

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dalam dunia usaha yang semakin pesat, yang menjadi penyebab adanya permasalahan yang harus dihadapi sebuah perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu dari aspek sumber daya manusia sebagai pelaku kegiatan produksi perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan dimasa yang akan datang.

Di dalam perusahaan aspek sumber daya manusia merupakan peranan penting yaitu sebagai tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, yang dimaksud disini adalah apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan baik maka baik pula produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimiliki ini bertujuan untuk kesuksesan dalam usahanya dan juga agar harapan serta tujuan perusahaan bisa terwujud.

Seorang manajer tidak hanya bertanggung jawab terhadap naik turun didalam dunia usaha di perusahaan. Namun juga kunci utama kesuksesan sebuah perusahaan dimasa mendatang yaitu sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan tersebut. Titik sentral di sebuah perusahaan adalah kualitas dari sumber daya itu sendiri. Peran manajer sangatlah penting bagi setiap perusahaan yaitu berperan untuk memperengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Dengan

memperengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Dengan memperhatikan aspek sumber daya manusianya perusahaan tersebut dapat mempengaruhi serta dapat mengontrol pola pengembangan usaha berorientasi pada kemampuan sumber daya manusia kekuatan utama serta tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan.

Didalam sebuah usaha tidak hanya mengandalkan segi kualitas produksi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetapi juga setiap perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, seperti gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan begitu perusahaan akan mengetahui dan memahami kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga karyawan merasa puas atau merasa diperhatikan oleh perusahaan akibatnya karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas kerja merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa hasil yang dapat diraih esok yang lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini. Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien. Produktivitas kerja merupakan suatu permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, namun perlu adanya usaha dan peran, baik itu dari perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling penting berpengaruh

adalah gaji karyawan, karena besar kecilnya yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan didalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Gaji yang telah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan, pada dasarnya karyawan yang telah bekerja disuatu perusahaan mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima biasanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pada umumnya karyawan mengharapkan gaji yang adil dan akan menimbulkan dampak rasa kepuasan dalam bekerja dan akan menyebabkan karyawan lebih bersemangat kerja yang akhirnya menunjang tingkat produktivitas perusahaan. Menurut Kadarisman (2020 :11) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja. Menurut Suparyadi (2015) kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, dan keselamatan kerja. Kondisi kerja menjadi bagian yang sangat penting untuk diperhatikan tujuannya untuk mendorong SDM berkinerja tinggi (Hartanto dkk, 2018). Ketidaknyamanan saat kerja merupakan kondisi yang tidak baik dalam beraktivitas bagi karyawan, dan akan menimbulkan tidak semangat kerja dan merasa bosan (Dasuha, 2018).

Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan berkualitas perusahaan dituntut agar memberikan pelayanan kerja bagi karyawan berbentuk program pelayanan bagi para karyawan. Jika program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh karyawan maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan, maka dalam melaksanakan sebuah aktivitas akan lebih merasa terjamin, dengan begitu kualitas kerja maupun kualitas produk yang dihasilkan akan terjamin. Menurut Sarahwati (2020) program pelayanan bagi karyawan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, baik dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Perusahaan yang sukses akan selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apakah karyawan tersebut sudah bisa bekerja secara efektif atau sebaliknya. Nah, begitu pula yang saat ini terjadi di sebuah perusahaan nasional yang bergerak dibidang pertambangan, dan perdagangan batu bauksit. dimana perusahaan tersebut ingin mendayagunakan sumber daya manusia dengan optimal. Tujuannya supaya para karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

PT Indo Persada Alumina didirikan berdasarkan akte notaris Elizabeth Ida Ayu Suselo Agesti, S.H. Nomor 30 tanggal 15 Juni 2021. Berkendudukan di Provinsi Kepulauan Riau yang bergerak dengan bidang pertambangan dan perdagangan batu bauksit. Lokasi kantor pusat berada di Jl. Nusantara Ruko Nomor 3 Kelurahan Sei Lengkop, Kecamatan Bintan Timur, Kabupaten Bintan. Di dalam usaha agar meningkatkan produktivitas karyawannya perusahaan tidak bisa lepas dari faktor gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan/survei yang dilakukan peneliti kepada bagian karyawan PT Indo Persada Alumina didapatkan adanya penurunan produktivitas kerja. Banyak faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil pengamatan awal dan melakukan wawancara pada beberapa karyawan menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan yaitu permasalahan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan.

Beberapa karyawan menganggap gaji karyawan yang bekerja didalam kantor lebih besar dibandingkan karyawan yang bekerja dilapangan, padahal dari segi tanggung jawab dan pelayanan relatif lebih besar karyawan yang bekerja dilapangan. Adapun gaji yang diberikan kepada karyawan sebagian menggunakan UMK dan juga ada yang tidak menggunakan UMK. Sementara dalam hal pemberian gajinya selain memberikan gaji pokok, pihak PT Indo Persada Alumina juga memberikan upah bonus sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan. Namun tidak semua karyawan yang mendapatkan upah bonus. Selain itu sebagian karyawan mengatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan atas pekerjaan yang dibebankan sehingga terjadi ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima oleh karyawan. Selain itu gaji yang telah diterima oleh karyawan belum memadai dibanding dengan biaya hidup. Namun, mereka hanya bisa diam dan tidak mau mengatakannya karena menurut mereka itu hal yang tidak sopan dan takut dikeluarkan dari pekerjaan mereka.

Permasalahan pada kondisi kerja yaitu karyawan kontrak bekerja dibawah tekanan sedangkan karyawan tetap lebih santai. Akibatnya, terjadi kesenjangan

antara karyawan tetap dan kontrak. Selain itu juga kurang mendukungnya keamanan dalam bekerja. Keamanan yang relatif rendah di kantor sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman. Hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang kehilangan barang-barang pribadi seperti kehilangan handphone dan uang yang diakibatkan tidak adanya pemasangan CCTV. Selain itu dapat dilihat dari fasilitas yang kurang memadai membuat terhambatnya aktivitas dalam bekerja, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga ruang gerak karyawan menjadi terbatas dan lain sebagainya.

Berikutnya program pelayanan bagi karyawan, tidak ada jaminan kesehatan dan keselamatan bagi karyawan tidak tetap sedangkan karyawan tetap mendapatkan pelayanan karyawan. Dan tidak semua karyawan tetap mendapatkan tunjangan program pelayanan karyawan dari perusahaan seperti pemberian asuransi kesehatan akibatnya jika mereka sakit dan kelelahan mereka hanya bisa meminum jamu, air putih dan obat yang dijual dari toko biasa tanpa penanganan dari dokter, tidak tersedianya kantin sehingga karyawan harus pulang kerumah atau membawa bekal sendiri dari rumah dan lain-lain. Dengan tidak adanya program pelayanan bagi karyawan menyebabkan adanya penurunan produktivitas kerja pada beberapa karyawan.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Indo Persada Alumina, dengan judul penelitian:

“GAJI, KONDISI KERJA DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT INDO PERSADA ALUMINA)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah gaji karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah kondisi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah program pelayanan bagi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan di dalam penelitian ini hanya dibatasi pada: Gaji, Kondisi Kerja dan Program Layanan Karyawan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Indo Persada Alumina).

Pembatasan masalah diatas bukan berarti aspek yang lain tidak penting, akan tetapi lebih kepada pertimbangan dari waktu peneliti terbatas, kemudian berdasarkan hasil survey dan keterbatasan yang peneliti miliki yang tidak memungkinkan untuk meneliti semua permasalahan yang ada.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah di paparkan maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh program pelayanan bagi karyawan terhadap
4. produktivitas kerja karyawan.
5. Untuk melakukan pengujian secara emperis terhadap gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan.

1.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Harapan untuk hasil penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan dapat menentukan hasil dari produktivitas kerja karyawan.
 - b. Harapan untuk penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai pengembangan wawasan bagi penulisan terutama bagi pembaca.

- b. Sebagai acuan yang bersangkutan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja karyawan.
- c. Sebagai sarana bagi penulis sebagai wacana untuk memperluas wawasan tentang bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta untuk memperdalam penulis dalam menelaah dan memecahkan kasus yang sering terjadi di dunia usaha serta untuk memenuhi persyaratan tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi untuk gelar Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah mengetahui format penelitian ini, maka dari itu peneliti memberitahukan tahapan atau sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman di dalam melakukan tahap – tahap penelitian ini. Peneliti menyusun menjadi lima Bab, uraian sistematika pembahasan yang terkandung didalam masing-masing Bab disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Membahas tentang kajian pustaka, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi atau sampel, prosedur pengumpulan data, metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang Deskripsi Unit Analisis/Observasi, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Mencakup kesimpulan dan saran. Bagian akhir dari penelitian ini memuat daftar pustaka, lampiran, surat keterangan penelitian dan biodata peneliti.

