

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dibentuk melalui sumber daya manusia dengan cara memanfaatkannya secara maksimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu komponen yang sangat berperan dalam suatu organisasi karena bertindak sebagai perencana dan perilaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia dalam membentuk perusahaan untuk lebih baik adalah hal yang akan sangat berguna bagi perusahaan kedepannya, hal tersebut dikarenakan akan adanya perubahan lingkungan ekonomi, teknologi semakin canggih, dan lain lain yang akhirnya akan berdampak pada perubahan terhadap kualitas produk maupun kualitas pelayanan terhadap publik dan memaksa suatu perusahaan atau industri harus mampu berkompetisi dalam dunia perdagangan.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi, harus diakui dan diterima manajemen, karena peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dengan sumber daya yang tersedia, jika produktivitas kerja yang ada pada perusahaan rendah, perusahaan tidak akan mampu menghasilkan pencapaian kerja sesuai

dengan target yang telah ditentukan, dan dengan hal itu pula perusahaan tidak dapat mengikuti arus persaingan yang ada.

PT. Tokai Dharma Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri dan bisnis yaitu sebagai salah satu produsen korek api gas terbesar di Indonesia dengan merk korek Tokai. PT. Tokai selalu berdidikasi untuk melakukan inovasi dengan standar kualitas dan keamanan yang memenuhi standar di Indonesia.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri, PT Tokai harus mampu meningkatkan produktivitasnya agar perusahaan dapat bersaing dalam dunia perdagangan dan usahanya tetap berjalan dengan lancar. Banyak perusahaan dengan kondisi produktivitas masih menyimpang dari rencana yang seharusnya sebagaimana diharapkan, pada kondisi inilah yang menjadi tantangan sendiri bagi manajemen perusahaan dan harus dicari penyelesaiannya. Target produktivitas yang tidak sesuai dengan rencana perusahaan merupakan hal yang berat bagi perusahaan. Untuk lebih jelasnya berikut kondisi produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Tokai

Bulan	Target	Hasil
November	7.800.000.00 pcs	6.862.000.00 pcs
Desember	6.200.000.00 pcs	5.342.000.00 pcs
Januari	9.000.000.00 pcs	7.884.000.00 pcs

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi korek pada bulan November, Desember, dan Januari belum sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Produktivitas yang rendah merupakan beban tersendiri bagi perusahaan, khususnya dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang produksi korek berbahan baku gas. Perusahaan yang memiliki produktivitas rendah akan mendapat tekanan dari para pesaingnya, karena setiap perdagangan akan meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan produktivitas. Produktivitas yang rendah akan berpengaruh juga pada harga barang dan ketepatan waktu pendistribusian barang. Pada kondisi ini akan sangat berakibat buruk bagi perusahaan dan konsumen atau distributor-distributor penjual produk tersebut.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting untuk perusahaan, karena memiliki kemampuan, kreativitas dan tenaga yang dapat diandalkan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada HRD dan beberapa karyawan dari PT. Tokai Dharma Indonesia, peneliti menyadari bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain kompensasi, kepuasan kerja, tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan, pelatihan kerja, dan tingkat stress kerja karyawan.

Menyadari bahwa produktivitas kerja pada perusahaan harus ditingkatkan, pihak perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang berada di perusahaannya untuk mencapai produktivitas kerja yang ditinggi

agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu contohnya seperti memperhatikan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang yang berasal dari diri itu sendiri maupun dari luar. Sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan, dan kemauan untuk melakukan aktivitas kerja secara optimal.

Motivasi kerja karyawan itu sendiri bisa didapatkan pula dari perusahaan itu sendiri contohnya seperti memberi gaji yang pantas kepada karyawan, memberikan keamanan kerja yang dapat memotivasi karyawan tersebut, membuat sistem *reward* dan *punishment* dalam aktivitas pekerjaan agar karyawan termotivasi untuk berlomba-lomba memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dengan begitu produktivitas kerja pun akan meningkat sehingga hasil atau tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Tidak dapat dipungkiri pula bahwa pelatihan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Pimpinan atau manajemen perusahaan tidak bisa lepas tanggung jawab dari pelatihan kerja untuk karyawannya. Karena pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja juga dapat meningkat. Pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, meningkatkan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan pekerjaannya.

