

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materiil maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Terlebih untuk menghadapi era globalisasi, dimana persaingan lebih terbuka bukan hanya persaingan sumber daya manusia dengan dalam negeri saja, melainkan dengan sumber daya manusia negara-negara dunia lain. Globalisasi telah dimulai dengan ditandai adanya perjanjian ACFTA (*Asean China Free Trade Area*). Dan untuk menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan berlaku 2015, mutlak pembangunan sumber daya manusia harus diperhatikan. Demi mewujudkan visi kedaulatan di bidang ekonomi, yaitu ekonomi yang berdiri di kaki sendiri (BERDIKARI).

Manusia dituntut untuk tidak selalu selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadi manusia yang produktif dan mandiri serta memiliki daya saing yang tinggi.

Pembangunan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk

memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan keberlanjutan usahanya (*sustainable*). Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri dan teknologi informasi terkini. Tetapi nyatanya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan adalah produktivitas kerja.

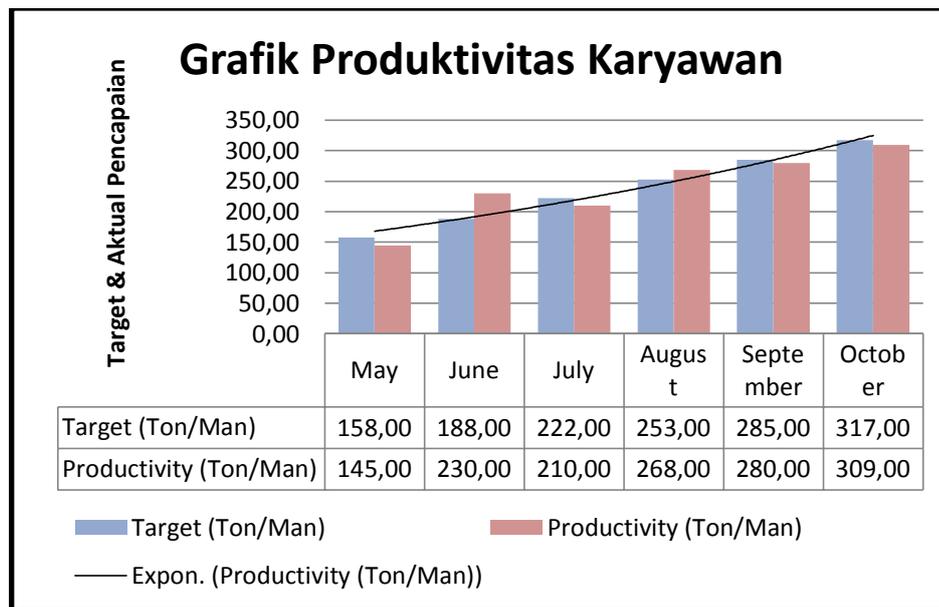
Sehingga produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sayangnya, produktivitas kerja menjadi masalah nasional, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan. Kemenakertrans mencatat produktivitas nasional RI berada di peringkat ke-59 dari 61 negara di dunia. Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar, terus menggalakkan program-program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja Indonesia.

Sama halnya dengan permasalahan yang terjadi di PT KHI Pipe Industries, produktivitas kerja pada karyawan masih menjadi masalah yang dihadapi. Ini dapat terlihat pada grafik di bawah ini.

### GRAFIK PRODUKTIVITAS KARYAWAN 2014

#### PT KHI Pipe Industries

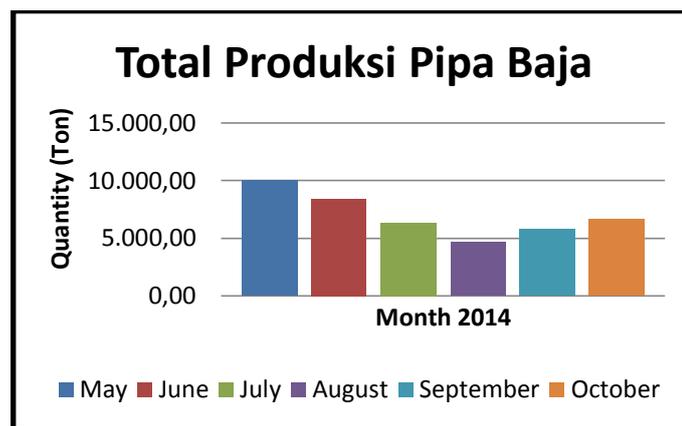


**Gambar I.1**  
**Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan<sup>1</sup>**

Seperti yang dipaparkan oleh Manager PPC (Production Planning & Project Control) bahwa manajemen telah menetapkan target pencapaian produksi baja yang telah terukur setiap bulannya dalam periode satu tahun. Dan dalam tiap bulannya target pencapaian akan selalu dinaikkan. Data grafik di atas menunjukkan pada bulan Mei target produksi per karyawan sebesar 158 ton, tetapi hasil produksi yang dicapai oleh karyawan hanya sebesar 145 ton. Pada bulan Mei target pencapaian kerja tidak terpenuhi. Bulan-bulan berikutnya masih

<sup>1</sup> Data Perusahaan PT KHI Pipe Industries 2014

terjadi fluktuatif terhadap pencapaian produktivitas karyawan. Hanya pada bulan Juni hasil produksi yang dicapai oleh karyawan dapat melampaui target secara cukup tinggi dengan hasil produksi per karyawan sebesar 230 ton dengan margin 42 ton.



**Gambar I.2**  
**Total Produksi Pipa Baja**

Data mencatat untuk bulan May total produksi pipa baja mencapai 10.031 ton, dengan target pencapaian produksi 7072 ton. Pada bulan Juni terjadi penurunan produktivitas produksi pipa baja menjadi 8425 ton. Dan bahkan di bulan Agustus mencapai titik terendah produksi baja hanya menyentuh 4621 ton. Sehingga ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan agar produktivitas karyawan dapat konsisten bahkan diharapkan terjadi peningkatan secara konsisten tiap bulannya.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yang rendah pada karyawan, yaitu pelatihan dan pendidikan bagi karyawan yang masih kurang, tidak terpenuhinya target kerja yang telah ditentukan, pemberian kompensasi yang dinilai kurang, dan disiplin kerja yang buruk.

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, tentunya para karyawan juga harus mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Ini dapat dilakukan dengan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan tentunya ingin melihat seberapa besar keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Di dalam pelatihan yang dilakukan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat memperbaharui bahkan mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan yang digelutinya. Dan pada proses pelatihan itu perusahaan juga memberikan penilaian sebagai acuan sejauh mana pelatihan tersebut berpengaruh terhadap karyawan.

Sayangnya, tidak semua karyawan memperoleh nilai yang tinggi dari hasil pelatihannya. Sehingga karyawan yang dituntut untuk semakin terampil dan memiliki pengetahuan yang luas dalam bekerja, tidak dapat meningkatkan produktivitasnya saat bekerja. Ini tentu akan berdampak pada produktivitas total yang dihasilkan dari seluruh karyawan.

Permasalahan lain yaitu, target pencapaian kerja karyawan yang tidak tercapai. Target produksi yang sering tidak tercapai dalam waktu yang ditentukan disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan keahlian dari karyawan. Banyak karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugasnya karena tidak memiliki sikap dan etos kerja yang baik, semangat berprestasi dan lambannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga pekerjaan yang banyak itu membuat karyawan tidak maksimal saat penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, dan produktivitas kerja pun menurun.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Perusahaan tentunya sudah menetapkan besarnya kompensasi yang diberikan untuk karyawan. Namun perusahaan masih kurang memperhatikan kebutuhan para karyawan, sehingga karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan apa yang diharapkan dan yang dikerjakan. Tentunya ini akan menimbulkan reaksi negatif dari karyawan tersebut. Reaksi negatif seperti mogok kerja, tingkat absensi tinggi, dan perputaran karyawan yang tinggi merupakan reaksi yang sering dilakukan oleh karyawan. Dan semua hal itu dapat berimbas pada penurunan produktivitas kerja.

Penegakan disiplin bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin yang tinggi diharapkan peraturan-peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Namun pada kenyataannya, masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan di perusahaan, seperti sering datang terlambat dan pulang lebih awal, sering keluar kantor saat jam kerja, sering absen masuk kantor, dan sebagainya. Dengan disiplin yang buruk dan tingkat kesadaran yang rendah dalam menegakkan disiplin ini, tentu akan berdampak pada produktivitas kerja dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan secara tepat dan optimal sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan perusahaan dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi. Program kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan secara materil, dan disiplin kerja

mempengaruhi dari sisi keteraturan dalam bekerja. Maka dari itu, pemenuhan faktor-faktor tersebut diharapkan akan menjamin stabilitas dan perkembangan produktivitas.

PT KHI Pipe Industries merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi pipa baja berkualitas tinggi untuk minyak dan gas serta untuk keperluan infrastruktur bersama dengan layanan perlindungan korosif. Tentu dalam memproduksi pipa baja yang berkualitas tinggi membutuhkan karyawan yang handal dan mahir di bidangnya. Namun, berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa PT KHI Pipe Industries ini masih kurang memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam hal pemberian kompensasi. Karyawan sering mengeluhkan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi mereka saat bekerja dan sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Di lain sisi, pihak perusahaan pun memang mempertimbangkan dalam menentukan kompensasi, karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan. Memang berdasarkan pengalaman perusahaan, biaya sumber daya manusia mencapai 75 persen dari total biaya produksi dan penjualan. Dan ini merupakan bagian strategi perusahaan menyiasati lesunya industri baja nasional pada tahun ini.

Selain itu, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan pada saat bekerja. Ini karena pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan keterampilan dan ketelitian yang tinggi. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh

peneliti, terlihat karyawan sering mengabaikan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Masih ada karyawan yang terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sering lalai tidak memakai kelengkapan *safety* saat berkerja, sering pergi keluar kantor saat jam kerja (*standby*). Bila masalah-masalah tersebut tidak segera diatasi oleh perusahaan, maka tentu akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka masalah yang dapat diidentifikasi pada hal-hal yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja per karyawan
2. Hasil pelatihan bagi karyawan yang kurang berdampak
3. Tidak terpenuhinya target kerja yang telah ditentukan
4. Pemberian kompensasi yang kurang memuaskan
5. Disiplin kerja yang buruk

## **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah dan Identifikasi Masalah terlihat bahwa produktivitas kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Namun mengingat keterbatasan waktu, dan cakupan yang sangat luas, maka peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan”.

#### **D. Perumusan masalah**

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

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

#### **E. Kegunaan penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja, khususnya yang ada kaitannya dengan masalah pemberian kompensasi dan disiplin kerja pada karyawan.

2. Praktis

- a. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam mengoptimalkan kompensasi dan disiplin kerja perusahaan dan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

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