

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pekerjaan pada sebuah perusahaan. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan produktivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan. Dalam upaya untuk mengatur penggunaan Sumber Daya Manusia, maka perusahaan perlu mengetahui tingkat produktivitas masing-masing karyawannya.

Produktivitas menurut Siagian (2002) merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin yang maksimal. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Kurang diperhatikannya produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan dapat menghambat pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam berbagai kasus, kegagalan organisasi ternyata bisa ditelusuri apa penyebabnya, di mana penyebabnya akan kembali ke manusia yang terlibat di dalamnya. Betapa pun baiknya sumberdaya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, jika tidak didukung oleh personalia yang bekerja dengan semangat tinggi, maka tujuan perusahaan yang tidak akan tercapai bahkan menemui kegagalan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan

mengharapkan para karyawannya memiliki semangat kerja tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tinggi dapat menghasilkan produk sesuai target dan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Terpenuhinya target produksi dan dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan menguntungkan perusahaan dalam memperoleh laba, sehingga perusahaan dapat berkembang. Di sisi lain, keuntungan bagi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut.

Harapan perusahaan untuk dapat memiliki karyawan yang produktivitas kerja tinggi tidak selamanya tercapai. Ada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan ada yang produktivitas kerjanya rendah. Karyawan yang produktivitasnya rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari.

PT. Wangsa Jatra Lestari merupakan anak perusahaan dari PT. Tiga Serangkai yang bergerak dalam bidang percetakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Produksi di PT. Wangsa Jatra Lestari dapat diketahui bahwa hasil produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil perbandingan antara target dan realisasi hasil yang dicapai oleh karyawan. Dijelaskan oleh Kepala bidang produksi bahwa dari 150 karyawan tidak semuanya mampu mencapai target, perusahaan menetapkan target setiap karyawan dalam satu minggu minimal 50 kemasan. Pada kenyataan ada 50-60 karyawan yang tidak mencapai target. Ketidakmampuan 50-60

karyawan yang tidak mencapai target berdampak terhadap hasil produktivitas karyawan. Pada bulan triwulan pertama tahun 2012 produktivitas karyawan mencapai 98,45% dari target produksi yang dibebankan oleh perusahaan, kemudian ada penurunan pada triwulan kedua tahun 2012 menjadi 95,87% dan pada triwulan ketiga tahun 2012 mengalami lagi penurunan produktivitas menjadi hanya 93,98%.

Penjelasan Kepala bidang produksi tersebut didukung oleh hasil observasi dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Wangsa Jatra Lestari dalam bekerja dibagi menjadi kelompok-kelompok. Satu kelompok 70 orang, ada kelompok yang dapat bekerjasama tetapi ada pula yang kelompok kurang mampu anggotanya bekerjasama. Hal itu terjadi karena anggota kelompok yang tidak mau bekerjasama merasa malas kerja secara kelompok, sehingga karyawan tersebut bekerja sendiri. Akibat perilaku anggota kelompok yang tidak mau bekerjasama tersebut membuat produk yang dihasilkan tidak tepat pada waktu. Selain itu, ada karyawan yang perilakunya dapat menurunkan produktivitas, seperti *ngobrol*, makan, merokok, dan istirahat, yang kesemuanya itu dilaksanakan pada saat jam kerja.

Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga dapat menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan yang sudah baik. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain upah, sifat tugas, iklim kerja, kondisi kerja, hubungan kerja, manajemen organisasi, keselamatan kerja, dan jaminan sosial (Sinungan, 2003). Sedangkan Soeprihanto (2003) menjelaskan bahwa kerja produktif memerlukan prasarat lain sebagai pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan

minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Penelitian hubungan produktivitas dengan kohesivitas pernah dilakukan oleh Suriadi (2010) dengan sampel para guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan produktivitasnya, koefisien korelasi 0,045 dan kontribusi 6,01%. Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dalam sebuah perusahaan menunjukkan kohesivitas karyawan tinggi. Menurut Davis (1992) berpendapat bahwa kelompok formal dan informal kelihatannya mempunyai hubungan yang dekat atas kesamaan sikap, perilaku, dan perbuatan, kedekatan ini biasa dinamakan kesatu paduan (*cohesiveness*).

Individu yang kompeten termasuk dalam kelompok yang sangat kohesif akan terkendali, dengan kata lain, kohesivitas kelompok akan melemahkan hubungan kompetensi produktivitas kerja. Jika dilihat dari teori modal sosial menunjukkan bahwa kompetensi anggota dalam perusahaan yang sangat kohesif tidak hanya bersedia untuk sumber daya mereka, tetapi juga bersedia untuk bekerja sama dengan orang lain untuk kepentingan bersama dengan kata lain kohesivitas kelompok seperti semangat kelompok, ketertarikan antar pribadi, rasa memiliki, dan rasa kekeluargaan (Walgito, 2008) ini penting tidak hanya untuk artikulasi konseptual kelompok, tetapi juga untuk memahami hubungan antara kohesivitas dan produktivitas kerja. Hubungan yang terbina dengan hangat dan akrab dapat meningkatkan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan agar dapat tercapai secara selaras.

Dari hasil produktivitas kerja karyawan selama satu tahun yaitu pada tahun 2012, PT. Wangsa Jatra Lestari menemui permasalahan tentang produktivitas

menurun, sehingga sebagian permintaan konsumen tidak dapat terpenuhi. Selain itu ada 50-60 karyawan yang kurang mampu membina keharmonisan dalam kerja kelompok. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah kohesivitas mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Guna mengkaji hubungan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul “Hubungan Antara Kohesivitas dengan Produktivitas.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Mengetahui hubungan antara kohesivitas dengan produktivitas
2. Mengetahui tingkat kohesivitas
3. Mengetahui tingkat produktivitas
4. Mengetahui peran kohesivitas terhadap produktivitas

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberi informasi mengenai pentingnya kohesivitas yang dapat mempengaruhi produktivitas. Dan dapat memberikan manfaat masukan informasi bagi karyawan mengenai keterkaitan antara kohesivitas dengan produktivitas agar karyawan memahami pentingnya tingkat kohesivitas bagi peningkatan produktivitas.

2. Bagi ilmuwan psikologi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wacana pemikiran untuk lebih memperdalam khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara kohesivitas dengan produktivitas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Khususnya dibidang psikologi industri organisasi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan kohesivitas dengan produktivitas.