

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut perlu adanya peran sumber daya manusia. Begitu pula peran teknologi sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya bangsa yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Banyak perubahan terjadi seiring dengan munculnya alternatif pilihan yang tersedia.

Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Usaha ini perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusahaan melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan produktivitas dan faktor-faktor lain dari seluruh produktivitas dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan produktivitas karyawan dalam

aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, tingkat absensi, dan pengalaman kerja. Pengukuran produktivitas kerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmanty (2012) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi secara signifikan gaji, motivasi dan gaya kepemimpinan di PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas. Untuk melengkapi penelitian tersebut maka peneliti mengembangkan variabel dengan menambah variabel independen disiplin kerja, tingkat absensi dan pengalaman kerja.

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah “kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak” (Nitisemito, 2009 dalam Iis Puspika Dewi, 2012). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para

pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan Iis Puspika Dewi (2012), Dwi Tanto dkk (2012) dan Muhammad Arsyad (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti-peneliti diatas menjadi bahan dasar replikasi mengambil judul dalam peneliti ini dengan kesamaan dengan variabel independen disiplin kerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel tingkat absensi dan pengalaman kerja.

Tingkat absensi merupakan tingkat ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan ada kemungkinan dapat menurunkan produktivitas kerja, sehingga target yang diharapkan perusahaan tidak terpenuhi. Sebaliknya dengan rendahnya tingkat absensi akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pendapat ini didukung penelitian B. Anderson & D.J. Geldenhuys (2011) dan Fiona Cocker all (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan antara ketidakhadiran (tingkat absensi) dengan produktivitas kerja. Tingkat ketidakhadiran merupakan ketidakhadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh

terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan dalam mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. pengalaman yang banyak dan lama terhadap profesi yang dipegang maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan luas.

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan dilakukan selama beberapa waktu tertentu yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pengertian tersebut dikuatkan penelitian Bhargava R. Kotur and S. Anbazhagan (2014) dan Visent Kipene all, (2013) dalam penelitian menunjukkan faktor-faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pendidikan, pengalaman dan jumlah pekerja dengan pengalaman tinggi kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lama akan mempunyai

kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka peneliti menjadi bahan dasar replikasi dan penambahan variabel independen disiplin kerja, tingkat absensi dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Kasus pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh dari tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh dari tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi kepentingan perusahaan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, tingkat absensi dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.