BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Rendahnya produktivitas terutama pada sektor tenaga kerja telah menjadi isu nasional. Sementara Asean Economic Community sudah diambang pintu, sehingga bursa persaingan juga semakin tidak dapat dielakkan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, maka usaha peningkatan produktivitas merupakan salah satu prioritas yang harus segera dilaksanakan. Meskipun sumber daya manusia ini merupakan aset perusahaan yang tidak pernah tampak secara nyata dalam neraca, akan tetapi neraca itu sendiri merupakan gambaran langsung mengenai efektivitas, efisiensi, dan produktvitas dari hasil kerja bagi seluruh sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Menurut Veithzal Riva'I (2004), *dalam* Hartatik, 2014:183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

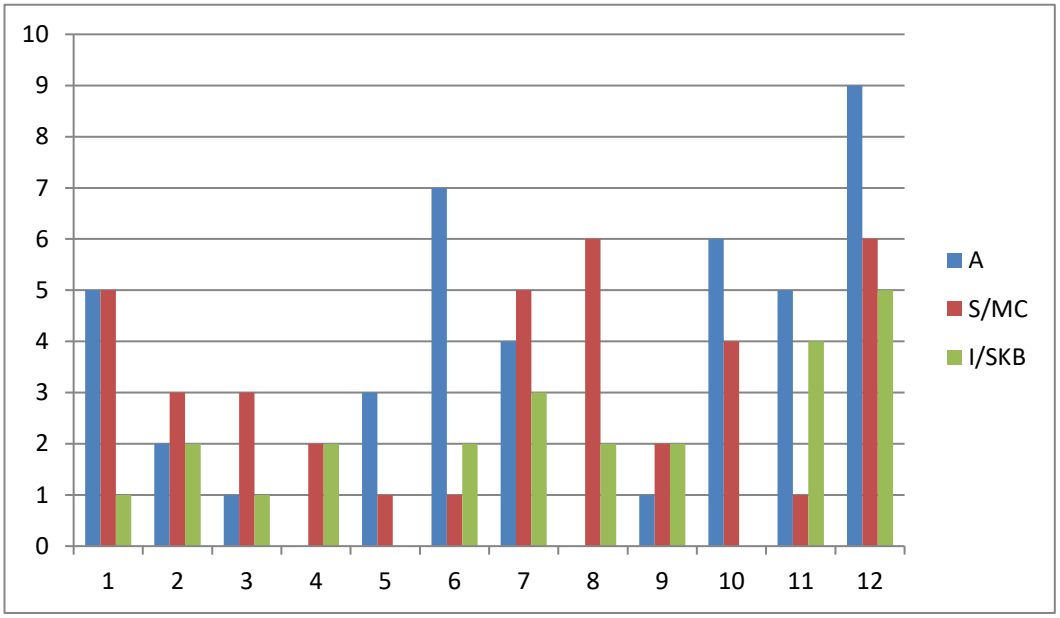
Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Timbulnya keinginan untuk pindah kerja (intention turnover) karyawan memang merupakan masalah yang klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya turnover atau keinginan pindah pada waktu itu.Sukses dan tidaknya suatu pekerjaan tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya, maka pimpinan harus mengetahui tingkat produktivitas masing-masing tenaga kerja. Hal tersebut sangat diperlukan untuk memantau apa yang akan terjadi akibat penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja.

Untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari jadwal semula maka diperlukan tiga metode yaitu lembur, perubahan kerja dan kelebihan tenaga kerja. Percepatan jadwal dengan meningkatkan jumlah jam tenaga kerja, biasanya 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Produktivitas tenaga kerja dapat mengalami dampak negatif kerja lembur, dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan, mengurangi keselamatan/tingkat kecelakaan yang lebih tinggi, peningkatan ketidakhadiran, dan rendah moral. Selain itu, pekerjaan ekstra yang dilakukan dalam pelaksanaan lembur dapat meningkatkan biaya.

PT Lb Technologies Batam perusahaan yang bergerak di bidang industri Manufactur, sehingga menggunakan tenaga kerja bagian produksi cukup banyak. Pencapaian target produksi dapat terpenuhi apabila karyawan berkerja secara maksimal, kondisi ini dibuktikan dengan berlakunya gaji lembur untuk semua karyawan, Kondisi yang terjadi pada PT Lb Technologies Batam menunjukkan bahwa target produksi perusahaan tidak sesuai dengan rencana, berarti produksi perusahan tidak meningkat akan tetapi ada kecenderungan menurun. Faktor penyebab penurunan produktivitas, ditinjau dari bagaian produksi, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari alat-alat produksi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pengaturan waktu kerja. Faktor Internal terdiri dari disiplin kerja, turnover, dan waktu kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas salah satunya akibat dari perilaku kerja karyawan kurang disiplin, ditunjukan oleh karyawan yang absent, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau datang terlambat.

Disiplin kerja merupakan variabel pendukung lain dalam kinerja karyawan. PT Lb Technologies Batam memakai sistem online yang terintegrasi dengan gaji karyawan untuk melakukan perhitungan absensi. Persentase tingkat absensi karyawan adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Grafik Attendance Kehadiran PT Lb Technologies Batam Tahun 2016



Sumber : HRD, PT Lb Technologies Batam, Diolah

Dari data tersebut terlihat tingginya angka Ketidakhadiran karyawan karena ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin ataupun sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena kehadiran

karyawan berkaitan dengan produktivitas yang dicapai perusahaan. Kinerja PT Lb Technologies Batam untuk tahun 2016 secara umum mengalami penurunan, khususnya karyawan bagian produksi.

