

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Kanitra Mitra Jayautama (perseroan) atau yang biasa disebut KAMAJU merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa tenaga kerja (*man power solution*) yaitu penyedia jasa mekanik, operator, administrasi, dan satuan pengamanan (*security*). Perusahaan ini didirikan pada tanggal 20 September 2010. Kegiatan utama *Head Office Team* adalah mengelola *man power*. Total karyawan sebanyak 2500 dan 45 diantaranya adalah “*Head Office Team*” atau “Tim Kantor Pusat” yang berada di Jakarta Timur dan terbagi atas 5 bagian yaitu *Human Capital Division*, *Finance Division*, *Operasional Division*, *General Affair Division*, dan *Business and People Development Division*.

Tabel 1.1. Data Penempatan Karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) Periode Tahun 2018

Jabatan	Ideal				Kondisi Yang ada				Hasil yang dicapai
	Pendidikan	Pengalaman	Keterampilan	Pengalaman	Pendidikan	pengetahuan	Keterampilan	pengalaman	
Staff	D3,S1	Adm, Akt, Teknik	Teknis, Hub Sosial, Inovasi	Min 2 Thn	SLTA, D3, S1	Adm, Akt, Teknik	Teknis Hub Sosial, Inovasi	1 Bln - >5 Thn	Kurang Optimal
Leader	S1	Adm, Teknik, Mjn	Teknis, Hub Sosial, Inovasi Pencapaian Target 100%, Problem Solving	Min 3 Thn	D3, S1	Adm, Teknik	Teknis, Hub Sosial, Inovasi	5-7 Tahun	Kurang Optimal
Dept. Head	S1	Mjn, Lapangan, Bisnis Perusahaan, Peraturan Perus	Teknis, Hub Sosial, Inovasi, Problem Solving Pencapaian Target 100%, Rencana Kerja	Min 5 Thn	SLTA, S1	Lapangan, Bisnis Perusahaan, Peraturan Perusahaan	Teknis, Hub Sosial, Problem Solving	3 – 7 Tahun	Kurang Optimal

		ahaan dan Pemeintah	Tahunan						
Direktur	S2	Mjn, Lapangan, Bisnis Perusahaan, Peraturan Perusahaan dan Pemeintah	Pembuat Keputusan/Kebijakan, Problem Solving, Hub Sosial, Rencana Kerja Tahunan	Min 5 Thn	SLTA	Lapangan, Bisnis Perusahaan, Peraturan Perusahaan dan Pemeintah	Pembuat Keputusan/Kebijakan, Hub Sosial	2 Thn	Kurang Optimal

(Sumber : Data Sekunder, Human Capital Division PT Kanitra Mitra Jayautama Tahun 2018)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penempatan karyawan yang belum sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan kerja dan pengalaman setiap karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penempatan karyawan yang kurang optimal pada karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SLTA dan D3 pada jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 1.2. Data Pemberian Kompensasi pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) periode Tahun 2018

Jabatan	Kompensasi Finansial		Kompensasi Non Finansial	
	Langsung	Tidak Langsung	Pekerjaan	Lingkungan Kerja
	Gaji, Insentif/Komisi, Bonus, Tunjangan Jabatan	THR, Jaminan Kes & Hari Tua, Kendaraan, Mess, Uang Lembur, Makan, Hak Cuti, Tunjangan Komunikasi, Uang Entertaint	Promosi Kenaikan Jabatan	Ruang Kerja Aman & Nyaman, Jam Kerja 8jam/hr, Cafeteria, Klinik Kesehatan, Tempat Parkir, Tempat Ibadah, Fasilitas Olahraga
Staff	Gaji, Bonus	THR, Jam. Kes & Hr Tua, Mess, Uang Lembur, Makan, Hak Cuti	Down Grade	Ruang Kerja aman dan nyaman, Jam Kerja 8jam/hr, Cafeteria, Tempat parkit, Tempat Ibadah, Fasilitas Olahraga
Leader	Gaji, Bonus	THR, Jam. Kes & Hr	Promosi	Ruang Kerja aman dan

		Tua, Mess, Uang Lembur, Makan, Hak Cuti, Tnj Komunikasi	Kenaikan Jabatan	nyaman, Jam Kerja 8jam/hr, Cafeteria, Tempat parkit, Tempat Ibadah, Fasilitas Olahraga
Dept. Head	Gaji, Bonus, Tunjangan Jabatan	THR, Jam. Kes & Hr Tua, Mess, Uang Lembur, Makan, Hak Cuti, Tnj Komunikasi	Promosi Kenaikan Jabatan	Ruang Kerja aman dan nyaman, Jam Kerja 8jam/hr, Cafeteria, Tempat parkit, Tempat Ibadah, Fasilitas Olahraga
Direktur	Gaji, Bonus, Komisi, Tunjangan Jabatan	THR, Jam. Kes & Hr Tua, Mess, Uang Lembur, Makan, Hak Cuti, Tnj Komunikasi, Uang Entertaint	Promosi Kenaikan Jabatan	Ruang Kerja aman dan nyaman, Jam Kerja 8jam/hr, Cafeteria, Tempat parkit, Tempat Ibadah, Fasilitas Olahraga

(Sumber : Data Sekunder, Human Capital Division PT Kanitra Mitra Jayautama Tahun 2018)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa penempatan karyawan tersebut mempengaruhi kompensasi yang didapatkan, sehingga tidak dapat dipungkiri hal ini yang dapat memicu menurunnya produktivitas kerja karyawan. Indikator Produktivitas Kerja ialah tingkat absensi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, dan tingkat kesalahan, serta waktu yang dibutuhkan. Sebagai data acuan, produktivitas kerja yang menurun dapat dilihat dari grafik data keterlambatan karyawan dan data perolehan produktivitas kerja karyawan yang ditempatkan sebagai “*Head Office Team*” KAMAJU di Jakarta Timur:



(Sumber : Data Sekunde, Human Capital Divison PT Kanitra Mitra Jayautama Tahun 2018)

Gambar 1.1. Grafik Keterlambatan Karyawan *Head Office Team* Pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) Periode Januari – Agustus 2017

**Tabel 1.3. Data Absensi pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU)
periode Tahun 2018**

Jabatan	Tingkat Perolehan Hasil (Target 100%)			Kualitas yang dihasilkan (Inovasi)			Tingkat Kesalahan dan Waktu Yang dibutuhkan		
	2016 150 M	2017 212 M	2018 350 M	2016	2017	2018	Pending PO, Pending Billing, Pending SPKM	Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja di Cab & Site	Pemenuhan Kebutuhan Alat Kerja, Seragam dsb
Staff	203M	212M	151M	2 Org	-	2 Org	Belum Terpenuhi dalam waktu Max 3 Bulan	Belum Terpenuhi Max 1 Bln	Belum Terpenuhi Max 1 Minggu dalam posisi training
Leader				-	-	-	Belum Terpenuhi dalam waktu Max 3 Bulan	Belum Terpenuhi Max 1 Bln	Belum Terpenuhi Max 1 Minggu dalam posisi training
Dept. Head				-	-	-	Belum Terpenuhi dalam waktu Max 3 Bulan	Belum Terpenuhi Max 1 Bln	Belum Terpenuhi Max 1 Minggu dalam posisi training
Direktur				-	-	-	Belum Terpenuhi dalam waktu Max 3 Bulan	Belum Terpenuhi Max 1 Bln	Belum Terpenuhi Max 1 Minggu dalam posisi training

(Sumber : Data Sekunder, Human Capital Division PT Kanitra Mitra Jayautama Tahun 2018)

Berdasarkan gambar pada grafik 1.1 dapat diketahui rendahnya produktivitas kerja karyawan dari tingkat absensi yang rendah berdasarkan jumlah keterlambatan karyawannya yang lebih dari angka 50 setiap bulannya di tahun 2017 tersebut. Sesuai tabel 1.3 dapat diketahui bahwa data perolehan produktivitas kerja karyawan menurun berdasarkan kualitas yang dihasilkan dari 45 karyawan hanya 2 karyawan yang membuat inovasi dan berdasarkan tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan belum dapat terpenuhi. Hal ini dapat terjadi karena ketidaksiapan karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan, perubahan kebijakan perusahaan, adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan maupun keterampilannya, serta ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang didapatkan.

Sebagai salah satu upaya, manajemen KAMAJU untuk menjaga efektivitas organisasi perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan budaya tertib administrasi diantara pemangku kepentingan perusahaan, maka pada tanggal 04 Desember 2017 Perusahaan yang diwakili oleh pejabat tertentu yang telah diberi kewenangan, akan melakukan pemotongan upah bagi pekerja yang dinyatakan terbukti secara administrasi telah melanggar aturan yang berlaku dan memenuhi syarat sanksi atas denda

pemotongan upah, hal tersebut dituangkan oleh KAMAJU pada surat keputusan (SK) No. SK/DIR/009/KMJ/XII/2017 tentang Denda dan Pemotongan Upah. Dalam pasal 2, berikut 6 kategori yang dipotong upah dan besarnya, yaitu :

