

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dijelaskan sebagai tenaga kerja biasanya menjadi salah satu faktor penting di kegiatan industri barang maupun jasa. Di ilmu ekonomi, sumber daya manusia termasuk ke dalam sumber daya ekonomi atau faktor produksi. Menjadi salah satu faktor penting, tenaga kerja memiliki masalah yang cukup kompleks di era milenial. Mengedepankan ide terbaik, inovasi yang terbaharukan, memahami teknologi dengan baik dan kualitas tenaga kerja di masa sekarang ini sangat dibutuhkan.

Tenaga kerja juga menjadi penentu tujuan dari perusahaan dikarenakan pencapaian satu visi misi diselaraskan sesuai dengan hierarki di perusahaan. Tujuan dari perusahaan juga sering dilihat dari hasil yang dicapai baik berupa barang ataupun jasa. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga sudah diatur oleh pemerintah guna melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Hal itu tentu menjadi pertimbangan karena baik dari sisi penyedia kerja maupun tenaga kerja harus memahami UU Ketenagakerjaan.

Untuk memaksimalkan hasil yang dicapai dalam kegiatan industri dibutuhkan produktivitas kerja dari karyawan di perusahaan. Menurut Peneliti, faktor produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting guna melihat efisiensi dan laba yang dihasilkan untuk perusahaan tersebut. Selain itu, produktivitas kerja juga menjadi faktor kinerja dan prestasi karyawan untuk pengembangan diri berkelanjutan khususnya untuk karyawan.

Pernyataan Widodo (2015) menekankan pentingnya meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu langkah penting untuk memungkinkan bisnis berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Ini mengacu pada keyakinan bahwa setiap hari harus menjadi lebih baik dari hari sebelumnya dan hari ini. Hal ini menggambarkan komitmen untuk terus meningkatkan kinerja dan hasil kerja. Secara keseluruhan, pernyataan ini menggarisbawahi

pentingnya produktivitas dalam dunia bisnis dan bagaimana hal itu dapat membantu perusahaan berkembang dan menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi karyawan.

Setiap organisasi, termasuk perusahaan jasa keamanan, membutuhkan produktivitas kerja yang maksimal. Perusahaan di sektor jasa sangat bergantung pada sumber daya manusianya karena mempunyai tanggung jawab dan kompetensi tertentu. PT. JISS Indonesia Sejahtera merupakan salah satu contoh perusahaan jasa yang bergantung pada sumber daya manusianya.

Gambaran mengenai rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. JISS Indonesia Sejahtera disebabkan indikator yang digunakan berupa lingkungan internal yang dianggap kurang mendukung, indikator yang digunakan berupa kompensasi yang dirasa masih kurang dirasakan oleh para karyawan dan indikator yang digunakan berupa kurangnya kompetensi yang harus dimiliki oleh security yaitu *service excellent*.

30 Staf keamanan PT JISS Indonesia Sejahtera menyelesaikan kuesioner pernyataan yang menunjukkan rendahnya tingkat produktivitas kerja di PT JISS Indonesia Sejahtera, berupa:

Tabel 1.1 Hasil Pra Penelitian Terhadap 30 Karyawan PT. JISS Sejahtera Indonesia

No.	Pernyataan	Pernyataan	
		Ya	Tidak
1	Saya mampu bekerja sesuai SOP (<i>Standard Operating Procedure</i>).	43,3%	56,7%
2	Saya kompeten dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	40%	60%
3	Saya rutin untuk mengikuti briefing (apel) sebelum dan sesudah bekerja	50%	50%

4	Saya berusaha untuk menghasilkan kinerja di lapangan sesuai dengan target perusahaan	56,7%	43,3%
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	43,3%	56,7%
6	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure)	43,3%	56,7%
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	43,3%	56,7%
8	Saya mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan	53,3%	46,7%
9	Saya hadir bekerja tepat waktu	53,3%	46,7%
10	Saya tidak pernah merasa kewalahan dengan banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	43,3%	56,7%
Total		48,33%	51,67%

Sumber data: Data Diolah Peneliti (2023)



Gambar 1.1 Persentase Karyawan PT. JISS Indonesia Sejahtera

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Produktivitas kerja JISS Indonesia Sejahtera mempunyai persentase yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada perusahaan ini masih belum optimal, yaitu sebanyak 52% karyawan belum merasakan produktivitas kerja dan 48% merasakan produktivitas kerja.

Tabel 1.2 Data Produktivitas PT. JISS Indonesia Sejahtera

Bulan	Target	Hasil
Juni 2022	45	30
Juli 2022	40	30
Agustus 2022	38	28
September 2022	35	27
Oktober 2022	32	25
November 2022	30	23
Desember 2022	28	22
Januari 2023	25	20
Februari 2023	20	16
Maret 2023	20	15
April 2023	20	13
Mei 2023	18	10

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Seperti yang disebutkan dalam tabel 1.1 menunjukkan tingkat produktivitas PT. JISS Indonesia Sejahtera cukup selama 1 tahun terakhir terhitung dari bulan Juni 2022 sampai Mei 2023. Jumlah target yang ditargetkan selama tiga bulan terakhir 351 orang calon sekuriti sedangkan untuk hasil yang didapatkan berjumlah 259 orang. Hasil tersebut dikatakan produktivitas di satu tahun terakhir ini di PT. JISS Indonesia Sejahtera.

