

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam membentuk atau mengelola organisasi dan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut Agris (2010:139) sumber daya manusia yang bagus akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif pada efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja karyawan sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka karyawan akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidak efektifan dalam bekerja maka karyawan akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivianto (2014:11), efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan suatu perusahaan, salah satunya keterlibatan kerja merupakan sebuah konsep manajemen dimana

karyawan disebut terlibat bila sepenuhnya melibatkan diri dan antusias dengan pekerjaannya, dan dengan demikian dia akan bertindak untuk memajukan kepentingan perusahaan. Di samping keterlibatan kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat perlu kedisiplinan kerja karena salah satu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, sehingga mereka mampu menyelesaikan diri dengan lingkungan sekitar, dan dengan sukarela patuh serta melakukan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Apabila karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di perusahaan, maka semakin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Etos kerja merupakan setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Oleh karena itu Etos kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Karena etos kerja memiliki semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras dan cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki disiplin dalam pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan CV. Kalingga Jati Furniture Jepara. Fenomena yang ditemui berdasarkan hasil pengamatan yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan yaitu banyak ditemukan karyawan yang kurang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dan kurangnya kerja sama terhadap rekan sesama kerja. Sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan penyelesaian produk yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan itu disebabkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan dalam berpartisipasi dan kerja sama dalam pekerjaan. Tabel 1.1 ini merupakan data keterlambatan

penyelesaian dalam proses produksi yang mengakibatkan target tidak terealisasi pada perusahaan CV. Kalingga Jati Furniture Jepara tahun 2018-2019.

Tabel 1.1
Data target dan realisasi hasil produksi di CV. Kalingga Jati Furniture
Tahun 2018-2019

Bulan dan Tahun	Target (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Pencapaian (%)
November 2018	2.350	2.350	100
Desember 2018	3.466	3.466	100
Januari 2019	2.691	2.691	100
Februari 2019	4.000	3.908	97,7
Maret 2019	4.000	3.890	97,25
April 2019	4.190	3.166	75,56
Mei 2019	4.000	2.373	59,32
Sumber: CV. Kalingga Furniture Jepara, 2019.			40,78
Juli 2019	3.781	1.506	39,83
Agustus 2019	3.969	1.633	41.14
September 2019	1.617	1.617	100
Oktober 2019	2.142	2.142	100

Berdasarkan tabel diatas, CV. Kalingga Jati Furniture Jepara mengalami keterlambatan penyelesaian dalam proses produksi, sehingga target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan banyak yang tidak terealisasi, dimulai dari bulan Februari sampai Agustus 2019, khusus bulan Maret sampai Juli tahun 2019 pada CV. Kalingga Jati Furniture Jepara mengalami penurunan hasil produksi menjadi 39,83%, yang disebabkan oleh kurangnya keterlibatan karyawan dalam bekerja, sehingga ada karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya, dan ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindaklanjuti dan harus diselesaikan, karena itu perusahaan harus melihat keterlibatan karyawan dalam bekerja

yang akan mempengaruhi tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Fenomena lainnya yaitu berkaitan dengan disiplin kerja karena banyak juga karyawan yang kurang disiplin dalam hal bekerja diantaranya yaitu dalam hal kehadiran yang jarang masuk kerja dengan berbagai alasan tertentu. Berikut ini merupakan data kehadiran karyawan pada perusahaan CV. Kalingga Jati Furniture Jepara

Tabel 1.2
Data kehadiran karyawan di CV. Kalingga Jati Furniture Jepara

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah ketidakhadiran	Jumlah Karyawan
		Ijin	Sakit	Cuti		
Desember 2018	213	9	5	1	15	228
Januari 2019	216	8	4	0	12	228
Februari 2019	216	6	6	0	12	228
Maret 2019	212	7	8	1	16	228
April 2019	212	8	8	0	16	228
Mei 2019	210	10	6	2	18	228
Juni 2019	213	8	6	1	15	228
Juli 2019	215	9	3	1	13	228
Agustus 2019	215	11	2	0	13	228
September 2019	216	8	4	0	12	228
Oktober 2019	214	7	4	3	14	228
November 2019	216	8	3	1	12	228

Sumber: CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.2018 - 2019

Absensi di CV. Kalingga Jati Furniture Jepara dalam satu tahun terakhir dari bulan Desember 2018 sampai November 2019 menunjukkan adanya fluktuasi disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dibulan Maret sampai Mei terdapat karyawan

yang tidak berangkat kerja dengan berbagai alasan tertentu sebanyak 50 karyawan, ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindaklanjuti dan harus diselesaikan. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja kayawannya.

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi efektivitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Fenomena mengenai beban kerja adalah karyawan merasa tugas yang diberikan melebihi batas kemampuannya, dikarenakan karyawan melakukan keterlambatan penyelesaian produk dan harus menyelesaikan pekerjaannya yang sudah ditargetkan oleh perusahaan sehingga karyawan sampai harus lembur kerja. Namun, tanpa disadari hal itu membuat karyawan lelah dikeesokan harinya yang pada akhirnya efektivitas kerja karyawan menurun.

Selain keterlibatan karyawan, disiplin kerja, dan beban kerja, Etos kerja juga mendorong adanya efektivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat keras atau lemah. Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu, bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang berupaya berkerja keras akan memastikan kesuksesan fenomena tentang etos kerja, yaitu banyak karyawan yang belum bisa bersikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini

mengakibatkan turunnya efektivitas kerja karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan secara maksimal.

Research Gap penelitian mengenai pengaruh keterlibatan karyawan, disiplin kerja, beban kerja dan etos kerja terhadap efektivitas karyawan menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Nurely (2013) menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saras Yunatiwi (2013) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jugdeh (2014) yang menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja.

Penelitian Dita Normalita (2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian Nur Cahyadi (2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut Kezia Supit (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh Fenti Yuningsih (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian Kadek Ferrania (2017), menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Penelitian Nur (2018) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Saleha (2019), menyimpulkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian:
PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA

DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KALINGGA JATI FURNITURE JEPARA.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Objek penelitian ini adalah CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.
- 2) Variabel independen terdiri dari keterlibatan karyawan, disiplin kerja, beban kerja dan etos kerja.
- 3) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja karyawan.
- 4) Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.
- 5) Waktu penelitian adalah dari bulan November 2019 hingga Januari 2020..

1.3. Perumusan Masalah

CV. Kalingga Jati Furniture Jepara adalah sebuah perusahaan yang memproduksi furniture seperti kursi, meja, lemari dan lainnya untuk diekspor ke luar negeri. Masalah yang terjadi pada bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan keterlibatan karyawan yaitu diperlukan kesadaran bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan saling berkerja sama terhadap sesama rekan kerja. Karena ada beberapa karyawan yang kurang berpartisipasi aktif dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan proses bekerja yang kurang maksimal dan mengakibatkan terjadinya keterlambatan penyelesaian produk yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan banyak yang tidak terealisasi dengan baik.

2. Permasalahan disiplin kerja yaitu banyak karyawan yang kurang disiplin dalam hal pekerjaan diantaranya dalam tingkat kehadiran karyawan yang jarang masuk kerja dengan berbagai alasan tertentu.
3. Pemasalahan beban kerja yaitu karyawan merasa tugas yang diberikan melebihi batas kemampuannya, dikarenakan karyawan harus menyelesaikan tugas yang sudah ditargetkan perusahaan sehingga karyawan sampai harus lembur.
4. Permasalahan etos kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang belum dapat berfikir positif terhadap pekerjaan karena etos kerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini mengakibatkan turunnya efektivitas kerja karyawan sehingga pekerjaan tidak berjalan secara maksimal.

Berdasarkan pada masalah yang terjadi di CV. Kalingga Jati Furniture Jepara, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara?
4. Apakah etos kerja berengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV.Kalingga Jati Furniture Jepara?
5. Apakah keterlibatan karyawan, disiplin kerja, beban kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh dari keterlibatan karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.
2. Untuk menguji pengaruh dari disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.
3. Untuk menguji pengaruh dari beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.
4. Untuk menguji pengaruh dari etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.
5. Untuk menguji pengaruh keterlibatan karyawan, disiplin kerja, beban kerja dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Kalingga Jati Furniture Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Praktisi

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawan guna mencapai target perusahaan. Disisi lain perusahaan terus bersaing dengan perusahaan lain yang serupa tetapi tetap dapat memperoleh laba yang diinginkan perusahaan.

2. Manfaat Bagi Akademisi

- Bagi penulis, sebagai media untuk menerapkan teori yang diperoleh selama kuliah dan menambah ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.
- Bagi akademisi, sebagai penambah referensi dan bahan bacaan tentang sumber daya manusia.