Secara tidak langsung turnover yang tinggi dapat menghambat proses sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi harus dapat mengontrol jumlah turnover agar tidak terlalu tinggi. turnover ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja,meningkatnya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. komitmen karyawan pada organisasi tersebut rendah. Apabila komitmen karyawan pada organisasi rendah, mereka memiliki keinginan yang kuat untukmeninggalkan organisasi. sebaliknya ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan merasakan nilai dari pekerjaan mereka, mereka akan bersedia untuk tetap tinggal dengan perusahaan. dengan kata lain, kepuasan kerjamenyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dan kerelaanberkorban lebih untuk organisasi, sehingga mengurangiturnover intention. Berikut tabel Turnover karyawan PT Lb technologies Batam tahun 2016.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT Lb Technologies Batam Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase TurnOver
Jan	335	4	10	40%
Feb	329	14	12	117%
Mar	331	2	5	40%
Apr	328	21	11	191%
Mei	338	18	25	72%
Jun	331	20	12	167%
Jul	339	2	7	29%
Agust	334	8	21	38%
Sept	321	2	11	18%
Okt	312	0	12	0%
Nov	300	3	15	20%
Des	288	4	8	50%
Total	284	98	149	781%

Sumber : HRD, PT Lb Technologies Batam, Diolah

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi di tahun 2016 dari bulan Januari hingga bulan desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak menentu dan cenderung mengalami peningkatan, maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya turnover karyawan. Berdasarkan Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan personalia tingginya tingkat turnover karyawan pada PT Lb Technologies Batam dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki angka turnover yang tinggi mengindikasi bahwa karyawan merasa tidak betah atau tidak puas bekerja diperusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut menunjukkan perilaku kecewa yang pada akhirnya berdampak pada perilaku kerja mereka seperti datang terlambat, tidak masuk kerja, menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka dan bahkan

keluar dari perusahaan, Hal seperti ini berdampak buruk bagi produktivitas kerja dan menjadi tidak efektif.

Dibalik itu, kekurangan-kekurangan yang terjadi dalam perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan terlihat dari beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Menurut peraturan yang ada di PT Lb Technologies Batam, jam kerja di perusahaan mulai pukul 07.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB. Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang bekerja diluar dari jam kerja.Produktivitas tenaga kerja dapat mengalami dampak negatif kerja lembur, dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan, mengurangi keselamatan / tingkat kecelakaan yang lebih tinggi, peningkatan ketidakhadiran, dan rendah moral. Selain itu, pekerjaan ekstra yang dilakukan dalam pelaksanaan lembur dapat meningkatkan biaya.Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan lembur pada PT Lb Technologies Batam.

Tabel 1. 2 Jumlah kerja lembur karyawan PT Lb Technologies Batam Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Lembur	Persentase Kenaikan Per Bulan
Jan	170	-
Feb	50	-70.59%
Mar	35	-30.00%
Apr	67	91.43%
Mei	88	31.34%
Jun	160	81.82%
Jul	55	-65.63%
Agust	67	21.82%
Sept	45	-32.84%
Okt	77	71.11%
Nov	120	55.84%
Des	180	50.00%
Rata-rata	92,833	18,573%

Sumber : HRD, PT. Lb Technologies Batam, Diolah

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang lembur tahun 2016 cukup banyak, dengan rata-rata 92,83 karyawan setiap bulannya,atau bila dipersentasekan kenaikan jumlah karyawan yang lemburper tahun sebesar 18.573%. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, hal tersebut terjadi karena karyawan harus segera menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk menyiapkan laporan harian kerja. Selain itu, adanya tugas tambahan yang dimulai pada bulan September 2016 sampai dengan sekarang yang mewajibkan beberapa staf / karyawan untuk bekerja setiap harinya. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul *" **Pengaruh Disiplin kerja, Turnover Karyawan dan Kerja lembur terhadap Produktivitas kerja pada PT Lb Technologies Batam "***

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka didapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya turnover secara berkala pada PT Lb Technologies Batam pada tahun 2016.
2. Rendahnya disiplin kerja karyawan PT Lb Technologies Batam.
3. Terdapatnya kerja lembur yang finsi sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

1.3. Batasan masalah

Pembatasan masalah pada suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti.Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan, dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu Disiplin kerja, Turnover karyawan dan Kerja Lembur sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat. unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lb Technologies Batam yang dilakukan di kantor PT Lb Technologies Batam. hal ini merupakan masalah utama sebagaimana yang diungkapkan pada latar belakang masalah.

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?
2. Apakah turnover karyawan berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?
3. Apakah kerja Lembur berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?
4. Apakah disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur secara simultan berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh turnover karyawan terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja lembur terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.

4. Untuk mengetahui disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baikmanfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut penulis menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai disiplin kerja, turnover karyawan, kerja lembur dan *produktivitas kerja.* Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, turnover karyawan, kerja lembur dan *produktivitas kerja.*

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bisa digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yangdiperoleh selama perkuliahan dan mengetahui sampai sejauhmana kualitas ataupun kemampuan mahasiswa dalam mengimplementasikan teori yang ditelitinya ke dalam dunia usaha atau dunia kerja yang sebenarnya. Dengan penelitian ini juga, dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan

pengetahuan tentang *produktivitas kerja*. Selain itu penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di PT Lb Technologies Batam.

b. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *produktivitas kerja*.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai *produktivitas kerja*.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan *produktivitas kerja* dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat.