

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Tanpa adanya manusia sebagai pelaksana, kegiatan oprasioanal tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga output yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Maju mundur atau hidup matinya sebuah perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab manusia sebagai tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan. Dalam hal ini manusia menjadi subjek yang menggerakkan faktor-faktor produksi yang ada. Maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja di perusahaan. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif dan berkualitas yang dapat menunjang kelancaran jalannya operasi perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh dan meningkatkan laba, menyejahterakan karyawan, memenuhi kebutuhan konsumen, dan menjaga stabilitas perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Dengan produktifitas kerja yang tinggi, karyawan dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dalam menghasilkan suatu produk. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya apabila perusahaan memperhatikan mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan produktifitas kerjanya. Produktifitas kerja adalah kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan output yang optimal (Simamora, 2004). Produktifitas kerja karyawan tidak hanya ditujukan pada kuantitas kerja saja tetapi juga terhadap kualitas unjuk kerja.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki produktifitas kerja yang tinggi. Dengan memiliki karyawan yang berproduktifitas kerja tinggi, perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Produktifitas yang meningkat menandakan keberhasilan suatu perusahaan.

PT. Great Giant Pineapple merupakan perusahaan yang ada di Indonesia dan bergerak dalam bidang pembuatan nanas kaleng. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1979 dan termasuk perusahaan nanas kaleng terbesar nomer 3 di dunia. Tanah yang dimiliki PT. Great Giant Pineapple seluas 32.000 Ha yang meliputi perkebunan nanas sekaligus perusahaan. Perusahaan ini mampu memproduksi rata-rata 2000 ton nanas perharinya. Nanas tersebut akan diolah menjadi nanas kaleng. Salah satu produk yang dihasilkan adalah *concentrate*.

Pada produk *concentrate* menggunakan kemasan Bin (bak/balok) dengan kapasitas 1200 liter dan kemasan drum dengan kapasitas 216 liter. Untuk kemasan drum masuk kedalam *second packing* yaitu tidak kontak langsung dengan produk.

Dalam pembuatan drum dilakukan beberapa proses yaitu proses pertama *cutting pres* (lembar plat body) , proses kedua *round* (lembar plat dibentuk menjadi slongsong drum), proses ketiga *welder* (proses pengelasan body drum), proses keempat *flanger-beader* (pembentukan *curling* atas dan bawah *flanger* serta pembentukan *beading* sebagai penguat body

slongsong), proses kelima *corrugater* (pembentukan profil tahan bebas atas dan tekanan), proses keenam *seamer* (pemasang tutup bawah), proses ketujuh *drum painter* (pengecatan body luar dan dalam drum), proses kedelapan *drying oven* (pengeringan cat drum dengan oven), proses kesembilan *press cover* (pembuatan tutup atas dan bawah drum pada bagian tutup bawah masuk ke proses *seamer* sedangkan bagian tutup atas masuk ke proses pengecatan manual dan kemudian masuk proses *drying oven*), proses kesepuluh *lock nut* (pembuatan pengunci ring), proses kesebelas *forming ring* (pembuatan ring penguncian drum pada bagian ini *lock nut* dilas manual kemudian dicat manual dan masuk ke proses *drying oven*).

Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi drum plant dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki kualitas kerja yang baik. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktifitas kerja karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Tingkat produktifitas kerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil output yang diperoleh karyawan yang ditujukan pada kualitas dan kuantitas kerja.

Kualitas produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, seperti: ketebalan plat sebesar 0,8 mm, diameter drum sebesar 58 cm, ketinggian drum sebesar 88 cm dan kapasitas drum sebesar 216 liter. Sedangkan kualitas kerja karyawan diukur berdasarkan persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai standar oprasional prosedur. Dari hasil produktifitas karyawan, drum yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan. Namun produktifitas karyawan berdasarkan standar targetting, pada bulan Januari drum yang dihasilkan melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Pada bulan Februari sampai dengan bulan Desember drum yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan standar targetting yang ditetapkan perusahaan. Kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat pada Table 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 Pencapaian Target Pembuatan Drum Plant (GGP)
Periode Januari s/d Desember 2018**

Periode (Bulan)	Target (Produk)	Pencapaian (Produk)	Keterangan
Januari	12.265	13.825	Tercapai
Februari	12.265	9.075	Tidak Tercapai
Maret	12.265	9.327	Tidak Tercapai
April	12.265	10.232	Tidak Tercapai
Mei	12.265	11.903	Tidak Tercapai
Juni	12.265	8.393	Tidak Tercapai
Juli	12.265	10.474	Tidak Tercapai
Agustus	12.265	9.934	Tidak Tercapai
September	12.265	9.012	Tidak Tercapai
Oktober	12.265	11.427	Tidak Tercapai
November	12.265	8.112	Tidak Tercapai
Desember	12.265	7.817	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Great Giant Pineapple Divisi Drum Plant (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target pembuatan drum plant pada PT. Great Giant Pineapple selama satu tahun (dua belas bulan), target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 12.265 produk. Hasil produksi yang dicapai pada bulan Januari melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya penambahan jam kerja (lembur) sehingga hasil yang dicapai dapat melebihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil produksi pada bulan Februari sampai dengan bulan Desember tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena 1) karyawan cenderung terlalu santai dan menunda-nunda pekerjaan. Dengan demikian karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. 2) adanya mesin (alat penunjang pekerjaan) yang tidak berfungsi dengan baik.

Produktifitas kerja juga dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu dalam pengerjaan tugasnya. Dimana ketepatan waktu karyawan diukur berdasarkan persepsi responden terhadap seorang karyawan dalam penggunaan waktu atas penyelesaian pekerjaannya. Standar jam kerja yang diberikan perusahaan adalah 8 jam per hari dan adanya penambahan jam lembur jika dibutuhkan, seharusnya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Namun pada bulan Februari sampai Desember tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan kurangnya pemanfaatan waktu oleh karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan antara lain pelatihan kerja, motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, penulis mengambil dua faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja yakni Motivasi Kerja dan Stres Kerja.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh penulis, masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah ditunjukkan dengan masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur kerja, seperti tidak menggunakan *safety* keamanan dalam bekerja dan menggunakan jam kerja untuk mengobrol ataupun beristirahat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. Great Giant Pineapple, pemberian motivasi kerja kepada karyawan divisi *drum plant* diantaranya dengan melakukan *breifing* setiap pagi, karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, kritik dan saran, maupun kendala yang sedang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Mengadakan pelatihan atau *training* untuk menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan dalam hal pembuatan drum. Serta dengan melakukan bersih-bersih bersama oleh pimpinan dan karyawan sehingga

karyawan yang akan bekerja dapat merasa nyaman dengan lingkungan yang bersih.

Dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki tingkat motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *drum plant*, terdapat beberapa karyawan merasa gaji yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhannya. Karena sebagian besar karyawan sudah berkeluarga yang menyebabkan mereka mempunyai beban ekonomi yang berat. Dengan demikian karyawan tidak dapat termotivasi untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan.

Gomes (2009: 117) mengartikan Motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Oleh sebab itu, Motivasi merupakan daya penggerak yang mengarah pada tujuan yaitu meningkatkan produktifitas kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan oprasional yang baik tanpa adanya motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut maka output yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan diantaranya pembayaran atau gaji, keamanan kerja, hubungan sesame pekerja, dan pujian

Pembayaran atau gaji merupakan sejumlah uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan UMR dan dibayarkan setiap bulannya. Namun sebagian besar karyawan sudah berkeluarga sehingga memiliki beban ekonomi yang besar, sehingga kebutuhannya juga bertambah. Dimana tingkat motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhannya. Apabila

kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut tidak termotivasi dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi produktifitas kerjanya.

Keamanan kerja berupa rasa aman atau tenang terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasana yang memadai, tetapi juga membutuhkan perasaan aman, nyaman, tidak khawatir, dan terancam dalam bekerja. Dimana risiko kecelakaan dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, termasuk di tempat kerja. Sehingga perusahaan menyediakan program jaminan keamanan baik jaminan kesehatan maupun keselamatan dalam bekerja. Jaminan kesehatan yang diberikan berupa pemberian BPJS kepada setiap karyawan. Perusahaan juga menyediakan *safety* keamanan untuk menjaga keselamatan karyawan dalam bekerja.

Hubungan sesama pekerja merupakan interaksi antar pribadi dengan ramah dan akrab. Setiap karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dituntut untuk membantu karyawan dibagian tertentu, yang belum menyelesaikan pekerjaannya. Namun dalam kegiatan saling membantu tersebut terjadi penumpukan karyawan. Dimana pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dengan satu orang tetapi dikerjakan dua sampai tiga orang sehingga menjadi tidak efektif.

Pujian merupakan suatu bentuk penghargaan berupa kata-kata ataupun isyarat. Perusahaan memberikan pujian dengan cara mengumumkan hasil kerja setiap karyawannya. Pencapaian hasil kerja setiap karyawan diumumkan dalam bentuk diagram yang ditempel di mading. Sehingga karyawan yang mencapai target merasa bangga atas hasil prestasinya. Sedangkan karyawan yang tidak mencapai target akan merasa kurang percaya diri dan dapat menurunkan tingkat motivasi kerjanya yang ditunjukkan dengan semangat kerja yang menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja adalah stres kerja. Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh penulis, stres kerja yang terjadi disebabkan oleh tingginya targetting yang ditetapkan perusahaan. Target produksi yang terlalu tinggi, melebihi batas kemampuan karyawan, dapat menyebabkan kelelahan kerja. Apabila dibiarkan berlarut-larut dapat menyebabkan gangguan kesehatan pada karyawan. Stres kerja pada karyawan juga diakibatkan dengan adanya mesin (alat penunjang pekerjaan) tidak berfungsi dengan baik. Karena dalam mencapai target karyawan membutuhkan sarana dan prasarana yaitu mesin (alat penunjang pekerjaan) yang dapat berfungsi dengan baik. Dengan adanya kerusakan mesin ini membuat karyawan mengalami depresi dalam pencapaian target produktifitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keadaan ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga karyawan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Great Giant Pineapple, terdapat beberapa karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja dikarenakan targetting yang tinggi. Dan adanya beberapa alat yang tidak berfungsi dengan baik dapat mempengaruhi proses produksi, dimana perusahaan selalu menekankan pada pencapaian target sehingga dapat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Robbins (2006), stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Berdasarkan pendapat tersebut, stres kerja dapat dikatakan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja.

Stres kerja disebabkan oleh karyawan yang kurang mengerti atas kemampuannya dalam bekerja. Ketidak kemampuan ini akan menimbulkan frustrasi dan konflik pada diri karyawan. Apabila stres kerja tidak segera diatasi maka dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja. Namun, stres yang dialami oleh karyawan juga dapat menimbulkan dampak positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi karyawan dalam organisasi. Dengan adanya dorongan yang tinggi tingkat stresnya maka dapat meningkatkan performan karyawan dalam bekerja, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Dengan kata lain, stres kerja yang disertai dengan motivasi maka karyawan akan menunjukkan semangat dalam bekerja, sehingga produktifitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, stres kerja tanpa adanya motivasi pada diri karyawan maka akan berdampak pada penurunan tingkat produktifitas.

Terdapat beberapa indikator stres kerja yaitu gejala fisiologis dipersepsikan responden terhadap keadaan yang dapat menyebabkan menurunnya kesehatan fisik karyawan, seperti sakit kepala, lesu, letih, dan sebagainya. Gejala psikologis dipersepsikan responden terhadap kondisi yang dapat memicu masalah emosional karyawan, seperti mudah marah atau jengkel, cemas, tertekan, dan lain-lain. Gejala perilaku dipersepsikan responden terhadap keadaan yang tidak menyenangkan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai dengan adanya perubahan tindakan karyawan dalam bekerja seperti tingkat semangat kerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant Lampung Tengah*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

- 1 Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah?
- 2 Berapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah?
- 3 Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* yang beralamatkan Jl. Raya Arah Menggala KM. 77, Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34165.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April sampai bulan Juni 2019.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian pada penelitian ini adalah motivasi kerja, stres kerja, dan produktifitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1.5.1. Manfaat Secara Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang memiliki objek penelitian yang sama.

1.5.2. Manfaat Secara Praktis

1. Bagi pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah.
2. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitain, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Stres Kerja, Produktifitas Kerja, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

1.6.3 Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah”.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan data yang telah diuji mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Great Giant Pineapple divisi *Drum Plant* Lampung Tengah”.

1.6.5 Bab V :Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan serta bagi pihak para pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN