

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Oleh karena itu, dasar bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan salah satunya adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar perusahaan mampu terus bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya sehingga setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan penerapan disiplin kerja.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh sehingga mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Svenska Kullager Fabriken (SKF) Indonesia, Cakung perlu adanya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan karena dengan diberikannya kompensasi yang layak dapat meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja sehingga hasil produktivitas kerja karyawan yang diinginkan dapat tercapai.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, selain itu pentingnya kompensasi juga sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja yang sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan merupakan sesuatu yang khas dalam industri sehingga tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Akan tetapi apabila perusahaan tidak mampu menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan bagi karyawan maka karyawan akan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan juga akan menurun, selain itu apabila perusahaan tidak cepat mengatasinya maka perusahaan bisa saja kehilangan tenaga-tenaga kerja yang terampil dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Salah satu fenomena yang muncul di PT. SKF Indonesia, Cakung adalah pemberian kompensasi yang diberikan cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan karyawan teruma karyawan bagian produksi, dibagian produksi pekerjaan yang diberikan terlalu berat contohnya membuat bearing, mengecek secara teliti bearing yang sudah jadi dan memisahkan bearing yang bagus dengan bearing yang tidak bagus serta pekerjaan tersebut dilakukan ditempat yang bising yang dapat mengganggu indra pendengaran dibandingkan karyawan yang bekerja dibagian kantor waktu mereka hanya dihabiskan untuk bersantai-santai tidak banyak pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasa kompensasi belum diberikan secara adil yang menimbulkan karyawan malas bekerja padahal kompensasi merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja maka disiplin karyawan juga akan semakin menurun.

Disiplin sangat penting, karena disiplin berpengaruh untuk pertumbuhan perusahaan terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga bermanfaat mendidik karyawan agar karyawan dapat mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain hal yang sudah dijelaskan diatas mengenai disiplin, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung untuk mengetahui secara langsung penerapan disiplin kerja yang sudah dijalankan oleh perusahaan, hasil wawancara yang sudah didapatkan yaitu: PT. SKF Indonesia menerapkan beberapa peraturan dalam disiplin kerja yang wajib dijalankan oleh seluruh karyawan antara lain:

- 1) Karyawan diharuskan untuk datang tepat waktu sebelum pukul 07.30 karena jika karyawan sering tidak datang tepat waktu maka bonus akhir tahun yang diterima karyawan akan dipotong sekitar 30 %.
- 2) Setiap karyawan wajib menggunakan sepatu safety dan tamu menggunakan alas kaki yang tertutup dan tidak boleh memperlihatkan jari kaki.
- 3) Terdapat sistem overhead pada saat jam istirahat, ketika jam istirahat karyawan shift pertama sudah berakhir diwajibkan kembali bekerja karena akan bergantian istirahat untuk karyawan selanjutnya.
- 4) Seluruh karyawan dan tamu yang melintas di sekitar wilayah PT. SKF Indonesia diwajibkan untuk mengikuti jalur yang sudah disediakan karena jika tidak mengikuti jalur dikhawatirkan karyawan akan ditabrak oleh kendaraan perusahaan yang akan melintas.

Dari penerapan di atas, masih terdapat permasalahan yang terjadi di PT. SKF Indonesia, Cakung yaitu mengenai ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan padahal sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan karyawan wajib hadir sebelum pukul 07.30, ibarat pepatah waktu adalah uang jika karyawan terlambat sedikit saja maka hasil produktivitas kerja karyawan juga akan menurun tidak sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan

sehingga hasil produktivitas perusahaan tidak maksimal. Pada tabel dibawah ini tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam 3 bulan sebagai berikut:

Tabel 1.1. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan PT. SKF Indonesia, Cakung

No	Bln	Thn	Jumlah karyawan (orang)	Jam Kerja	Hari kerja	Total (hari kerja* jumlah karyawan* jam kerja)	Jumlah ketidakhadiran (jam)	Jumlah Keterlambatan (jam)	Persentase ketidakhadiran (%)	Persentase keterlambatan (%)
1	Jan	2018	383	8 jam	21	64.344	848,04	46	1,31	0,07
2	Feb	2018	382	8 jam	19	58.064	742,04	68	1,28	0,12
3	Mar	2018	381	8 jam	21	64.008	727,90	65	1,14	0,10

Sumber: PT. SKF Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung masih terjadi padahal kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari dan jika hal tersebut berlangsung terus menerus maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Meskipun kompensasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan namun, belum banyak disadari dan dimiliki dengan baik oleh para karyawan yang bisa dilihat dari permasalahan yang dihadapi PT. SKF Indonesia, Cakung tentang kompensasi dan disiplin kerja sehingga ketika kompensasi dan disiplin kerja terdapat masalah maka produktivitas kerja karyawannya juga akan menurun. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi dan disiplin yang baik kepada karyawan agar produktivitas kerja karyawannya akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti untuk membahas masalah produktivitas kerja karyawan melalui skripsi yang berjudul :

“ Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Svenska Kullager Fabriken (SKF) Indonesia, Cakung. “

1.2. Batasan Masalah

1. Penelitian yang dilakukan terbatas pada kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung.
2. Adapun variabel yang diteliti adalah kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SKF Indonesia, Cakung.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung secara simultan.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. SKF Indonesia, Cakung.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan, diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh perusahaan dan karyawan dalam masalah produktivitas kerja karyawan dan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan sehingga dapat produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga menimbulkan dampak yang baik bagi perusahaan, serta dapat memberikan keuntungan antara perusahaan dan karyawan.

2. Bagi Akademis

Menambah literatur perpustakaan agar dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi mahasiswa-mahasiswi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dan disiplin kerja dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, serta diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian tujuan perusahaan agar dapat dijadikan sumber informasi bagi penyempurnaan program kompensasi dan disiplin kerja yang dijalankan perusahaan atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut dimasa yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran mengenai metode yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu termasuk tentang desain penelitian, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, model konseptual, operasional variabel, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan implikasi manajerial.