

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini mempunyai dampak tersendiri bagi dunia usaha. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha¹. Globalisasi menimbulkan persaingan yang sangat ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga, perusahaan berlomba-lomba memberikan yang terbaik dari apa yang dimiliki oleh perusahaan tersebut agar mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada dasarnya sebuah perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan guna mempertahankan hidup dan perkembangan dalam usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan yang dihadapinya. Dengan adanya globalisasi, maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat

¹ <http://emperordeva.wordpress.com/about/sdm-indonesia-dalam-persaingan-global/> diakses tanggal 7 Desember 2015

memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat saat ini. Dengan semakin banyaknya pesaing-pesaing yang bermunculan dengan produk yang sama membuat perusahaan mencari cara untuk terlihat beda dari perusahaan pesaingnya, dengan menciptakan dan menghasilkan produk atau jasa yang berbeda dengan pesaingnya.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang menghasilkan barang ataupun perusahaan yang menawarkan jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi suatu organisasi. Dimana pada hakekatnya sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas memberikan pengaruh yang sangat baik apabila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya². Sumber daya manusia ini perlu mendapat perhatian yang serius dari suatu perusahaan agar mereka menjadi tenaga yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal. Dengan

² sumberilmu.info/2008/02/15/sumber-daya-manusia-indonesia/ diakses tanggal 7 Desember 2015

optimalnya produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan tersebut.

Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan profesional³. Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Masih rendahnya tingkat produktivitas kerja di Indonesia tentunya menjadi tolak ukur bagi setiap perusahaan untuk membuktikan sejauh mana perusahaan tersebut bisa dikatakan produktif.

Dengan banyaknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan tentunya akan semakin banyak pula masalah yang dihadapi oleh perusahaan tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu peran perusahaan disini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawannya. Pada kenyataannya sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat bekerja yang sudah terpenuhi, produktivitas kerja pada karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya dirasakan masih terlalu rendah. Mereka selalu mencari alasan bahwa rendahnya produktivitas kerja pada karyawan karena ketidak siapan perusahaan memenuhi kebutuhan yang dapat mensejahterakan hidupnya.

Peneliti memusatkan permasalahan mengenai rendahnya produktivitas kerja yaitu terjadi pada karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya. Perusahaan ini bergerak dibidang barang dan jasa yaitu kontraktor yang memiliki banyak

³ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2011, hlm. 195.

karyawan yang dipekerjakan dalam kegiatan perusahaannya. PT.Indonesia Pondasi Raya merupakan salah satu perusahaan kontraktor terbaik di Indonesia. Peneliti melihat indikasi melalui survei awal dengan cara wawancara singkat dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT.Indonesia Pondasi Raya. Dari hasil wawancara singkat tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Rendahnya produktivitas kerja sering dikaitkan dengan latar belakang pendidikan. Apabila latar belakang pendidikan seseorang semakin tinggi maka tingkat produktivitas kerja yang akan dicapai semakin tinggi pula. Namun sebaliknya apabila latar belakang pendidikan seseorang rendah maka produktivitas kerja yang akan dicapai rendah pula. Faktor pendidikan tidak hanya berfungsi memberikan pengetahuan langsung tentang pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas⁴.

Latar belakang pendidikan dalam hal ini pendidikan formal dapat membentuk keterampilan dan keahlian bagi seseorang. Dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki, mereka dapat mengaktualisasikan dirinya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan wawancara singkat yang peneliti lakukan kepada beberapa

⁴ <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/522> diakses tanggal 7 Desember 2015

karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya, produktivitas atau tidaknya karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya ditentukan oleh latar belakang pendidikannya.

Rendahnya latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut. Karena masih rendahnya latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya mereka cenderung tidak banyak memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja, sehingga menghambat atau belum maksimalnya produktivitas kerja dari setiap karyawannya.

Faktor disiplin kerja merupakan permasalahan lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki aturan yang diberlakukan bagi setiap karyawannya. Sebagai karyawan, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Maksud dari dibuatnya peraturan tersebut oleh perusahaan adalah untuk menerapkan sikap disiplin bagi setiap karyawannya. Agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan teratur.

Namun pada kenyataannya, saat ini masih banyak terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi

produktivitas kerja pada karyawan. Akhir-akhir ini banyak diberitakan belasan pegawai negeri sipil terjaring razia di sejumlah pusat perbelanjaan, mereka diketahui keluyuran saat jam kerja⁵. Hal tersebut membuktikan bahwa masih rendahnya disiplin kerja dan rasa tanggung jawab yang dimilikinya. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya, peneliti menemukan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Masih rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya tentunya akan menghambat kerja mereka dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja yang mereka hasilkan.

Berdasarkan survei peneliti dengan melakukan wawancara secara singkat kepada beberapa karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya tidak sedikit dari mereka yang menyebut bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja mereka. Pada semua usia motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan mempunyai dampak yang cukup besar dalam mendorong seseorang untuk melakukan setiap kegiatan dengan baik. Karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya menyatakan seringkali apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja yang mereka hasilkan juga rendah. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya tentunya berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

⁵ <http://m.okezone.com/read/2015/11/25/340/1255675/keluyuran-saat-jam-kerja-belasan-pns-terjaring-razia> diakses tanggal 7 Desember 2015

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Dalam hal ini pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan seseorang. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, diharapkan karyawan telah memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu sehingga dapat bekerja lebih baik lagi dan dapat bekerja secara profesional. Karyawan dapat mengemukakan pemikiran-pemikiran mengenai cara meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan tersebut sebelumnya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan tersebut. Dengan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, hal tersebut tentunya dapat menghambat kinerja karyawan dan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja pada karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan adalah pemberian kompensasi yang menarik. Karena pada dasarnya seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan. Pemberian kompensasi yang sesuai tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Dengan begitu karyawan merasa kerja kerasnya dalam bekerja dan ikut serta mencapai tujuan dari perusahaan akan dihargai.

Namun pada kenyataannya sering kali ditemukan pemberian kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan, hal tersebut tentunya membuat karyawan

merasa kerja kerasnya tidak sesuai dan berakibat pada penurunan produktivitas kerja setiap karyawan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai tentunya membuat karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya tidak maksimal dalam produktivitasnya selama bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan merata juga tentunya menimbulkan kecemburuan sosial dan karyawan merasa dibeda-bedakan atau tidak puas dengan kompensasi yang perusahaan berikan sehingga menurunkan produktivitas mereka dalam bekerja.

Dari beberapa permasalahan yang telah peneliti jabarkan di atas cukup banyak membahas mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi. Karena itu, berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang produktivitas kerja pada karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa rendahnya produktivitas kerja pada karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya disebabkan oleh beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya latar belakang pendidikan karyawan
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan

4. Kurangnya pengalaman kerja karyawan
5. Rendahnya kompensasi yang diterima karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah produktivitas kerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Karena keterbatasan peneliti dari beberapa segi antara lain: dana, waktu dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT.Indonesia Pondasi Raya?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa kegunaan, antara lain ialah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, kemampuan berfikir khususnya dalam bidang manajemen sumber

daya manusia serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan karya ilmiah bagi kampus Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi dalam memperkaya hasil penelitian yang telah ada.

3. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

4. Bagi Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya koleksinya dan menjadi referensi yang dapat meningkatkan wawasan berfikir ilmiah.