

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan sumber daya manusia atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Masalah produktivitas kerja karyawan pada perusahaan telah dijumpai pada beberapa perusahaan, salah satunya PT Trafoindo Prima Perkasa. Perusahaan ini adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi peralatan listrik Indonesia yang terletak di kawasan industri Tangerang. PT Trafoindo Prima Perkasa terdiri dari beberapa

departemen yaitu salah satunya Departemen Produksi. Pada penelitian skripsi ini, peneliti melakukan observasi data dan melakukan beberapa wawancara terhadap karyawan pada Departemen Produksi dan hasil dari observasi data, peneliti mendapatkan informasi bahwa produktivitas kerja menurun dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas kerja melalui jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

Berikut tabel produktivitas kerja karyawan dengan jumlah produksi untuk produksi *cable roll* pada Departemen Produksi PT Trafoindo pada periode 6 bulan Januari sampai Juni tahun 2015 .

**Tabel 1.1**

**Jumlah Produksi *Cable Roll* PT. Trafoindo**

| <b>Karyawan</b> | <b>Standar Perusahaan</b> | <b>Jumlah Produksi</b> | <b>Kategori</b> |
|-----------------|---------------------------|------------------------|-----------------|
| 1               | 100                       | 78                     | Cukup           |
| 2               | 100                       | 83                     | Baik            |
| 3               | 100                       | 83                     | Baik            |
| 4               | 100                       | 86                     | Baik            |
| 5               | 100                       | 85                     | Baik            |
| 6               | 100                       | 78                     | Cukup           |
| 7               | 100                       | 77                     | Cukup           |
| 8               | 100                       | 78                     | Cukup           |
| 9               | 100                       | 87                     | Baik            |
| 10              | 100                       | 80                     | Baik            |
| 11              | 100                       | 82                     | Baik            |
| 12              | 100                       | 79                     | Cukup           |
| 13              | 100                       | 79                     | Cukup           |
| 14              | 100                       | 71                     | Cukup           |
| 15              | 100                       | 88                     | Baik            |

*Sumber: Departement of Production PT. Trafoindo (2015)*

Pada table 1.1 Pada tabel diatas, jumlah produksi yang dihasilkan sebagian karyawan mengalami penurunan hingga mencapai angka 71 dengan kategori cukup walaupun tidak mencapai target angka 100 yaitu standar perusahaan dalam satu karyawan. Hal inilah yang dapat menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan. Penurunan ini diduga disebabkan oleh karyawannya itu sendiri yang mengalami beberapa faktor permasalahan pada PT. Trafoindo Prima Perkasa.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Bila kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakantidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan merosot pula.

Hal ini dirasakan oleh karyawan Departemen Produksi yang memiliki ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima tidak sesuai pada kebijakan upah minimum kota (UKM) yang saat ini diprediksi sebesar Rp 2.710.000. Hal ini membuat karyawan memiliki harapan yang sangat kecil dengan perbandingan tipis gaji yang mereka terima oleh perusahaan hanya sebesar Rp 2.850.000 serta tidak adanya penerimaan tambahan pada gaji lembur dan insentif, juga tunjangan yang mereka terima tidak sepadan dan tidak adanya pembedaan gaji pada karyawan baru dengan karyawan yang sudah cukup lama bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa tidak puas dengan apa yang mereka terima tidak sebanding dengan hasil kinerja yang mereka capai.

Maka produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian cukup serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas hasil kerja yang mereka capai.

Oleh karena itu, PT. Trafoindo Prima Perkasa, sebagai salah satu perusahaan manufaktur dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan lainnya perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan

pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktivitas kerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja karyawan Departemen Produksi secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT Trafoindo Prima Perkasa, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Selain kondisi di atas, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sebagai suatu keharusan mengikuti aturan pekerjaan, juga mampu mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal oleh para karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa, karena dalam pelaksanaan disiplin kerja harus senantiasa dipantau dan diawasi. Pantauan dan pengawasan tersebut sangat penting sebab dapat dilihat sejauh mana perkembangan yang terdapat di perusahaan tersebut.

Penegakan disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin kerja yang tinggi maka peraturan-peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Dengan disiplin kerja yang tinggi terhadap karyawan diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien mungkin, maka disiplin kerja pada perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan begitu, terbukti karyawan Departemen Produksi memiliki masalah terhadap disiplin kerja yang kurang bisa mereka taati pada peraturan-peraturan perusahaan, sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya produktivitas pada apa yang mereka hasilkan dalam pekerjaannya. Berikut penilaian disiplin kerja karyawan *Departement of Production* PT. Trafoindo Prima Perkasa selama periode 6 bulan tahun 2015.

**Tabel 1.2**

**Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Departement of Production**

| Jumlah Karyawan | Score | Predikat |
|-----------------|-------|----------|
| 6               | 90    | A        |
| 5               | 85    | A        |
| 11              | 80    | A        |
| 16              | 75    | B        |
| 20              | 70    | B        |
| 47              | 65    | C        |
| 72              | 60    | C        |

*Sumber: HRD PT. Trafoindo Prima Perkasa (2015)*

Pada tabel 1.2 sangat memungkinkan bahwa produktivitas kerja turun diakibatkan disiplin kerja karyawan yang sangat rendah. Dengan standar penilaian perusahaan terhadap disiplin kerja sebesar 36 karyawan dengan predikat B, namun 72 karyawan dari 177 karyawan Departemen Produksi memiliki score 60 dengan predikat C. Penilaian disiplin kerja karyawan dalam perusahaan ada 3 pengukuran, yaitu absensi kerja karyawan yang sebagai pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan itu mematuhi

peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Akan tetapi karyawan belum bisa mentaati peraturan ini karna banyak dari karyawan Departemen Produksi melakukan tidak masuk kerja atau bolos kerja sehingga berpengaruh dalam mengurangi kinerja untuk menghasilkan produk yang tinggi. Tidak jarang banyak karyawan yang terlambat datang sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

Kemudian diukur dengan sikap dan perilaku karyawan, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan yang sudah ditentukan. Namun, dengan perilaku buruk karyawan yang terjadi adalah mereka tidak patuh terhadap kelengkapan dalam bekerja seperti tidak menggunakan helm, sarung tangan, masker, dan tidak membawa tas perkakas. Karena karyawan bekerja dengan mesin mengharuskan karyawan berkekelengkapan yang dipakai untuk melindungi karyawan itu sendiri, namun mereka sendiri tidak disiplin untuk mentaati peraturan saat bekerja.

Lalu tanggung jawab suatu hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung dengan terjun langsung melihat kondisi para karyawan sedang melakukan pekerjaannya, dibuktikan banyak karyawan yang lalai saat bekerja karena karyawan tidak memahami pekerjaan mereka sendiri dan mereka tidak bisa merawat mesin pembuat produksi sehingga produksi tersendat karna banyaknya pembetulan mesin yang sedang dikerjakan sehingga banyak hasil

produknya mengalami cacat yang tidak layak digunakan kepada konsumen dan tidak tepat waktu dalam target memproduksi hasil produksinya. Hal ini membuat perusahaan harus lebih jeli terhadap pemantauan dan pengawasan karyawan dalam bekerja untuk mengoptimalkan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang tertera pada perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwasannya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian utama dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan serta bagaimana karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT Trafoindo Prima Perkasa.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?
- 4) Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen Produksi pada PT. Trafoindo Prima Perkasa adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi PT. Trafoindo Prima Perkasa.

- 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.
- 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.
- 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah produktivitas kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti kompensasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Bagi PT Trafoindo Prima Perkasa

Memberikan informasi mengenai apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan Departemen Produksi pada PT Trafoindo Prima Perkasa.

3) Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada program studi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.