1. Beberapa poin teknis pelanggaran administrasi yang dikenakan denda melalui pemotongan upah adalah yang dikategorikan melanggar ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan (Terlambat Masuk Kerja dan Ketidakhadiran kategori Alpha serta penggantian kerusakan /kehilangan barang/aset perusahaan atau milik pihak ketiga)
2. Keterlambatan masuk kerja sebanyak 3-5 kali dalam satu bulan yang sama dikenakan denda pemotongan upah sebesar Rp. 50.000
3. Keterlambatan masuk kerja sebanyak 6-10 kali dalam satu bulan yang sama dikenakan denda pemotongan upah sebesar Rp. 100.000
4. Keterlambatan masuk kerja sebanyak 11 kali sampai seterusnya dalam satu bulan yang sama dikenakan denda pemotongan upah sebesar Rp. 150.000
5. Ketidakhadiran pekerja yang dikategorikan Alpha, dikarenakan habis cuti tahunan/cuti besarnya sudah habis atau belum matang maupun belum berhak cuti tahunan/cuti besar, dikenakan denda pemotongan upah sebesar jumlah hari alpha dikalikan upah satu hari pekerja yang bersangkutan ($Jlh\ Alpha \times (upah/22)$), dimana ($upah\ per\ hari = upah\ satu\ bulan/jumlah\ hari\ kerja\ dalam\ satu\ bulan$) dan/atau maksimal denda Rp. 200.000 per hari alpha.
6. Kerusakan dan hilangnya aset/barang milik perusahaan, milik perusahaan customer atau milik masyarakat yang akibat kelalaian dari pekerja yang bersangkutan, diwajibkan mengganti secara materi senilai kerugian yang ditimbulkan pekerja tersebut. Klaim atas ganti rugi akan dapat dilakukan pengenaan denda melalui pemotongan upah dengan merujuk pada nilai kerugian yang timbul.

Berkaitan dengan Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh KAMAJU terhadap karyawannya, berikut data keterlambatan karyawan per bulan periode 2018 dan data pemberian Surat Peringatan (SP) per bulan periode 2018 ialah :

**Tabel 1.4. Data Pemotongan Denda Keterlambatan Karyawan
Head Office Team pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU)
di Jakarta Timur Periode Jan-Apr 2018**

Periode	Keterangan		
	3-5 Kali	6-10 Kali	11-dst
	Rp. 50.000	Rp. 100.000	Rp. 150.000
Januari	6	9	-
Februari	16	3	1
Maret	9	1	1
April	16	1	-

(Sumber : Data Sekunder, Human Capital Division PT Kanitra Mitra Jayautama Tahun 2018)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa sejak KAMAJU menetapkan Surat Keputusan (SK) tentang denda dan pemotongan upah, tidak dapat mengupayakan produktivitas kerja karyawannya. Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya perhatian perusahaan terhadap penyesuaian penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi penyebab kurang baiknya produktivitas kerja karyawan yang ditempatkan sebagai *Head Office Team* PT Kanitra Mitra Jayautama di Jakarta Timur. Hal ini juga dapat dipicu dari pemberian kompensasi. Oleh karena itu, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan.

Dari pengalaman ini, saya tertarik meneliti bagaimana sesungguhnya penempatan karyawan dan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan *Head Office Team* di KAMAJU. Oleh karena itu, dalam penelitian ini saya memberi judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT KANITRA MITRA JAYAUTAMA (KAMAJU) DI Cakung Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas , maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama di Cakung Jakarta Timur ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama di Cakung Jakarta Timur ?
3. Apakah ada pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama di Cakung Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama di Cakung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama di Cakung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kanitra Mitra Jayautama di Cakung Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan, sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan MSDM dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam mencapai produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Pembaca, agar dapat dijadikan literatur dalam melakukan penelitian yang sejenis khususnya tentang penempatan kerja dan kompensasi serta produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Penulis, berguna untuk menambah wawasan ilmu dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi serta produktivitas kerja karyawan bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian tentang pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup objek penelitian
Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Penempatan Karyawan (X1), dan Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Ruang lingkup subjek penelitian
Subjek penelitian ini adalah karyawan yang ditempatkan sebagai *Head Office Team* pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) di Cakung Jakarta Timur.
3. Ruang lingkup tempat penelitian
Tempat penelitian ini dilakukan di PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) di Cakung Jakarta Timur.
4. Ruang lingkup waktu penelitian
Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 01 Mei – 30 Mei 2018.
5. Disiplin Ilmu
Ilmu Ekonomi, Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada Penempatan Karyawan (X1), Kompensasi (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kanitra Mitra Jayautama (KAMAJU) di Cakung Jakarta Timur.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh.