

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena globalisasi perusahaan ditentukan oleh eksistensi perusahaan. Perusahaan multinasional menjadi impian setiap perusahaan. Maju tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sulistiyani dan Rosidah (Sunyoto : 203) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*). Produktivitas itu sendiri akan dapat tercapai apabila keempat faktor yang mempengaruhi tadi terpenuhi sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen bahwa peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan manusia. Begitu pula sebaliknya sumber daya manusia yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan atau inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Institute of Management Development (IMD) World Competitiveness Center* 2018 menyebutkan bahwa daya saing sumber daya manusia Indonesia dibandingkan negara-

negara lain termasuk negara ASEAN seperti Singapura dan Malaysia masih jauh tertinggal. Singapura berada di peringkat 3 dan Malaysia di posisi 22, Indonesia hanya menempati posisi 43 dari 63 negara. Padahal dibandingkan dengan tahun 2017, Indonesia masuk peringkat 42. Hal ini menunjukkan adanya penurunan pada kualitas sumber daya manusia.

Permasalahan daya saing sumber daya manusia di atas juga dirasakan oleh salah satu perusahaan industri perhiasan terkemuka di Indonesia yaitu PT Central Mega Kencana di Jakarta Timur, yakni tenaga kerja yang belum mampu bekerja dengan optimal sehingga produktivitas kerja menjadi rendah. Padahal sejatinya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peran penting dalam menggerakkan kemajuan perusahaan melalui tingkat produktivitas kerja karyawan.

Suatu keberhasilan dalam perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan tidak bergantung pada keunggulan teknologi, sarana atau prasarana yang dimiliki, dana operasional yang tersedia melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor SDM merupakan elemen yang paling penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan sehingga harus diperhatikan dengan serius agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan kebutuhan 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 dengan baik, pastinya produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

Produktivitas kerja menjadi penting karena akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini dirasakan oleh PT Central Mega Kencana. Hal ini dikarenakan PT Central Mega Kencana mengalami penurunan produktivitas sehingga berdampak pada pendapatan perusahaan yang menurun. Hal ini dijelaskan pada tabel I.1 berikut :

Tabel I.1
Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Frank & Co
PT Central Mega Kencana, Jakarta Timur

Bulan	Hasil Kerja (output)	Waktu (Hari hadir)
Agu-18	5502	1383
Sep-18	5410	1226
Okt-18	5825	1456

Sumber : Data diolah Peneliti

Dari tabel di atas terlihat terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan produksi Frank & Co PT Central Mega. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan *General Manager* HRD terdapat beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja menurun seperti, rendahnya keterampilan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan yang rendah, pemberian kompensasi yang tidak sesuai

dengan kebutuhan karyawan, program pelatihan yang tidak berjalan efektif serta tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan.

Faktor pertama yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya keterampilan kerja karyawan. Rendahnya kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaannya. Masalah keterampilan ini terjadi di PT Central Mega Kencana, di mana beberapa karyawan produksi mempunyai keterampilan kerja yang rendah terlihat dari hasil kerja karyawan yang tidak mengalami peningkatan dari hari ke hari. Bagian produksi ini fokus kepada perakitan dan pemolesan emas. Dari fokus pekerjaan tersebut terdapat hasil pekerjaan yang kurang memuaskan, seperti kurang rapinya bentuk dari perhiasan dan hasil polesan emas tidak merata.

Faktor kedua yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan yang rendah. Saat ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Kemerosotan produksi bisa disebabkan oleh tenaga kerja yang kurang disiplin dalam melaksanakan semua pekerjaannya. PT Central Mega Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perhiasan, dimana dalam memproduksi menggunakan bahan logam mulia (*gold*) dan batu berlian (*diamond*). Salah satu upaya dalam menilai tingkat produktivitas adalah dengan mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan di perusahaan ini, ditemukan fakta bahwa hampir 70% karyawan tidak mengenakan kartu tanda pengenal karyawan (*Id Card*). Kemudian setiap karyawan wajib hadir pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan merekap kehadirannya saat masuk dan pulang melalui *Fingerprint*. Dari data perusahaan menunjukkan fakta bahwa 30% masuk dan pulang tidak tepat waktu sesuai apa yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan *General Manager* HRD memang benar terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku. Kebanyakan karyawan tidak mematuhi aturan seperti sering absen, datang tidak tepat waktu, terbukti dari tingkat absensi (ketidakhadiran) karyawan yang semakin tinggi tiap bulannya. Hal ini dijelaskan pada tabel I.2 berikut :

Tabel I.2
Absensi Karyawan Produksi Frank & Co
PT Central Mega Kencana

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Hadir	Persentase Kehadiran
Agu-18	70	21	1470	1383	94%
Sep-18	70	19	1330	1226	92%
Okt-18	70	23	1610	1456	90%

Sumber : Data diolah Peneliti

Dari tabel di atas jelas terlihat bahwa persentase kehadiran produksi perhiasan Frank & Co mengalami penurunan yang cukup signifikan, hal ini

mencerminkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki para karyawan produksi Frank & Co tergolong masih rendah.

Faktor ketiga yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tenaga kerja ini merupakan komponen terpenting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangatlah bergantung 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. 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.

Adapun pemberian kompensasi PT Central Mega Kencana terjadi masalah ketika pemesanan barang menurun. Terdapat beberapa karyawan tidak diberikan kompensasi sesuai pada waktunya. Sejak pemesanan barang yang terus menurun, PT Central Mega Kencana tidak lagi memberikan bonus tambahan pada karyawannya. Hal ini tentunya berdampak pada produktivitas karyawan dalam bekerja.

Faktor keempat yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan adalah program pelatihan yang tidak berjalan efektif. 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. Penerapan pelatihan ini dibantu oleh HRD dan supervisi di tiap divisi. Dari pelatihan yang sudah diberikan ternyata belum ada *follow up* atau monitoring yang dibuat rutin untuk menilai apakah pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan yang direncanakan perusahaan.

Faktor kelima yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan itu sendiri dilakukan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* dalam aktivitas pekerjaan agar karyawan termotivasi untuk berlomba-lomba memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Motivasi ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Dengan begitu produktivitas kerja pun akan meningkat sehingga hasil atau tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Penerapan *reward* ini adalah dengan memberikan alat elektronik sebagai bonus karena sudah rajin masuk kerja dan *punishment* dilakukan dengan memberikan teguran lisan dan tulisan berupa surat peringatan bagi karyawan yang sering telat masuk kerja.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat diketahui bahwa terdapat banyak variabel yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Central Mega Kencana. Adapun variabel- variabel yang mempengaruhi tingkat

produktivitas kerja adalah rendahnya keterampilan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan yang rendah, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, program pelatihan yang tidak berjalan efektif serta tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, peneliti membatasi untuk meneliti pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Central Mega Kencana.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT Central Mega Kencana?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Central Mega Kencana?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Central Mega Kencana?

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 Central Mega Kencana
2. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT Central Mega Kencana
3. Pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT Central Mega Kencana

D. 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 pengaruh kompensasi dan disiplin kerja 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 Central Mega Kencana

Hasil penelitian dapat digunakana sebagai bahan masukan pada PT Central Mega Kencana dalam meningkatkan produktivitas kerja dimasa mendatang dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja 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.