood flooring* dan *wood decking*. Berdiri pada tahun 2007 PT BMI beralamatkan di Jalan Putat Lor 16 Menganti Gresik, Jawa Timur. PT. Bina Megah Indowood menghasilkan produk dari olahan kayu Merbau, kayu Kuku, kayu Jati Sika dan kayu Sonokeling. Saat ini PT. Bina Megah Indowood sendiri tumbuh menjadi produsen lantai kayu utama dan eksportir dengan jangkauan global yang luas, tidak hanya memiliki pangsa pasar di Asia namun juga menjangkau pasar Australia, Afrika hingga Eropa.

PT. Bina Megah Indowood memiliki kegiatan utama dan kegiatan pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan utama meliputi melaksanakan pemesanan bahan baku, pengecekan kualitas bahan baku, proses

produksi, pengecekan kualitas produk, *packaging* produk, penyimpanan produk di gudang dan pengiriman produk. Sedangkan kegiatan pendukung meliputi departemen teknologi, *accounting* dan *purchasing*.

Sistem kerja pada industri terbagi menjadi dua area yaitu *indoor* (dalam ruangan) dan *outdoor* (luar ruangan). Kegiatan yang dilakukan di luar ruangan meliputi kegiatan mengolah bahan mentah berupa kayu gelondongan, kayu bentuk log yang diterima dari luar Jawa di potong menggunakan mesin *single rip*, kemudian kegiatan di dalam ruangan meliputi barang setengah jadi hingga proses *packaging* yang siap dikirim ke pelanggan. Kegiatan lain yang dilakukan di dalam ruangan meliputi kegiatan *accounting*, *marketing*, *finance*, *purchasing* dan *logistic*.

Kegiatan utama dapat disebut juga unit produksi dengan kegiatan mengolah bahan baku menjadi barang jadi. Jumlah pekerja yang ada pada unit produksi yaitu 260 pekerja. Pekerjaan unit produksi dilakukan secara berkelompok yang dibagi berdasarkan tahapan produksi yang diawasi oleh kepala bagian di setiap tahapannya. Dengan sistem bekerja tersebut maka dibutuhkan dukungan rekan kerja dan dukungan kerja pengawas untuk meningkatkan motivasi pekerja dalam bekerja supaya menghasilkan jumlah produk yang sesuai target yang sudah ditentukan oleh kepala produksi.

Kegiatan pendukung yang meliputi kegiatan *accounting*, *marketing*, *finance*, *purchasing* dan *logistic* dilakukan oleh 64 pekerja. Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang monoton yaitu lebih sering menatap layar komputer, *collecting* data administrasi dan berhubungan dengan para *customer*.

Terdapat dua macam masalah yang dihadapi oleh PT. Bina Megah Indowood yaitu masalah eksternal dan masalah internal. Masalah eksternal yaitu penerimaan bahan baku yang terhalang oleh jarak yang jauh. Pengiriman bahan baku memakan waktu cukup lama karena menggunakan ekspedisi antar pulau dengan menggunakan jalur laut, sehingga apabila penerimaan bahan baku tidak tepat waktu maka proses produksi akan terhambat. Masalah eksternal yang lain yaitu masalah pasar global, karena pada dasarnya perusahaan tersebut fokus pada penjualan ekspor yang besar penjualannya ditentukan oleh kondisi negara tujuan. Contohnya seperti musim dingin dan inflasi mata uang yang mempengaruhi jumlah pesanan.

Masalah internal perusahaan didominasi oleh faktor perilaku tenaga kerja yang kurang disiplin. Pekerja pada unit produksi dalam melaksanakan pekerjaan memiliki kebiasaan yang kurang baik, diantaranya: tidak *on time* dalam memulai pekerjaan, memperpanjang jam istirahat, dan mengakhiri pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan. Selain itu, tenaga kerja juga sering mencuri waktu ditengah jam kerja dengan merokok diam-diam di dalam kamar mandi. Selain itu, pekerja juga sering mengalami keterlambatan perekapan data pesanan dari pelanggan. Pencapaian jumlah kayu yang diproduksi setiap harinya mencapai angka yang berbeda setiap harinya walaupun pengerjaannya menggunakan mesin karena tergantung dengan tingkat kecepatan pekerja dalam memasukkan kayu ke dalam mesin. Perusahaan memiliki target 50 kontainer pengiriman dalam 1 bulan atau

setara dengan  $10000m^3$ , namun tidak jarang perusahaan gagal mencapai target tersebut karena beberapa faktor.

Kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas produk yang baik ditentukan oleh penggunaan sumber daya yang tepat agar efektif dan efisien. Perusahaan juga akan berkembang dengan baik apabila produktivitas dalam perusahaan juga baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis produktivitas perusahaan yang ditentukan oleh faktor dukungan kerja, motivasi pada PT. Bina Megah Indowood.

### **1.3. Pembatasan dan Rumusan Masalah**

Penelitian ini terbatas pada pekerja mesin *moulding* yang berada di unit produksi PT. Bina Megah Indowood. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara dukungan kerja, motivasi dengan produktivitas kerja pada pekerja PT. Bina Megah Indowood?”

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Terdapat dua tujuan dalam penelitian ini, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut adalah tujuan umum dan tujuan khusus pada penelitian ini:

#### **1.4.1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara dukungan kerja, motivasi dengan produktivitas kerja pada PT. Bina Megah Indowood.

#### **1.4.2. Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor karakteristik individu meliputi usia dan lama kerja pekerja PT. Bina Megah Indowood
2. Mengidentifikasi dukungan kerja pekerja PT. Bina Megah Indowood
3. Mengidentifikasi motivasi pekerja PT. Bina Megah Indowood
4. Mengidentifikasi pendidikan pekerja PT. Bina Megah Indowood
5. Mengidentifikasi produktivitas kerja pekerja PT. Bina Megah Indowood
6. Menganalisis hubungan antara dukungan kerja dengan motivasi pekerja PT. Bina Megah Indowood
7. Menganalisis hubungan antara dukungan kerja dengan produktivitas pekerja PT. Bina Megah Indowood
8. Menganalisis hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pekerja PT. Bina Megah Indowood
9. Menganalisis hubungan antara pendidikan dengan produktivitas kerja pekerja PT. Bina Megah Indowood

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak dari peneliti, pemilik usaha, peneliti lain. Berikut manfaat yang diharapkan antara lain:

**1.5.1. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja di lapangan yang tidak dapat didapatkan saat perkuliahan di kelas dan mampu mengaplikasikan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah yang nantinya diharapkan akan bermanfaat saat menghadapi dunia pekerjaan.

**1.5.2. Bagi Pemilik Usaha**

Memberikan informasi, bahan masukan dan bahan evaluasi terkait dukungan kerja, motivasi yang dapat digunakan sebagai perbaikan sistem manajemen agar pekerja mengalami peningkatan produktivitas.

**1.5.3. Bagi Peneliti Lain**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas pekerja di masa yang akan datang.