Stres kerja karyawan juga merupakan suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika banyak karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi itu menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak nyaman atau tidak menikmati pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan. Dengan begitu pekerjaan yang dihasilkan untuk perusahaan kurang optimal sehingga karyawan tersebut memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah pula.

Stress kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu sendiri, sehingga karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu pekerjaan yang dihasilkannya tidak akan optimal. Penyebab stress kerja biasanya juga dapat disebabkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Contohnya seperti manajemen kantor yang kurang adil dalam memperlakukan karyawan, beban kerja yang sulit dan berlebihan yang diberikan oleh perusahaan, konflik pribadi dengan pimpinan ataupun atasan. Stress kerja juga dapat disebabkan oleh faktor dari personal, seperti masalah yang ada dalam keluarganya, kondisi sosial ekonomi, sehingga membuat stress karyawan tersebut yang menyebabkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

Stress kerja dapat diatasi atau dihindari dengan berbagai cara, baik itu dari diri pribadi maupun pihak perusahaan. Contohnya untuk menghindarinya karyawan bisa mengenali dirinya sendiri sampai mana

batas kemampuannya dalam mengambil pekerjaan yang ditanggungnya. Pihak perusahaan juga dapat mengatasinya dengan cara membuka diri dengan para karyawannya, menerima saran atau kritik dari karyawannya yang menyebabkan karyawan tersebut mengalami stress kerja sehingga perusahaan bisa mengambil tindakan yang menyebabkan stress kerja karyawannya.

Kebanyakan alasan seseorang bekerja tidak lain adalah mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai sistem kompensasi yang adil bagi setiap karyawannya akan mudah untuk mendapatkan SDM yang memiliki potensi, kemampuan, mampu mempertahankannya dan memotivasi SDM tersebut sehingga memiliki kinerja yang memuaskan, dengan kinerjanya yang baik maka itu akan meningkatkan pula produktivitas perusahaan. Sehingga perusahaan dapat unggul dalam persaingan dan juga dapat mempertahankan perusahaannya untuk terus berdiri.

Karyawan sangatlah berperan terhadap kegiatan produksi perusahaan, tidak lain peran dari karyawan adalah memberi jasa kepada perusahaan berupa tenaga dan kemampuan tertentu untuk membuat bagian produksi tersebut berhasil mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Dari tenaga dan

kemampuan yang telah karyawan berikan, sebagai balas jasanya maka perusahaan memberikan kompensasi.

Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka itu akan menurunkan semangat kerja, dengan semangat kerja yang menurun maka itu akan mempengaruhi pula produktivitas kerja para karyawannya dan bisa membuat hasil-hasil produksi dari perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tidak hanya kompensasi, kepuasan kerja dari para karyawannya juga menjadi penentu produktivitas perusahaan. Salah satu hal penting dalam perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Perusahaan harus dapat membuat karyawannya merasa puas ketika dia bekerja diperusahaan tersebut dengan cara mengelola dan memberikan umpan balik kepada SDM yang dapat mendorong semangat kerjanya. Tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga akan semakin cepat pula tercapainya target kerja dari perusahaan.

Salah satu contoh penyebab karyawan merasa tidak puas adalah merasa diperlakukan tidak adil dengan yang lainnya. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi tidak baik dari karyawannya dan

menyebabkan karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang dijalannya, bahkan memungkinkan karyawan yang tidak merasa puas akan meninggalkan perusahaan dengan mencari peruntungan di perusahaan lain. Pada kondisi ini akan berdampak negatif pada perusahaan khususnya peningkatkan produktivitas.

Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan juga bisa menjadi bahan pertimbangan apakah karyawan tersebut merasa puas bekerja atau tidak. Ketidakpuasan kerja akan ditunjukkan dengan semakin meningkatnya kesalahan-kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Tokai Darma Indonesia?
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Tokai Darma Indonesia?
3. Apakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Tokai Darma Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, valid, dan benar) serta dapat dipercaya (dapat diandalkan atau *reliable*) mengenai :

1. Pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Tokai Dharma Indonesia
2. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Tokai Dharma Indonesia
3. Pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Tokai Dharma Indonesia

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka manfaat yang diinginkan peneliti dari adanya penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
 - b. Sebagai bahan menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan antara pihak-pihak yang terlibat.
3. Bagi Universitas Negeri Jakarta
- a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan referensi dan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja dan produktivitas kerja bagi akademis/pihak-pihak yang berkompeten di lingkungan PT. Tokai Dharma Indonesia.