Produktivitas kerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil maksimal yang dicapai perusahaan dalam bentuk barang ataupun jasa, tetapi juga memberikan arti tentang perjuangan karyawan dalam mencapai visi perusahaan. Faktor-faktor produktifitas yang terdapat dalam Sari (2017) disebutkan yaitu variabel iklim organisasi, variabel yang berupa kompensasi, variabel yang berupa

motivasi kerja, variabel yang berupa kepuasan kerja, variabel yang berupa kompetensi, variabel yang berupa pengalaman kerja dan variabel yang berupa penempatan.

Peneliti mengamati karakteristik produktivitas kerja karyawan sebanyak 30 orang, seperti terlihat pada sebagai berikut:

Tabel 1.3 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

No.	Entitas	Jumlah n = 30 (100%)	
		Ya	Tidak
1.	Iklm Organisasi	90%	10%
2.	Kompensasi	86,67%	13,3%
3.	Motivasi Kerja	70%	30%
4.	Kepuasan Kerja	80%	20%
5.	Kompetensi	93.3%	6,67%
6.	Pengalaman Kerja	83,33%	16,67%
7.	Penempatan	76,67%	23,33%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Hasil pengamatan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa iklim organisasi dengan persentase 90%, diperkaya dengan persentase 86,67%, dan kompetensi dengan persentase 93,3% merupakan unsur yang paling kuat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, variabel-variabel yang dievaluasi berdampak terhadap indikator yang berupa produktivitas kerja termasuk iklim organisasi, pemberdayaan dan kompetensi.

Berdasarkan temuan wawancara penelitian sebelumnya, pendapat karyawan terhadap iklim organisasi, kompetensi, dan kompetensi yang dirasakan karyawan di perusahaan belum maksimal. Dapat dikatakan bahwa iklim organisasi sudah cukup baik dengan catatan masih canggung jika ingin berkomunikasi dengan para anggota dan atasan. Untuk penyelesaian masalah di lingkungan tersebut, seringkali para atasan enggan untuk melibatkan para karyawannya.

Setiap organisasi memiliki kebijakan berbeda mengenai komunikasi atau penyelesaian kesulitan yang sering muncul di tempat kerja. Perusahaan

dapat menentukan target yang sesuai yang harus dilakukan oleh para karyawannya dan perusahaan tidak bisa mengabaikan begitu saja ketika mereka sudah mencapai targetnya. Untuk pencapaian target, harus terdapat penyesuaian ide dan pendapat dari anggota perusahaan tersebut dan harus meningkatkan komunikasi antar anggota atau anggota atasan perusahaan. Sehingga iklim organisasi sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Salah satu indikator berupa produktivitas kerja karyawan adalah dengan menyesuaikan suasana iklim organisasi di perusahaan. Pekerjaan yang hanya difokuskan pada target secara kuantitas maupun kualitas harus diseimbangi dengan adanya apresiasi yang lebih untuk karyawannya seperti fasilitas yang memadai, gaji yang cukup dan bonus ketika kerja di luar jam kerja. Jika ketiga hal tersebut tidak bisa dilaksanakan untuk mengapresiasi para karyawan, maka produktivitas kerja akan menjadi sangat berpengaruh dan akan berdampak dengan hasil sesuai tujuan. Sehingga kompensasi menjadi komponen yang berpengaruh yang terjadi di produktivitas kerja.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di bidang apapun, akan selalu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh si karyawan tersebut. Meningkatnya kompetensi seseorang pastinya akan berdampak selaras dengan produktivitas kerja karyawan. Jika kompetensi yang dimiliki sangatlah minim dan tidak sesuai dengan kebutuhan komposisi yang dibutuhkan, hal ini akan berdampak buruk pada dunia usaha, khususnya yang bergerak di industri jasa. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai, penting untuk memperhatikan dan mengembangkan kompetensi karyawan. Ini bisa mencakup proses penempatan yang lebih pencahayaan, pelatihan dan pengembangan, serta dukungan berkelanjutan untuk pertumbuhan profesional mereka. Semakin kompeten karyawannya, semakin besar kemungkinan mereka akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan temuan wawancara dengan PT. JISS Indonesia Sejahtera, perusahaan ini melakukan penyesuaian pada setiap karyawannya untuk

meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Iklim organisasi adalah indikator yang penting untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mereka bisa memaksimalkan hasil yang akan dicapai yang sudah ditargetkan oleh perusahaan. Kebijakan-kebijakan yang sudah dibuat ada baiknya ditinjau kembali agar iklim organisasi di perusahaan tersebut bisa dirasakan baik oleh para anggota yang ada di dalamnya.

