

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi perhatian penting baik perusahaan-perusahaan pemerintah, swasta nasional maupun multi nasional pada era globalisasi, sebab berhasil tidaknya menghadapi era globalisasi sangat tergantung dari pemberdayaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sudah menjadi keharusan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu perhatian yang serius jika kita ingin siap bersaing di era globalisasi. Jika hal ini dilakukan, maka membuat perusahaan menjadi lebih sehat, progresif dan profitabilitas. Selain itu mekanisme pasar bebas akan semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan-perusahaan pemerintah, swasta nasional maupun multi nasional untuk bersaing secara transparan, akuntabel dan bertanggungjawab dalam meningkatkan pelayanan yang prima dan efisien serta efektif. Apalagi adanya pertumbuhan ekonomi yang berkisar sekitar 5,0% sampai dengan 5,2% per tahun dan pertumbuhan pegawai *zero growth* memberi pengaruh yang kuat dalam pengelolaan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh nilai efisiensi dalam perbandingan dengan nilai-nilai lainnya yakni keadilan sosial hak dan kewajiban karyawan juga telah mempengaruhi pengembangan melalui peningkatan produktivitas.

Indonesia termasuk salah satu negara dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) yang telah berlangsung pada akhir tahun 2015 lalu. MEA merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang sebelumnya telah disebut dalam *Framework Agreement on Enhancing, ASEAN Economic Cooperation* pada tahun 1992. Pada pertemuan tingkat Kepala Negara ASEAN (*ASEAN Summit*) ke-5 di Singapura pada tahun 1992 tersebut, para Kepala Negara mengumumkan pembentukan suatu kawasan perdagangan bebas *ASEAN Free Trade Agreement* (AFTA) dalam jangka waktu 15 tahun.

Kemudian dalam perkembangannya dipercepat menjadi tahun 2003, dan terakhir dipercepat lagi menjadi tahun 2012.

Dalam menghadapi MEA, Indonesia haruslah mempersiapkan sumber daya manusianya sebaik mungkin. Melalui peran aktifnya pengusaha-pengusahanya, Indonesia menuntut agar terbentuk sumber daya yang baik dan pengusaha harus menunjukkan peningkatan produktivitas karyawan. Pengertian produktivitas pada perusahaan-perusahaan swasta apabila karyawan dapat menghasilkan lebih banyak produk-produk berkualitas, efektif, efisien dan menghasilkan keuntungan. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai (*output*) dengan peran aktif keseluruhan sumber daya manusia.

Terjadinya persaingan yang ketat dalam hal perekrutan tenaga kerja terlatih atau *skilled labor* dengan standar gaji tinggi yang ditawarkan antar perusahaan-perusahaan sejenis di bidang jasa angkutan laut dalam negeri *Crude Palm Oil* (CPO) antara PT Nusantara *Shipping Lines* dengan PT Lintas Samudera *Lines*, PT Pelayaran Huda Utama, PT Maruli Inti Lines dan perusahaan-perusahaan outsourcing lainnya di Jabodetabek.

Kreativitas adalah salah satu cara manusia untuk mewujudkan dirinya sendiri dalam mengaktualisasi diri mengembangkan kreasi yang produktif bagi perusahaan-perusahaan. Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Dan dalam proses jalannya perusahaan sangat diperlukan adanya promosi jabatan. Promosi jabatan adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Karyawan perusahaan dapat penghargaan promosi kenaikan jabatan memiliki persyaratan-persyaratan tertentu sesuai golongan dibandingkan dengan kandidat karyawan-karyawan yang lainnya. Promosi jabatan harus obyektif, transparan dan akuntabel dan tidak membedakan jender antara pria

wanita serta senioritas antara tua muda dalam pengambilan keputusan dewan kepegangatan dan jabatan. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Beberapa permasalahan promosi jabatan di PT PT Nusantara *Shipping Lines* antara lain: promosi jabatan lebih diutamakan kepada karyawan yang memiliki kedekatan kekeluargaan dengan pimpinan perusahaan dan promosi jabatan tidak melalui *fit and proper test*.

Untuk mengantisipasi hal itu, perbaikan dan pembenahan yang menyangkut peningkatan manajemen perusahaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana guna menciptakan etos budaya kerja perusahaan kepada para karyawannya dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja. Manajemen perusahaan kurang memberi kesempatan kepada karyawan untuk lebih kreativitas kepada karyawan dan kurangnya karyawan memperoleh kesempatan dalam promosi jabatan.

PT. Nusantara *Shipping Line* adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Ship owner, Agency, Marine Service Transportation, Ship Repairing Salvage* dan *Scrap*. PT. Nusantara *Shipping Line* di dirikan pada tanggal 6 Juli 2007 sesuai denga akte pendirian perusahaan yang dikeluarkan oleh Notaris Ny. Neltje Pattinama, SH No. 19 dan disyahkan SK Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI No. C-05396 HT-01.01- Tahun 2007 dan pada tanggal Oktober 2008, dilakukan perubahan akte pendirian perusahaan yang di keluarkan oleh Notaris Drajat Darmadji,S.H. Dengan bervariasinya bidang usaha yang dijalani PT. Nusantara *Shipping Line* maka salah satu konsekuensi dalam pendekatan sumber daya manusia dalam proses pembangunan nasional adalah pengembangan sumber daya manusia. Potensi dan kemampuan tenaga kerja perlu dikembangkan terus menerus, sehingga pemanfaatannya dapat semakin meningkat. Pendekatan sumber

daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan produktif.

Produktivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan data menunjukkan penurunan nilai perolehan dari tahun 2015 tercatat Rp. 134.043.974.833,33 kemudian tahun 2016 hanya tercatat Rp. 100.206.009.260,00 dan tahun 2017 tercatat Rp. 95.152.456.000.00 Penurunannya perolehan tersebut hampir mencapai angka 40% dari total nilai tahun sebelumnya, begitu juga dengan rotasi dan promosi karyawan antar departemen juga menunjukkan penurunan bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya sehingga ada beberapa karyawan potensial memilih keluar dari perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya dan waktu tambahan untuk merekrut karyawan-karyawan baru yang berkualitas baik. Beberapa permasalahan produktivitas di PT Nusantara *Shipping Lines* antara lain: kurangnya produktivitas dalam mencapai target pemasaran dan penjualan disebabkan karena kurangnya dana pemasaran dan penjualan di media cetak, elektronik dan bisnis online seperti tokopedia, bukalapak, lazada, blibli, dll.

Kreativitas kerja merupakan hal penting dalam menjaga daya saing perusahaan, penurunan Produktivitas PT. Nusantara *Shipping Line* di duga penyebabnya adalah menurunnya kreativitas kerja karyawan dan persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan perkapalan dalam negeri dan luar negeri. Pemikiran pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) mendasarkan pada semboyan "*the right man on the right place*" yang menunjukkan secara implisit bahwa antara individu dan posisi dimana ia bekerja terjalin hubungan yang erat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pekerjaan menuntut suatu kualitas tertentu dari SDM agar dapat berperan sesuai dengan posisi yang didudukinya. Sementara tidak dapat diabaikan bahwa individu secara terus menerus bekerja, menunjukkan suatu rangkaian perilaku kerja yang dari waktu ke waktu menjadi semakin baik, semakin efektif dan semakin efisien. Beberapa permasalahan kreativitas di PT Nusantara *Shipping Lines* antara lain: karyawan kurang kreatif dalam memberikan ide kreatif dan inovatif kepada pimpinan

perusahaan dan karyawan lebih banyak diam dalam melaksanakan pekerjaan karena takut salah dalam menyampaikan ide-ide kreatif kepada pimpinan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH KREATIVITAS DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. NUSANTARA SHIPPING LINE”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terkait dengan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kreativitas kerja karyawan
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja
3. Tidak adanya promosi jabatan
4. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan pendidikan karyawan
5. Kurang diperhatikannya pengembangan sumber daya manusia
6. Tingginya tingkat persaingan usaha perkapalan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Meskipun banyak aspek yang menarik untuk diteliti di PT. NUSANTARA SHIPPING LINE namun karena keterbatasan waktu, biaya dan materi dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibatasi. Pembatasan tersebut adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dilihat dari aspek Kreativitas ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ).

#### 1.4. Rumusan masalah

1. Apakah Kreativitas ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara *Shipping Line*?
2. Apakah Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara *Shipping Line*?
3. Apakah variable Kreativitas ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara *Shipping Line* ?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah..

1. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara *Shipping Line*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara *Shipping Line*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara *Shipping Line*.

#### 1.6. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dimasa mendatang dapat memberikan kontribusi yang baik berupa akademis untuk pengembangan ilmu dan dunia pendidikan, utamanya bagi mahasiswa dan dosen di UBHARA JAYA serta manfaat praktis atau operasional bagi dunia bisnis. Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Kreativitas ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Serta diharapkan memberikan gambaran mengenai variable Kreativitas ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) sehingga diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang membutuhkan data atau bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan usulan bagi pimpinan PT. Nusantara *Shipping Line* untuk meningkatkan Kreativitas ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) serta Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) di masa yang akan datang.

