

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam hal ini karyawan begitu vital, karyawan merupakan salah satu asset yang dimiliki perusahaan sebagai kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan dituntut memiliki karyawan yang profesional dan berkompeten dibidangnya agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia dapat bertindak profesional dalam mengatur fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Zainun, Buchari, 2010). Hal ini akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas organisasi. Produktivitas mempunyai dua aspek yakni efektif dan efisien. Aspek pertama berkaitan pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Sedarmayanti, 2009). Aspek kedua berkaitan pada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin

kerja, budaya dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan teknologi (Sedarmayanti, 2009)

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) yang menjadi tempat penelitian merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dibawah naungan *Samko Timber Group*, tumbuh menjadi perusahaan besar yang sudah memiliki anak cabang di berbagai wilayah Jawa Timur, seperti Jombang, Madiun, Banyuwangi, dan Jember. Mulai kegiatan produksi tahun 2006 bulan Oktober dan saat ini sudah berproduksi kurang dari 200.000 m³ per tahun. Perusahaan ini bergerak dibidang perkayuan yang produk utamanya yaitu lembaran kayu lapis. Alamat Kantor terletak di *Sampoerna Strategic Square, North Tower, 20th Floor*, Jalan Jendral Sudirman Kav 45 Jakarta 12930. Sedangkan lokasi pabrik yang diteliti di Jalan Raya Diwek Jatipelem Desa Diwek, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang 61471. Keberadaan industri kayu lapis di Jombang sendiri mampu menyerap lebih dari 4.376 tenaga kerja atau karyawan.

Pada studi lapang yang telah dilakukan peneliti, terdapat empat belas divisi yaitu divisi *log yard*, divisi *faceback*, divisi *veneer*, divisi *assembling*, divisi *florebase*, divisi *playwood 1*, divisi *playwood 2*, divisi *glueplan*, divisi *engineering*, *Human Recaource Devolepment*, *accounting*, divisi *logistic*, keamanan dan *purchasing*, namun peneliti fokus pada proses awal pembuatan kayu lapis yaitu divisi *veneer*. Divisi *veneer* adalah divisi yang memproses

kayu *log* yang sudah dipotong sesuai ukuran menjadi bahan setengah jadi. Jumlah karyawan pada divisi *veneer* berjumlah 620 karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat suatu permasalahan yakni penurunan produktifitas kerja karyawan. Salah satu indikatornya adalah kuantitas kerja yang dilihat dari target produksi. Produktifitas karyawan divisi *veneer* ini setiap bulannya tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat realisasi produksi selalu dibawah target produksi perusahaan sebagaimana terlihat dalam tabel diagram berikut :

Tabel 1.1 : Tabulasi Data produksi Divisi Veneer Tahun 2017

No	Bulan	Target Produksi <i>Veneer</i>	Realisasi	Prosentase
1.	Jan-17	1.922.000 m ³	1.537.600 m ³	80%
2.	Feb-17	1.798.000 m ³	1.474.360 m ³	82%
3.	Mar-17	1.922.000 m ³	1.556.820 m ³	81%
4.	Apr-17	1.860.000 m ³	1.506.600 m ³	81%
5.	Mei-17	1.922.000 m ³	1.537.600 m ³	80%
6.	Jun-17	1.860.000 m ³	1.562.400 m ³	84%
7.	Jul-17	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%
8.	Agst-17	1.922.000 m ³	1.595.260 m ³	83%
9.	Sep-17	1.860.000 m ³	1.618.200 m ³	87%
10.	Okt-17	1.922.000 m ³	1.633.700 m ³	85%
11.	Nov-17	1.860.000 m ³	1.543.800 m ³	83%
12.	Des-17	1.922.000 m ³	1.652.920 m ³	86%

Sumber : Data produksi Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), 2018

