

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, perusahaan – perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, Mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan mencapai tujuan setiap perusahaan yaitu berupa *output* Produktivitas yang tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang - bidang lainnya. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Selain meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimiliki, perusahaan harus mempertahankan dan memperbaharui nya secara terus-menerus, sedangkan kelemahan - kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Menurut Sunyoto (dalam Sudarmin dan Nova, 2018) secara filosofi, produktivitas kerja merupakan sikap mental. sikap mental yang selalu berusaha mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, serta meyakini pandangan bahwa seseorang dapat melakuukan pekerjaan hari ini akan lebih baik dari hari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Produktivitas merupakan suatu pengukuran dimana produksi menggunakan sumber-sumber dayanya untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Sebab semakin tinggi produktivitas yang dilakukan sebuah perusahaan, maka akan menghasilkan laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Dengan kata lain, produktivitas merupakan rasio atau perbandingannya antara output yang dihasilkan dengan input (sumber daya) yang digunakan. Menurut Wilson Bangun (2012 : 5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pergerakan, dan pengawasan terhadap fungsi – fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. sehingga dapat meningkatkan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian dari tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

Dalam manajemen sumber daya manusia, permasalahan yang tidak kalah penting adalah bagaimana mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor - faktor lainnya, dan tentu saja pengaruh faktor tersebut bagi individu, industri, dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya. Bagi individu, faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi industri, faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai indikator pemacu peningkatan produksi dan upaya efisiensi biaya perusahaan dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam membangun etos kerja yang tinggi dan menekankan pada perubahan perilaku tenaga kerja yang lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2009 : 72) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila (HIP), tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana dan produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan menerapkan kebijakan yang berbeda – beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai produktivitas kerja karyawan. Sebuah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang didapat oleh sumber daya manusianya berdampak baik terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Salah satunya perusahaan yang dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi adalah perusahaan yang memproduksi pakan ternak. Selain dituntut untuk memenuhi kebutuhan para peternak unggas, produk yang dihasilkan harus memiliki kualitas dan mengandung gizi yang cukup.

Sebagai perusahaan dalam bidang industri penyedia pakan ternak unggas seperti ayam ras, ayam jago, dan unggas lainnya, selain didukung bahan – bahan yang bermutu dan berkualitas dalam memproduksinya perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang baik, dalam hal ini para pekerja di bagian produksi memiliki kemampuan yang baik. Salah satu perusahaan penyediaan pakan ternak yang ada di Lampung Selatan yang penulis jadikan objek penelitian adalah PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.

PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung adalah salah satu cabang perusahaan yang berlokasi di kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Dengan perusahaan induk Charoen Pokphand Indonesia yang berpusat di Jakarta, Indonesia. PT. Charoen Pokphand Feedmill Lampung menyediakan berbagai macam pakan ternak, mulai dari ternak unggas seperti ayam pedaging dan ayam petelur. Charoen Pokphand merupakan industri pengolahan pakan ternak yang mengutamakan kualitas pakan dan terkenal dengan semboyan “*A Tradition Of Quality*”. Untuk mendukung semboyan dan bersaing dengan kompetitornya perusahaan

mendatangkan mesin – mesin produksinya dengan mendatangkan langsung dari luar negeri (*import*) salah satunya negara Jerman, mesin tersebut memiliki kapasitas produksi yang cukup tinggi dengan didukung teknologi yang canggih.

PT. Charoen Pokphand Feedmill Lampung mempunyai karyawan/tenaga kerja yang ditempatkan sesuai dengan divisinya masing – masing. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif manajemen perusahaan memberlakukan 3 shift kerja dengan 8 jam kerja tiap shiftnya, sehingga perusahaan beroperasi dan melakukan produksinya selama 24 jam dalam sehari dan 6 hari kerja dalam seminggu. PT. Charoen Pokphand Feedmill Lampung ini dalam menjalankan produksinya didukung oleh sumber daya manusia pada bagian produksi.

Berdasarkan wawancara pada pengawas produksi dan teknik, terjadinya penurunan produktivitas pada satu tahun terakhir yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti proses produksi sering terhambat dikarenakan kelalaian karyawan (*Human Error*) pada saat proses mencampurkan bahan – bahan pakan ternak terjadi kesalahan pencampuran antara bahan satu dengan lainnya dan takaran yang telah ditetapkan terkadang tidak sesuai dengan produk yang dihasilkan dengan kata lain meleset dari target yang telah diperhitungkan dan kualitas dari hasil produksi kurang baik. Perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi dan efisiensi pemanfaatan sumber daya sebagaimana yang direncanakan.

Dalam menunjang produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja

untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Berikut data hasil produktivitas :

Tabel 1.1
Hasil Produksi Pakan Ternak PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung
Januari 2018 - Desember 2018

No	Bulan	Target (Ton)	Jumlah Produksi (Ton)	Persentase %
1	Januari	40.000	38.567	96
2	Februari	40.000	38.060	95
3	Maret	40.000	36.985	92
4	April	40.000	35.205	88
5	Mei	40.000	33.087	83
6	Juni	40.000	35.965	90
7	Juli	40.000	35.205	88
8	Agustus	40.000	30.510	76
9	September	40.000	29.858	75
10	Oktober	40.000	26.980	67
11	November	40.000	26.476	66
12	Desember	40.000	25.547	64

Sumber : PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 hasil produksi pakan ternak PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung pada tiap bulannya di mulai dari bulan Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 secara terus menerus mengalami penurunan dan tidak dapat mencapai dari target yang ditentukan perusahaan sebesar 40.000 ton setiap bulannya. Dari penurunan produktivitas kerja karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung setelah diamati dan diduga karena beberapa faktor – faktor produktivitas kerja antara lain adalah kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hal ini ditemukannya karyawan yang kurang disiplin pada saat bekerja, ketika bekerja karyawan masih sering menggunakan telepon genggam (hand phone). Perilaku tersebut dapat mengganggu karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya kemudian dapat mengganggu proses produksi yang dilakukan perusahaan. Dari hasil wawancara terhadap karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung, karyawan merasa

kurang puas dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan, akan tetapi karyawan lebih senang dan puas ketika mendapatkan uang tambahan dari kerja lembur. Menurut Sedarmayanti (2009 : 66) motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Hal ini karena seseorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaiannya. Dari pengertian motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan, sehingga akan menumbuhkan motivasi untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Menurut Maslow (dalam Sedarmayanti, 2009) kebutuhan tingkat rendah yaitu untuk menjamin kelangsungan hidup menjadi dominan, sampai kebutuhan tersebut dirasakan cukup terpenuhi. Apabila kebutuhan tingkat rendah sudah terpenuhi, maka individu akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Selain itu tingkat pendidikan yang berbeda – beda merupakan hal yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan. Dari hasil wawancara dengan kepala produksi, bahwa tingkat pendidikan di perusahaan rata – rata lulusan SMA sederajat, D3, dan S1. Berikut data pendidikan karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung:

Tabel 1.2

Pendidikan Karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung

No	Pendidikan	Jumlah
1	S1	21 Orang
2	D3	11 Orang
3	SMA Sederajat	26 Orang
Jumlah		58 Orang

Sumber : PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung

Berdasarkan tabel 1.2 pendidikan karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung didominasi oleh pendidikan SMA sederajat sebanyak 26 orang. Hal ini menjelaskan pendidikan karyawan masih terbilang cukup rendah dengan standar perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan pada perusahaan. Pendidikan sangatlah penting dalam dunia pekerjaan, ilmu pengetahuan dan *soft skill* yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu mengembangkan suatu perusahaan. Sehingga harapannya dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bersama. Menurut Sedarmayanti (2009 : 72) pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti formal maupun non formal.

Dengan demikian bahwa diduga, bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung yaitu motivasi dan pendidikan. Dari beberapa faktor tersebut penelitian ini berfokus pada faktor – faktor tersebut, karena mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, dibutuhkan perbaikan manajemen produksi dari karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung melalui Produktivitas sumber daya manusia. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di lingkungan kerja PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung dengan judul “***Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Pada PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pendidikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung?
4. Faktor apakah yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dan memberikan hasil yang maksimal, maka peneliti mengarahkan dan memfokuskan pada beberapa batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan, diantaranya:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah produktivitas kerja khususnya karyawan tetap bagian produksi PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Ir. Sutami, Serdang, Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35361.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Februari 2019 sampai dengan Agustus 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengenai produktivitas kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.
4. Mengetahui faktor mana yang lebih dominan terhadap produktivitas.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia khususnya tentang produktivitas kerja karyawan. Dan peneliti ini dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 (satu) Manajemen di IIB Darmajaya Lampung.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Menambah referensi perpustakaan khususnya jurusan manajemen di IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan bahan masukan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk peningkatan produktivitas kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas di setiap babnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Pada PT.Charoen Phokpand, Tbk. Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Pada PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Pada PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Pada PT.Charoen Pokphand FeedMill Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN