

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di masa globalisasi seperti saat ini mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk berjalanya kegiatan dalam organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana *system* yang ada diorganisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi. Sumber daya manusia menjadi *asset* yang sangat berharga bagi perusahaan sehingga perlu diperhatikan agar *asset* ini merasa nyaman bekerja dalam suatu perusahaan hampir pada semua bidang usaha perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan dalam hal ini tenaga kerja untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Faktor tenaga kerja merupakan bagian yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal budi dan tujuan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai produktivitas.

Karyawan atau pekerja adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap instansi pemerintahan maupun perusahaan. Sebagai manusia, karyawan memiliki pikiran dan perasaan yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya, namun disamping itu memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Tujuan seseorang untuk bekerja yang utamanya disebabkan karna adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dan karyawan bekerja sesuai dengan kenyataan, namun dalam keberlangsungan kehidupannya yang sering terjadi adalah kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi. Hal ini bisa timbul karena karyawan selalu saja tidak merasa puas dengan apa yang sudah diterimanya dan juga karena imbalan yang tidak sesuai. Dengan situasi yang seperti ini berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Menurut Andreas A. Danadjaja dalam Pandji Anoraga (2019:52) yaitu

“Produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian paling menentukan, sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti apalagi untuk dikelola”.

Produktivitas akan membantu perusahaan untuk memahami situasi yang dihadapi perusahaan serta menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Demi meningkatkan produktivitas karyawan maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia karena produktivitas setiap orang tidak sama, salah satunya dari tersedianya zat gizi dalam tubuh. Produktivitas kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kecukupan gizi. Seorang karyawan yang cakupan gizinya

kurang akan memiliki angka sakit yang tinggi. Selain itu karyawan yang cakupan gizinya kurang memiliki daya fisik yang rendah sehingga tidak akan dapat bekerja dengan maksimal dibandingkan dengan karyawan yang sehat.

Menurut Adrianto dan Ningrum (2010:140) zat gizi adalah

“Zat-zat yang diperoleh dari bahan makanan yang dikonsumsi, mempunyai nilai yang sangat penting dan tergantung dari macam-macam bahan makannya untuk memperoleh energi guna melakukan kegiatan fisik sehari-hari bagi para pekerja, termasuk dalam proses memelihara seluruh tubuh dalam pergantian dan perkembangan yaitu penggantian sel-sel yang rusak dan sebagai zat pelindung dalam tubuh dengan cara menjaga keseimbangan cairan tubuh. Proses dalam pertumbuhan dan perkembangan yang dijaga dengan baik dan menunjukkan baik kesehatan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sehat tentunya memiliki daya ingat dan kegiatan fisik sehari-hari yang cukup tinggi”.

Berbicara masalah gizi, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai zat-zat makanan atau nutrisi yang masuk kedalam tubuh, dengan kata lain asupan pangan yang sesuai dengan kebutuhan tubuh tersebut akan membuat status gizi seseorang menjadi lebih baik. Makanan yang bergizi adalah makanan yang mengandung zat-zat nutrisi yang dibutuhkan oleh tubuh agar tubuh dapat melakukan fungsinya dengan baik. Zat gizi sangat diperlukan oleh tubuh untuk pertumbuhan. Perbaikan jaringan dan pemeliharaan tubuh beserta semua fungsinya. Oleh karena itu, diharapkan seseorang mengkonsumsi makanan yang bergizi sesuai kebutuhan tubuh untuk mencegah terjadinya masalah gizi buruk agar tetap sehat.

Undang-Undang kesehatan No. 23 Tahun 2003 menyebutkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera badan, jiwa dan sosial yang

memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomi. Gizi kerja sebagai salah satu aspek dari kesehatan yang mempunyai peran penting, baik bagi kesehatan maupun dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan.

Dalam melakukan sebuah pekerjaan, karyawan selalu dituntut melaksanakan sikap kedisiplinan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan tempatnya bekerja. Keberhasilan setiap orang pada suatu bidang pekerjaan salah satunya ditentukan oleh sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik akan menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, disiplin kerja juga dapat dijadikan untuk mendidik karyawan dalam mentaati dan melaksanakan peraturan, ataupun kebijakan sesuai prosedur yang ada nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan disiplin kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan juga kewajiban bagi para pemimpin perusahaan yang harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab besar dalam membina karyawannya karna dalam lingkungan perusahaan tempat bekerja, pemimpin merupakan cerminan bagi setiap karyawan. Oleh karena itu disiplin kerja menurut Pandji Anoraga (2014:178) di artikan sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gizi dan kesehatan yang baik dapat memberikan disiplin kerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Gizi dan kesehatan yang baik akan memberikan dampak yang sanvgat baik dimana pekerjaan akan dapat

diselesaikan tepat waktu atau bahkan sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, peran gizi dan kesehatan serta kedisiplinan juga dinilai dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta merupakan anak perusahaan dari *CAS group* yang telah berkembang sebagai penyedia *remote* dan *industrial catering* di Indonesia. *Remote* dan *industrial catering* memberikan solusi boga untuk *catering* industry, *catering* rumah sakit, *catering* sekolah, *catering* perkantoran, logistic, dan pembelian bahan mentah yang sesuai dengan standard *Hazard Analysis Critical Control Points (HACCP)* juga *ISO*. Terlihat pada tabel dibawah ini adalah data jumlah karyawan PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta.

Tabel 1
Jumlah Karyawan

SITE	JUMLAH KARYAWAN
Toyota Sunter	25
Goodyear	30
TMMIN Karawang	90
Rs Royal	20
Rs Yarsi	25
TAM	25
TOTAL	215

Sumber : Admin Head Office PT. CASC

PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*. PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta sangat membutuhkan karyawan dengan gizi dan kesehatan yang baik serta disiplin kerjanya sangat tinggi terhadap produktivitas karyawanya. Produktivitas karyawan PT Cardig Anugerah

Sarana *Catering* Jakarta dalam proses administrasi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Nilai Administrasi Periode Tahun 2019

SITE	ONTIME USER PT CASC PERIODE TAHUN 2019						AVERAGE	SLA	REMARKS
	MP	MRP	PR	MO	IR	IM			
TOYOTA SUNTER	100.00%	100.00%	100.00%	95.00%	80.00%	95.00%	95.00%	95.00%	ON TIME
GOODYEAR	100.00%	100.00%	100.00%	87.34%	79.19%	88.61%	92.52%	95.00%	NOT TIMELY
TMMIN KARAWANG	100.00%	100.00%	100.00%	87.30%	94.01%	87.30%	94.77%	95.00%	NOT TIMELY
RS ROYAL	100.00%	100.00%	100.00%	95.00%	94.04%	95.00%	97.34%	95.00%	ON TIME
RS YARSI	100.00%	100.00%	100.00%	78.69%	83.70%	78.69%	90.18%	95.00%	NOT TIMELY
TAM	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	93.00%	100.00%	98.83%	95.00%	ON TIME
AVERAGE TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%	90.56%	87.32%	90.77%	▼ 94.77%		NOT TIMELY

Sumber : Admin Head Office PT. CASC

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa menurut tingkat administrasi pada periode tahun 2019 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian ketepatan waktu penyelesaian administrasi periode tahun 2019 terlihat tidak memuaskan karena hanya mencapai nilai rata-rata 94.77% tidak mencapai batas waktu yang ditentukan yaitu minimal 95%. *On Time User* diukur melalui beberapa cara yaitu sebagai berikut :

1. *Menu Planning (MP)* adalah daftar menu makanan yang disusun dari makanan pembuka sampai dengan makanan penutup.
2. *Material Requirement Planning (MRP)* adalah *system* yang berguna untuk menghitung berapa jumlah makanan bahan material yang dibutuhkan untuk diproduksi.
3. *Purchase Request (PR)* adalah sejumlah permintaan pembelian yang diajukan oleh *user* untuk pengadaan bahan material.

4. *Move Order (MO)* adalah permintaan bahan material dengan menggunakan *form request* yang mengikuti *planning* yang diajukan pada saat pembuatan *PR*.
5. *Inventory Received (IR)* adalah kegiatan menerima bahan material sesuai dengan jumlah permintaan pada saat melakukan pembelian.
6. *Inventory Move (IM)* adalah suatu proses perpindahan persediaan dari gudang ke tempat yang akan diproduksi dan menyesuaikan dengan persediaan.

Kemudian, belum banyak juga perusahaan yang menyadari bahwa kurangnya gairah atau malasnya pekerja itu berkaitan erat dengan tingkat gizi dan kesehatan pekerja tersebut. Keadaan-keadaan yang mendorong terjadinya gizi kurang pada pekerja yaitu :

1. Pertama yaitu jam kerja yang panjang antara 8-9 jam sehari menyerap seluruh cadangan energi dalam tubuh. Lokasi pabrik jauh, mengharuskan pekerja berangkat terburu-buru setiap pagi dari tempat tinggal agar tidak terlambat yang menyebabkan gaji dipotong. Pekerja berangkat kerja sering tanpa ada makanan apapun yang masuk ke dalam perut. Jadi memulai bekerja sudah dalam keadaan kekurangan energi.
2. Pengawasan kerja yang sangat ketat tidak memungkinkan pekerja untuk sejenak berhenti bekerja untuk makan, sedang waktu istirahat baru tiba setelah bekerja 4 atau 5 jam.
3. Waktu istirahat yang disediakan sangat terbatas yaitu sekitar $\frac{1}{2}$ jam atau 1 jam. Waktu yang singkat itu digunakan untuk istirahat sejenak melepaskan

lelah, untuk makan, dan lainnya. Pekerja makan secara terburu-buru dengan makanan seadanya sekedar menghilangkan lapar. Dalam keadaan itu adalah tidak mungkin untuk memenuhi kebutuhan gizi mereka.

4. Upah yang mereka terima sangat terbatas sehingga jauh kemungkinan bagi mereka untuk membeli makanan sesuai kebutuhan gizi.

Melihat pentingnya gizi dan kesehatan serta kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta, maka penulis akan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"Peranan Gizi dan kesehatan Serta Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta"**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi yang dapat penulis simpulkan berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat produktivitas karyawan.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan dan bekerja semaunya.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak menjaga atas gizi dan kesehatannya sendiri sehingga sering sakit.

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti pada variabel gizi dan kesehatan serta kedisiplinan sebagai variabel bebas dan peranan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peranan gizi dan kesehatan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta ?
2. Bagaimana peranan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta ?
3. Bagaimana peranan gizi dan kesehatan serta kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan gizi dan kesehatan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta.
2. Untuk mengetahui peranan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta.
3. Untuk mengetahui peranan gizi dan kesehatan serta kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Sebagai pengembangan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, sebagai tambahan referensi dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai peranan gizi dan kesehatan serta kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai gizi dan kesehatan serta kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan, sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan diperusahaan.
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan untuk mengetahui seberapa besar peranan gizi dan kesehatan serta kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan.
3. Bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alaur penulisan proposal ini, makan akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian gizi dan kesehatan, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, yang meliputi objek penelitian, jenis metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, hasil analisis koefisien berganda dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan penulis menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT Cardig Anugerah Sarana *Catering* Jakarta.