Pada tabel 1.1 menunjukkan realisasi produksi setiap bulannya tidak tercapai dari target persahaan. Fenomena lain terkait dengan penurunan produktifitas kerja karyawan divisi *veneer* dimana kualitas kerja yang dilakukan divisi *veneer* kurang memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan

seringkali divisi *veneer* mendapat teguran dari divisi *assembling* bahwa kualitas lembaran *veneer* atau lembaran kayu produk setengah jadi yang dihasilkan masih kurang sesuai. Dikarenakan karyawan divisi *veneer* tidak menggunakan prosedur ukuran yang ditetapkan. Seringkali ukuran lembaran *veneer* yang dihasilkan tidak beraturan dan mempengaruhi penurunan tingkat penjualan produk karena tidak sesuai ukuran yang ditentukan. Selain itu karyawan divisi *veneer* kurang memperhatikan pemeliharaan alat operasional produksi, seperti mesin pemotong *hand clipper* yang sudah tumpul masih tetap digunakan untuk memotong lembaran *veneer* sehingga mengakibatkan hasil produksi lembaran *veneer* yang kasar.

Selanjutnya, permasalahan lain yang terjadi adalah jumlah produksi lembaran *veneer* yang dihasilkan oleh karyawan tidak memenuhi target perusahaan. Setiap hari perusahaan menetapkan jumlah produksi sebanyak 1.798.000 m³ - 1.922.000 m³ *veneer*. Namun karyawan tiap bulan menghasilkan sekitar 1.474.360 m³ - 1.652.920 m³ *veneer* atau sekitar 80 % - 87% pencapaian target produksi. Dalam proses produksi per shift membutuhkan waktu 8 jam untuk bekerja dan menghasilkan sesuai kapasitas mesin. Karyawan tidak bisa memperkirakan waktu yang ada untuk memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan karena waktu pengerjaannya terbatas.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa produktifitas kerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi menurunnya produktifitas kerja karyawan antara lain beban kerja dan disiplin

kerja. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang, beban kerja itu sendiri terlihat dari adanya tuntutan tugas yang banyak harus diselesaikan dalam waktu tertentu kurangnya waktu istirahat karyawan karena kerja lembur sehingga kondisi kesehatan yang menurun, selain itu persepsi karyawan atas pekerjaan menganggap sejumlah tugas yang harus diselesaikan terbatas oleh tuntutan waktu yang ditetapkan perusahaan. Penelitian Asita (2017) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Selain itu penurunan produktifitas kerja karyawan divisi veneer PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang juga disebabkan disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Penelitian Ika Nur (2014) hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berkontribusi positif terhadap produktivitas pekerja tetap bagian produksi PT. Viccon Modern Industri.

Data rekapitulasi absensi karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang pada bulan April 2018 terdapat 77 orang karyawan yang terlambat. Berikut rekapitulasi keterlambatan karyawan Divisi *Veneer*

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang Bulan April 2018 dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterlambatan karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang Bulan April 2018

No.	Akumulasi Keterlambatan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat			
		Minggu ke...			
		I	II	III	IV
1	<15 menit	6	8	9	12
2	15-30 menit	4	5	5	7
3	30-60 menit	4	4	4	5
4	>60 menit	0	0	1	1
Jumlah		16	17	19	25

Sumber: Data Absensi *Finger Print* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang April 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 16 karyawan bagian veneer yang terlambat pada minggu pertama, minggu kedua sebanyak 17 karyawan, minggu ketiga sebanyak 19 karyawan dan minggu keempat sebanyak 25 karyawan. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan di Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang berkaitan dengan kedisiplinan kerja terlihat dari karyawan yang kurang mematuhi dan menaati peraturan-peraturan perusahaan dan keputusan-keputusan pemimpin seperti perintah lembur kerja, kurangnya pemanfaatan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta kurangnya kesadaran karyawan tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti karyawan divisi *veneer* pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang”**

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu subyek penelitian ini adalah karyawan khusus Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja Karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktifitas kerja Karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Produktifitas kerja Karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktifitas kerja Karyawan Divisi *Veneer* PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.