

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi pertumbuhan ekonomi yang dinamis, Indonesia mengalami tantangan dari eksternal maupun internal. Tantangan eksternal yang akan dihadapi Indonesia salah satunya adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan diterapkan pada tahun 2020. Dengan akan diterapkannya MEA, maka persaingan ekonomi akan semakin ketat. Sementara itu, tantangan internal Indonesia adalah sumber daya manusia yang ada masih belum paham dan siap dengan MEA yang akan diterapkan. Apabila hal ini tidak ditangani, maka Indonesia tidak akan mampu bersaing dengan negara lain. Menghadapi permasalahan ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu dilakukan.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi apabila tidak diikuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka akan menyebabkan terjadinya kesenjangan. Hal ini sesuai dengan berita pada KOMPAS.com yang mengabarkan bahwa “keahlian yang ditekuni oleh generasi milenial di bangku perkuliahan tidak sesuai dengan kebutuhan di pasar tenaga kerja”.¹ Berdasarkan berita tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki kesenjangan antara pengetahuan yang didapat dari perguruan tinggi dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh

¹ Latief, *Generasi Milenial Terancam Pengangguran*, (Jakarta: <http://edukasi.kompas.com>) tanggal 22/05/2017. diakses tanggal 1 Oktober 2017

perusahaan. Apabila karyawan yang diterima di sebuah perusahaan tidak memiliki pengetahuan yang menunjang ia dalam bekerja, maka kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia dapat dijadikan *competitive advantage* yang dapat dikelola dan dimanfaatkan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Dalam kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang penting. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak produksi. Pada hakikatnya bahan baku yang ingin dikelola, mesin yang digunakan perusahaan, maupun metode yang diterapkan perusahaan, dijalankan dan dikelola oleh sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Sehingga bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam apabila tidak didukung dan dikelola oleh sumber daya manusia, maka perusahaan tidak akan bisa menjalankan roda produksinya. Salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam rangka peningkatan daya saing adalah melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan oleh setiap perusahaan. Produktivitas kerja merupakan sejauh mana sumber daya alam dan manusia dapat dikelola dengan baik, sehingga menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu cara sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ketika perusahaan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, tentu produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan apabila perusahaan tersebut ingin usahanya terus berkembang dan berhasil. Pentingnya produktivitas karyawan untuk kemajuan perusahaan juga dirasakan oleh PT. Indokonverta Indah. Hal ini dikarenakan PT. Indokonverta Indah mengalami penurunan produktivitas yang akhirnya mengurangi pendapatan perusahaan. Hal ini dijelaskan pada tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Data produktivitas kerja PT Indokonverta Indah 2017

Bulan	Target	Aktual
Agustus	10%	10,70%
September	10%	7,00%
Oktober	10%	5,60%

Sumber data: PT Indokonverta Indah

Data di dapat dalam bentuk presentase yang mencerminkan perbandingan antara target yang telah ditetapkan dengan hasil aktual produksi PT Indokonverta Indah. Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan produktivitas yang cukup drastis. Produktivitas merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja pada PT Indokonverta Indah, seperti kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi, disiplin kerja karyawan yang rendah, pengelolaan manajemen yang kurang baik, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta program pelatihan yang tidak berjalan efektif.

Faktor pertama yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan rasa senang dan kecintaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat menurun apabila tidak adanya rasa kepemilikan dari manajemen terhadap karyawan yang tergolong baik dengan karyawan yang tergolong biasa-biasa saja. Masalah ini terjadi pada PT Indokonverta Indah, dimana pembagian bonus kepada seluruh karyawan dibagikan secara merata. Hal ini merupakan bukti bahwa perusahaan hanya melihat hasil akhirnya saja, tanpa melihat siapa yang memberikan kontribusi yang paling besar terhadap perusahaan tersebut. Sehingga, lambat laun karyawan yang tergolong baik akhirnya akan mengikuti karyawan yang biasa saja. Sehingga, pada akhirnya produktivitas kerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

Tenaga kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Kemerosotan produksi bisa disebabkan oleh tenaga kerja yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja adalah sikap untuk mematuhi dan menaati setiap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja akan timbul ketika seseorang dapat secara terus-menerus patuh terhadap peraturan yang berlaku. Pada hakikatnya setiap manusia memiliki rasa jenuh dalam melakukan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus. Maka dari itu peluang untuk tidak mematuhi peraturan sangatlah besar.

Hal ini terjadi pada karyawan yang bekerja di PT Indokonverta Indah. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan General Manager memang benar terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Kebanyakan dari karyawan tidak mematuhi aturan seperti: datang tidak tepat waktu dan suka mengobrol ketika sedang melakukan pekerjaannya.

Kebiasaan disiplin ketika melakukan suatu pekerjaan sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan hasil produksi. Apabila karyawan datang terlambat, maka karyawan tersebut sudah mengurangi waktu jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan yang mengobrol ketika sedang bekerja, pastinya akan mengurangi hasil produksi perusahaan. Apabila karyawan sibuk berbicara dengan temannya, maka dia tidak akan fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini yang membuat karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil yang sudah ditetapkan perusahaan.

Pengelolaan manajemen yang baik merupakan salah satu cara agar produktivitas perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Dengan manajemen yang baik, perusahaan akan bisa mengatasi kendala yang terjadi di perusahaan. Pengambilan keputusan merupakan hal yang krusial dalam manajemen. Setiap kegiatan yang terjadi di perusahaan diawali dan diakhiri dengan sebuah keputusan. Maka dari itu, manajemen yang baik dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengambil sebuah keputusan.

Berdasarkan wawancara dengan General Manager PT Indokonverta Indah diketahui bahwa terdapat masalah dalam manajemen di PT Indokonverta Indah. Hal ini disebabkan karena PT Indokonverta Indah merupakan *family business enterprise*. Perusahaan yang didirikan oleh keluarga memiliki kelemahan rentan konflik saat pengambilan keputusan. Hal ini dialami oleh PT Indokonverta Indah saat dalam pengambilan keputusan. Tentunya dengan adanya konflik saat pengambilan keputusan, produktivitas perusahaan akan menurun.

Tenaga kerja adalah komponen terpenting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangatlah tergantung kepada tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk menggerakkan karyawan agar bersedia aktif melaksanakan tugasnya adalah dengan pemberian kompensasi berbentuk materi maupun non materi. Kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama seorang karyawan, tetapi juga berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, sudah selayaknya pengorbanan yang dilakukan oleh para karyawan mendapat suatu imbalan gaji, insentif, bonus dan tunjangan-tunjangan yang dapat meningkatkan kerja para karyawan.

Pemberian kompensasi PT Indokonverta Indah terjadi masalah ketika pemesanan barang menurun. Terdapat beberapa karyawan tidak diberikan kompensasi sesuai pada waktunya. Selain itu sejak pemesanan barang yang terus menurun, PT Indokonverta Indah tidak lagi memberikan bonus

tambahan pada karyawannya. Hal ini tentunya berdampak pada produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan cenderung bekerja tidak sesuai dengan target perusahaan karena merasa kebutuhannya tidak terpenuhi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan dapat mengadakan program-program pelatihan. Perusahaan memberikan pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru, namun karyawan lama pun perlu diberikan pelatihan. Hal ini disebabkan oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat, sehingga keterampilan dan pengetahuan karyawan perlu ditingkatkan. Dengan mengadakan pelatihan, tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan dalam proses produksi akan berkurang. Biasanya dari setiap pelatihan terdapat penilaian yang dapat menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam melihat kualitas sumber daya manusianya. Apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka produktivitas perusahaan dapat meningkat. Berikut ini merupakan produktivitas kerja karyawan PT Indokonverta Indah sebelum dan sesudah melaksanakan pelatihan.

Tabel I.2
Data produktivitas Sebelum dan Setelah Pelatihan

Bulan	Produktivitas Kerja
Oktober	5,6%
November	6,2%

Sumber data: PT Indokonverta Indah

Data di dapat dalam bentuk presentase yang mencerminkan perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum melakukan pelatihan yaitu pada bulan

Oktober dan setelah pelatihan yaitu pada bulan November. Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Indokonverta Indah. Akan tetapi, hasil produktivitas kerja pada bulan November masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan, yaitu 10%. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan PT Indokonverta Indah masih belum efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Indokonverta Indah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi, karyawan yang kurang disiplin, pengelolaan manajemen yang kurang baik, pemberian kompensasi yang tidak sesuai, serta program pelatihan yang kurang efektif. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indokonverta Indah, Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya produktivitas kerja PT Indokonverta Indah, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
2. Disiplin karyawan yang rendah

3. Pengelolaan manajemen yang kurang baik
4. Pemberian kompensasi yang kurang memuaskan
5. Pelatihan tidak berjalan efektif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka diketahui bahwa masalah produktivitas kerja karyawan ternyata begitu kompleks. Peneliti memahami keterbatasan kemampuan yang peneliti miliki sehingga penelitian ini hanya dibatasi pada “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dilakukan dengan harapan bahwa hasil dari penelitian yang diperoleh dapat berguna antara lain untuk:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai referensi dan sarana menambah wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa jauh pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Selain itu dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT Indokonverta Indah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan pada PT Indokonverta Indah dalam meningkatkan produktivitas kerja dimasa mendatang dengan memperhatikan faktor-faktor seperti pelatihan dan kompensasi karyawan.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah koleksi perpustakaan.