

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia berperan sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. sumber daya manusia adalah individu yang mampu menghasilkan barang dan jasa serta berperan sebagai penggerak, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Samsudin, (2010) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, memasarkan produk, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Karyawan (Sumber Daya Manusia) adalah salah satu faktor produksi, sama halnya seperti faktor produksi lainnya yang merupakan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan mengeluarkan keluaran (*output*). Dalam hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting untuk menciptakan karyawan yang terampil dan ahli untuk perbaikan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal tersebut dilakukan karena Sumber Daya Manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan seperti pengorganisasian, perencanaan, kegiatan operasional, pemasaran, produksi, perdagangan, keuangan serta administrasi guna menghasilkan produktivitas yang baik.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari produktivitasnya. Dalam hal ini perusahaan harus memiliki perhatian tersendiri akan hal tersebut.

Tingginya produktivitas pada suatu perusahaan berdampak pada efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai sebaliknya jika produktivitas rendah tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Menurut Whitemore (2001) dalam Gunawan, (2015) menyatakan bahwa *“productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employed”*. Dalam hal ini Whitemore berpendapat produktivitas merupakan ukuran atas penggunaan sumber daya yang ada dalam perusahaan yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

PT Indoplast yang beralamat di Jalan Solo - Purwodadi, Sidorejo, Selokaton, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah merupakan perusahaan bergerak dibidang manufaktur dan perusahaan tersebut menerapkan sistem kerja shift. Guna meningkatkan produktivitas PT Indoplast perlu mengalisa hal yang dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat dilakukan atau disediakan guna meningkatkan produktivitas adalah menerapkan shift kerja, menyediakan fasilitas kerja, dan menetapkan mutu yang jelas.

Pembagian waktu kerja juga harus sesuai porsi kemampuan dan batasan sumber daya manusianya, salah satu cara untuk masalah tersebut adalah dengan menetapkan rotasi kerja secara shift . Shift kerja adalah penetapan jam kerja atau pergeseran jam kerja dalam jangka waktu 24 jam. Menurut Suma'mur (1994) dalam Ayuni Sakinah, (2017) menyatakan bahwa shift

kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift, shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Menurut Steven shift kerja adalah sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi beberapa waktu kerja guna memaksimalkan efisiensi dan produktivitas perusahaan selama 24 jam.

Selain pembagian shift kerja yang baik, perusahaan juga harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk berkerja pada tingkat tertinggi produktivitasnya. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan fasilitas yang menunjang para karyawan. Menurut Riva'i, (2004: 243) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Lebih luas lagi tentang pengertian fasilitas menurut Arikonto (2006) dalam Rino (2015) menyatakan

bahwa fasilitas bisa diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan atau meringankan pekerjaan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Untuk tetap menjaga produktivitas tetap stabil perusahaan juga harus menetapkan manajemen mutu yang mejadi acuan dalam operasional perusahaan. Sistem Manajemen mutu adalah suatu kegiatan terstruktur untuk mengatur dan mengarahkan perusahaan dalam hubungannya dengan mutu. Sedangkan Sistem Manajemen mutu adalah suatu sistem manajemen untuk mengatur dan mengarahkan perusahaan dalam hubungannya dengan mutu.

Sistem Manajemen Mutu (Quality Management Sistem/QMS) adalah sekumpulan proses terdokumentasi dan praktik-praktik standar untuk sistem manajemen yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk terhadap persyaratan tertentu. Menurut Nanda, Vivik dalam Sudrajat (2016) meyakini bahwa *“Quality management comprises all activities that are required to plan for quality in an organization, and all activities that are required to satisfy quality objectives. Specifically, quality management comprises the following four elements. Quality planning, Quality control, Quality assurance, Quality improvement”*. Secara garis besar manajemen mutu dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang terkoordinir untur mengatur dan mengarahkan perusahaan dalam hal mutu.

Aspek-aspek manajemen mutu diantaranya adalah : perencanaan mutu ,kepemimpinan mutu, jaminan mutu dan peningkatan mutu. Perencanaan mutu

( *Quality Planing* ) adalah aspek manajemen mutu yang berfokus pada penetapan sasaran mutu dan merinci proses operasional serta sumber daya terkait yang dibutuhkan untuk memenuhi sasaran mutu yang telah dispesifikasikan. Peningkatan mutu (*quality control*) adalah teknik-teknik dan aktivitas operasional yang digunakan untuk memenuhi persyaratan mutu. Jaminan mutu (*quality assurance*) adalah usaha atau kegiatan yang terencana dan sistematis yang dilaksanakan dan didemonstrasikan guna memberikan kepercayaan pada konsumen bahwa produk barang dan jasa yang dihasilkan akan memenuhi persyaratan mutu. Peningkatan mutu (*quality improvement*) adalah usaha atau kegiatan yang diambil untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi dari semua proses dan kegiatan organisasi. Sedangkan kepemimpinan mutu (*quality leadership*) adalah kepemimpinan yang melibatkan semua karyawan dalam memuaskan pelanggan dan membangun kualitas ke dalam setiap sistem dan proses dalam organisasi

Berdasarkan uraian diatas permasalahan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENERAPAN SHIFT KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MANAJEMEN MUTU TERHADAP PRODUKTIVITAS DI PT. INDOPLAST”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari pemikiran di atas maka permasalahan yang di ambil adalah :

1. Apakah shift kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?

3. Apakah manajemen mutu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?
4. Apakah shift kerja, fasilitas kerja, dan manajemen mutu secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas, dan sejauh mana penetapan shift kerja yang tetap berpengaruh terhadap produktivitas serta dengan penetapan manajemen mutu untuk kesetabilan produktivitas.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan langkah yang sebaiknya diambil dalam mengatur strategi-strategi untuk meningkatkan produktivitas, terutama terkait fasilitas kerja, shift kerja dan manajemen mutu

#### 2. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat memahami dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari “Universitas Muhammadiyah Surakarta” dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh shift kerja, fasilitas kerja dan manajemen mutu terhadap peningkatan produktivitas.

### 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai masukan untuk penelitian tentang peningkatan produktivitas karyawan pada perusahaan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang shift kerja, fasilitas, manajemen mutu, produktivitas, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sample, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**