

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

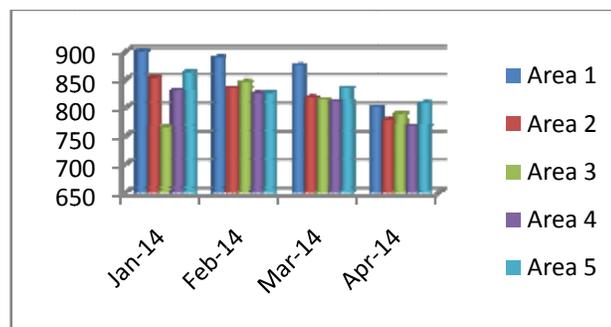
Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral untuk menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Satu hal yang harus diperhatikan adalah keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan asset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang optimal atau baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan, karena produktivitas merupakan bagian terpenting dalam usaha mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja.

Dengan memberikan hal-hal tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan untuk memenuhi keinginan konsumen. Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang optimal atau baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja merupakan bagian terpenting dalam usaha mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Seringkali permasalahan yang sering dihadapi oleh PT ASABA yaitu naik turunnya tingkat pencapaian kerja karyawan. Ini dapat terlihat pada grafik di bawah ini.



**Grafik I.1**  
**Tingkat Pencapaian Kerja<sup>1</sup>**

Seperti yang dipaparkan oleh Manager divisi teknik bahwa divisi ini memiliki target pencapaian kerja minimal sebesar 4.200 unit peralatan yang harus dipelihara (*maintenance*) dan diperbaiki bila ada kerusakan tiap bulannya. Peralatan kantor

<sup>1</sup> Data Perusahaan PT Asaba, 2014.

tersebut tersebar pada berbagai perusahaan di seluruh Jakarta. Maka perusahaan membaginya ke dalam lima area. Area 1 adalah Jakarta Timur, area 2 adalah Jakarta Barat, area 3 adalah Jakarta Pusat, Area 4 adalah Jakarta Selatan dan area 5 adalah Jakarta Utara.

Dilihat dari bagan tersebut, Bapak Winsa sebagai Manajer Divisi Teknik menjelaskan bahwa pencapaian kerja pada bulan Januari dan Februari 2014, peralatan yang mampu di-*maintenance* dan diperbaiki mencapai lebih dari 4.200 unit. Ini menunjukkan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan. Sayangnya, pada bulan ketiga dan keempat, target pencapaian kerja terjadi penurunan menjadi 4.151 dan 3.942 unit saja. Ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja pada bulan Maret dan April kurang lebih sebesar 4,9%. Sehingga ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tidak mengalami kemunduran di tiap bulannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, beban kerja, dan pelatihan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Kecelakaan kerja seperti kebakaran dan berbagai penyakit yang ditimbulkan dari kegiatan operasional

perusahaan harus dapat dihindari seminimal mungkin agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Sampai saat ini masih ada perusahaan yang belum mengerti arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan masih berpendapat bahwa kecelakaan yang dialami oleh karyawan merupakan resiko yang harus ditanggung dari pekerjaannya. Salah satu alasan yang sering diungkapkan oleh perusahaan untuk menghindar dari tanggung jawab terhadap kecelakaan yang menimpa karyawannya adalah mahalnya biaya perawatan. Perusahaan mempunyai pandangan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk biaya perawatan karyawan dapat mengurangi biaya produksi. Hal ini tentunya sangat merugikan karyawan yang hanya diperas tenaganya tanpa dipedulikan nasibnya yang secara otomatis akan menghambat produktivitas kerja.

Disiplin kerja karyawan menurut perusahaan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja. Dengan melaksanakan disiplin maka seorang karyawan akan menghargai waktu dan biaya, sehingga karyawan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Tetapi pada kenyataannya, sering terjadi pelanggaran pada karyawan seperti terlambat masuk kerja, penyalahgunaan fasilitas kantor, dan seringnya absen untuk masuk kantor. Ini merupakan dampak dari karyawan sebagai manusia yang mempunyai kelemahan yaitu tidak disiplin. Mungkin ini merupakan masalah kecil

namun apabila dibiarkan dapat memberikan dampak negatif yang cukup besar bagi produktivitas kerja karyawan itu sendiri maupun karyawan yang lain.

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas. Dimana perbaikan produktivitas berkaitan langsung dengan motivasi pegawai.

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak termotivasi. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan uang. Sehingga pekerjaannya menjadi kurang maksimal dan berdampak pada penurunan produktivitas.

Permasalahan lainnya yaitu beban kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Beban kerja yang terlampau banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Banyak karyawan tidak mampu mengerjakan tugasnya karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang terlampau banyak juga mengakibatkan karyawan merasa cepat lelah dan stres sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Faktor penting lainnya dari produktivitas kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi. Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan adalah mencari nafkah. Apabila seorang karyawan telah menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk

berkontribusi di suatu perusahaan, maka karyawan tersebut juga mengharapkan menerima kompensasi yang adil dan sesuai atas pekerjaannya.

Tetapi pada saat ini masih ada perusahaan yang memberikan kompensasi tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawannya. Ketidaksesuaian antara tenaga dan pikiran yang telah diberikan dengan kompensasi yang diterimanya dapat menimbulkan reaksi negatif dari karyawan tersebut. Reaksi negatif seperti mogok kerja, tingkat absensi yang tinggi dan penurunan produktivitas merupakan reaksi yang sering dilakukan oleh karyawan. Apabila reaksi tersebut tidak cepat diatasi, kerugian yang paling besar bukan hanya dialami oleh pihak karyawan, tetapi juga pihak perusahaan, yaitu menurunnya keuntungan perusahaan yang disebabkan berhentinya kegiatan operasional perusahaan.

Faktor terakhir yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah pelatihan. Perusahaan mengadakan pelatihan tentunya ingin melihat seberapa besar keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Di dalam pelatihan, perusahaan juga memberikan nilai akhir dari pelatihan tersebut. Namun sayangnya, tidak semua karyawan memperoleh nilai dari hasil pelatihan yang tinggi. Ini menandakan bahwa ada karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang semakin meningkat pada saat setelah pelatihan, ada pula karyawan yang keterampilan dan pengetahuannya tidak meningkat cukup drastis pada saat setelah pelatihan. Ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja setiap karyawan pula, ada yang semakin meningkat ada pula yang tetap (stagnan).

Walaupun perusahaan sudah memberikan program pengenalan yang sangat baik, tetapi belum menjamin para karyawan baru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan memuaskan. Begitu pula dengan karyawan lama, meskipun karyawan sudah berpengalaman masih tetap memerlukan penambahan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

PT Asaba sebagai salah satu perusahaan yang bergerak sebagai distributor penyediaan peralatan kantor mempunyai tugas berat dalam memelihara dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawannya agar dapat terus bersaing dengan perusahaan besar lainnya. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti terindikasi bahwa masih banyak karyawan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Sehingga karyawan tidak termotivasi dan semangat dalam bekerja dan berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan. Karyawan berharap dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Selain itu pelatihan yang diadakan untuk karyawan sering diabaikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan tidak termotivasi dan semangat dalam bekerja. Bila masalah-masalah tersebut tidak segera diatasi oleh perusahaan, maka akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang kurang memuaskan
2. Disiplin kerja yang masih rendah
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan
4. Beban kerja yang terlampau banyak
5. Pemberian kompensasi yang kurang memuaskan
6. Tidak semua karyawan memperoleh hasil pelatihan yang tinggi

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah produktivitas kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja?
- Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja?

- Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengalaman dan pengetahuan serta sebagai wahana latihan di bidang penelitian yang berkaitan tentang masalah Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kompensasi dan pelatihan, khususnya berhubungan dengan masalah produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan mengenai kompensasi dan pelatihan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran serta sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Bagi umum

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai kompensasi dan pelatihan, serta produktivitas kerja karyawan.