Kompensasi menjadi satu bagian yang berdampak pada produktivitas kerja karena menjadi sebuah apresiasi dan semangat mereka untuk menjalankan target yang sudah ditetapkan di perusahaan tersebut agar memaksimalkan hasil yang dicapai dengan berkualitas. Kompensasi yang didapat juga harus seimbang dengan apa yang mereka kerjakan dan hasilkan untuk perusahaan tersebut. Dengan demikian, jika dua faktor tersebut bisa terpenuhi, maka indikator yang digunakan berupa produktivitas kerja karyawan tersebut juga bisa meningkat seiring dengan berjalannya waktu.

Kompetensi menjadi aspek yang sangat penting untuk produktivitas kerja karyawan dikarenakan menjadi salah satu perhatian para konsumen alias vendor untuk kualitas sumber daya manusia yang perusahaan jual untuk nilai daya tingginya. Jika fisik memadai, sudah melakukan Pendidikan dan Pelatihan atau biasa disebut dengan Garda Pratama, dan memiliki sikap yang pantas untuk menjadi seorang karyawan PT JISS, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki si karyawan tersebut.

Berdasarkan pendahuluan yang digunakan dalam proposal penelitian atau laporan penelitian untuk menggambarkan mengapa penelitian tersebut perlu dilakukan. Ini mengacu pada informasi tentang peneliti yang dapat memengaruhi pilihan topik penelitian dan peneliti memberikan konteks dan alasan mengapa penelitian ini dianggap penting dan perlu dilakukan yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. JISS Indonesia Sejahtera area Jakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi, kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dengan mengumpulkan informasi yang dapat diterima serta diandalkan (dapat dipercaya atau diandalkan) dengan data empiris mengenai permasalahan yang telah dirumuskan peneliti:

1. Menginformasikan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja
2. Menginformasikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja
3. Menginformasikan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja
4. Menginformasikan pengaruh iklim organisasi, kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja

D. Kebaruan Penelitian

Pernyataan "Berdasarkan penelitian variabel terikat dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti, Produktivitas Kerja (Y) sebagai sesuatu yang diukur atau diukur dalam penelitian ini. Ini bisa berupa kinerja karyawan, produksi dalam suatu industri, atau hasil kerja dalam konteks tertentu. Ada tiga variabel bebas yang disebutkan dalam pernyataan tersebut berupa Iklim Organisasi (X1) sebagai salah satu variabel bebas yang mungkin memiliki dampak atau korelasi dengan Produktivitas Kerja. Iklim Organisasi mencakup elemen-elemen seperti budaya kerja, kebijakan perusahaan, dan suasana kerja. Kompensasi (X2) sebagai faktor-faktor yang terkait dengan kompensasi atau ketidakseimbangan yang diberikan kepada karyawan Kompensasi dapat mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan tunjangan lainnya Kompetensi (X3) sebagai variabel bebas yang berkaitan dengan tingkat kemampuan atau

keahlian karyawan Kompetensi karyawan dapat mencakup keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan tertentu.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penelitian telah menemukan persamaan matematis yang menghubungkan variabel-variabel ini. Persamaan ini mungkin digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi bagaimana variabel-variabel bebas (Iklim Organisasi, Kompensasi, Kompetensi) mempengaruhi variabel terikat (Produktivitas Kerja). Hal tersebut membuat penelitian ini mungkin bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara indikator yang digunakan berupa Iklim Organisasi, indikator yang digunakan berupa Kompensasi, dan indikator yang digunakan berupa Kompetensi terhadap indikator yang digunakan berupa Produktivitas Kerja. Hasilnya dinyatakan dalam sebuah persamaan matematis atau model statistik yang dapat digunakan untuk membuat prediksi atau mengambil keputusan yang lebih baik dalam konteks yang relevan, seperti manajemen sumber daya manusia atau peningkatan produktivitas organisasi.

Tentu saja sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Produktivitas Kerja Karyawan, dan setiap penelitian mempunyai perbedaan atau kebaruan tersendiri dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian I Gusti Made Karmawan, Winanti, dan Sugiarto Hartono melakukan penelitian di STMIK Dharma Putra tahun 2015 yang menggunakan indikator penelitian ini berbeda. Seperti indikator yang digunakan berupa Rasa tanggung jawab, indikator yang digunakan berupa standar atau indikator yang digunakan berupa harapan mengenai indikator yang digunakan berupa kualitas kerja dan indikator yang digunakan berupa rasa persaudaraan merupakan tiga ciri iklim organisasi. Penelitian sebelumnya menggunakan empat indikator yang berupa indikator ukuran dan sistem, selanjutnya indikator kompleksitas, kemudian indikator gaya kepemimpinan serta indikator penetapan tujuan. Ada tiga ukuran baru: pendapatan (gaji, insentif, tunjangan), fasilitas, dan penghargaan, yang menggantikan indikator sebelumnya yaitu indikator gaji, indikator pendapatan insentif, indikator bonus, indikator komisi, layanan kesehatan dan indikator kemampuan membayar. Indikator kompetensi ada tiga yaitu

keterampilan, pengetahuan, dan sikap, sedangkan indikator penelitian sebelumnya adalah kualitas, nalar, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Indikator produktivitas kerja ada empat: hasil yang dicapai, efisiensi, kualitas, dan pengembangan diri, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan indikator: input yang diberikan dan output yang dihasilkan.

