BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki berbagai sumber daya yang berpotensi, baik sumber daya alam, sumber daya manusia maupun sumber daya modal. Potensi inilah yang selanjutnya menarik investor asing untuk melakukan penanaman modal di Indonesia, selain karena jumlah penduduk yang sangat berpotensi dijadikan tenaga kerja, harga tenaga kerja atau upah di indonesia juga cenderung rendah. Dengan keadaan seperti ini penanam modal asing seperti dari Korea Selatan tertarik menginvestasikan modalnya untuk mendirikan industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Provinsi Jawa Tengah tepatnya di Kabupaten Purbalingga yaitu PT Royal Korindah.

Sejak tahun 1960an, Kabupaten Purbalingga tepatnya di Kecamatan Purbalingga menjadi sentra kerajinan rambut palsu dan bulu mata yang sebagian besar merupakan Penanaman Modal Asing (PMA) dari Korea Selatan. Investasi yang dilakukan oleh Korea Selatan sangat berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja yang ada. Dengan adanya pabrik rambut dan bulu mata tersebut otomatis akan menyerap tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kecamatan Purbalingga. Menurut data dari Badan Statistika Kecamatan Purbalingga 2017, jumlah penduduk Kecamatan Purbalingga di usia kerja (15-64 tahun) yaitu 907.507 jiwa atau 65,8% dan

penduduk yang bekerja sebagai buruh berjumlah 405.587 jiwa atau 44,7%. Hal ini menjadikan mata pencaharian penduduk di Kecamatan Purbalingga yang paling dominan adalah sebagai buruh, dapat dilihat dari sekitar 44,7% penduduk usia kerjanya berprofesi sebagai buruh. (BPS Purbalingga). (http://industripurbalingga.blogspot.com). Diakses pada tanggal 12 Mei jam 20.47.

Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, setiap bulan mampu mengekspor 1,2 juta pasang bulu mata palsu ke Eropa, AS, dan Hongkong untuk memenuhi kebutuhan konsumen di negara itu. "Sebanyak 80 persen produk bulu mata palsu Purbalingga dikirim ke Eropa, sisanya dikirim ke AS dan Hongkong,". (www.merdeka.com). Diakses pada tanggal 12 Mei jam 20.47.

Berdasarkan penelitian pengembangan sumber daya dan lingkungan hidup (LPPSLH), Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah telah menyumbangkan 67,6% total investasi industri dengan nilai Rp. 370 Miliyar dari total Rp. 547 Milyar dalam skala nasional. Investasi tertinggi di sumbang dari sektor industri rambut dan bulu mata palsu. Staf Kementrian Perindustrian Republik Indonesia “Andreas Haryanto Ginting” mengatakan Kementrian Perindustrian Indonesia tertarik bekerjasama dengan Pemkab Purbalingga dalam mengembangkan industri rambut palsu dan bulu mata palsu di Purbalingga (http://www.purbalinggakab.go.id). Diakses pada tanggal 12 Mei jam 20.47.

Perusahaan Royal Korindah memiliki standar produk ekspor, hal tersebut harus disesuaikan dengan pengawasan kerja yang baik, pengawasan yang baik akan dapat membuat karyawan menjalankan tugas-tugas produksi yang diharapkan oleh perusahaan. Fenomena ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Baktiyasa, 2017) memperoleh hasil penelitian bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian pengolahan PT Mitra Agung Swadaya (MAS) hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan pengawasan yang positif maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan produksi PT. Royal Korindah mengutamakan kualitas dan kuantitas, di mana setiap hari karyawan harus memproduksi bulu mata sesuai target yang di tentukan Perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai akan mendukung kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Manajer PT. Royal Korindah untuk memperoleh karyawan yang sesuai standar perusahaan bakal calon karyawan membutuhkan waktu 2-3 Bulan untuk di latih. Kondisi karyawan PT. Royal Korindah memiliki tingkat Absensi yang tidak bagus, target tidak sesuai, dan kurang disiplin. Untuk pengawasan yang di lakukan oleh PT. Royal Korindah Perusahaan sangat ketat dalam memberikan aturan apabila karyawan tidak professional dalam bekerja (bermain HP) maka karyawan akan di berikan SP. Tingkat stres karyawan mengacu pada 2 permasalahan utama karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang di lakukan dan kecocokan terhadap dengan *partner* kerjanya.

Menurut Hasibuan (2008), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan *input* (masukan). Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang produktif menunjukan hasil kerja dengan catatan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja lebih efektif dan lebih baik.

Menurut Aria Binardi dalam Fandi dkk, (2017) Mendefinisikan kemampuan adalah keseluruhan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai melalui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalaninya untuk memudahkan pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan kerja menurut Anoraga (2000), seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melaui *training*, kursus-kursus. Dengan keterampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, dan meninggalkan sedikit limbah.

Hal yang sering terjadi dan juga mempengaruhi produktivitas adalah pengawasan, pengawasan merupakan bagian dari manajemen dalam sebuah perusahaan. Menurut Anogara (2000), dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian

produktivitas karyawan akan lebih baik. dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin lancar kerja di sertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu berhasil dengan baik (Benawan dkk, 2018). Menurut Hasibuan (2008) pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Selain kemampuan kerja dan pengawasan disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga (2000), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan dating dan pulang tepat waktu. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan ,kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Sedianti, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fandi dkk, 2017) yang berjudul "Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan *White Cement* Balongbendo" memperoleh hasil bahwa kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh

(Raharjo, 2016) dengan judul "Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja dengan kompensasi kerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada KUD Pati Kota, Kabuapaten Pati) memperoleh hasil penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian tentang pengawasan terhadap produktivitas pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Jimoh, dkk, 2017) dengan judul *"Influence Of Supervision On Labour Productivity On Construction Sites In Abuja-Nigeria"* memperoleh hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh (Karmila dkk, 2018) dengan judul " Pengaruh pengawasan dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan (studi kasus karyawan bagian produksi pada ptpn V Sei Buatan" memperoleh hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian terkait disiplin kerja terhadap produktivitas telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Saleh dkk, 2018) yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang" yang memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh (Elqadri, 2016) dengan judul *"The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets"* memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Baktiyasa, 2017) dengan judul pengaruh pengawasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri hulu. Pada penelitian ini, penulis menambah variabel kemampuan sebagai variabel bebas karena pada penelitian terdahulu menyarankan agar penelitian selanjutnya perlu untuk ditambahkan variabel lain.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Royal Korindah agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivias karyawan, maka dari itu berdasarkan identifikasi masalah peneliti mengambil judul:

"**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT ROYAL KORINDAH PURBALINGGA**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga?
3. Apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga?

4. Apakah Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin secara simultan terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Produktivitas Kerja PT. Royal Korindah Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kemampuan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik seperti Kemampuan Kerja, Pengawasan dan Disipilin Kerja.

3. Pihak Lain atau Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

4. Bagi Keilmuan

Diharapkan peneliti ini dapat menjadikan referensi secara akademik guna mengetahui pengaruh Kemampuan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.