

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, dapat dinyatakan secara aksiomatik bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan tingkat organisasi. Apabila manajemen dalam suatu organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan pengakuan manajemen terhadap teramat-pentingnya unsur manusia dalam organisasi, sulit mengharapkan terjadinya produktivitas kerja (Siagian 2002).

Produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pekerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, manajemen, dan prestasi.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi

penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Lingkungan tempat kerja fisik yang menyenangkan sangat diperlukan dalam meningkatkan output kerja. Lingkungan tempat kerja fisik yang menyenangkan diantaranya yaitu ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, lingkungan kerja yang bersih.

Usia kerja sangat berketerkaitan dengan produktivitas, dimana semakin bertambah usia seseorang maka akan mengalami perubahan pada dirinya. Khususnya di dunia kerja, usia seseorang juga bisa menentukan tingkat produktivitas mereka, seseorang yang umurnya sudah tua akan cenderung menurun produktivitasnya. Maka untuk itu diperlukan pekerja pada usia yang produktif.

UD. Sri Rejeki adalah perusahaan yang menghasilkan barang yaitu berupa jajanan khas Banyuwangi, jumlah karyawan pada bagian produksi ada 70 orang. Produksi dilakukan dengan kapasitas yang cukup besar, namun terdapat beberapa kendala yang ada di perusahaan tersebut. Salah satunya adalah perusahaan tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan pada saat waktu tertentu, misal pada hari menjelang lebaran. Ini menjadikan pelanggan tidak puas karena pesanan mereka tidak bisa terpenuhi, oleh karena itu perlu mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, sangat penting meneliti tentang pekerja yang menghasilkan output berkualitas maka perlu diteliti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan usia karena variabel-variabel ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, usia secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah faktor disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, usia secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi.
3. Menganalisis dan menguji variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan di atas maka dari hasil penelitian ini di harapkan :

1. Dapat digunakan sebagai bahan sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas karyawan pada bagian produksi UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi.

2. Dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, usia terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi UD. Sri Rejeki Kabupaten Banyuwangi.
3. Dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.