

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi era pasar bebas sekarang ini, daya saing industrialisasi semakin ketat dan menentukan maju tidaknya suatu bangsa (Rachmawati, 2008: 171). Oleh karena itu suatu bangsa harus memperhatikan daya saing sektor industrinya melalui perusahaan-perusahaan yang ada. Untuk meningkatkan operasionalnya, perusahaan membutuhkan sumber daya seperti modal, mesin, gedung, dan lain-lain. Kebutuhan yang tidak kalah penting yaitu sumber daya manusia, yang memiliki pengaruh besar terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sumarsono (2003: 4) sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Menurut Malayu (2003: 244) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Menurut Ardana (2012: 5) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Yani (2012: 1) sumber daya manusia disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi.

Dalam rangka persaingan bebas sekarang ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat yang berperan besar bagi kesuksesan perusahaan, yang dapat dilihat dari tingkat produktivitas pekerjanya. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, karena peralatan yang canggih tidak akan berarti tanpa peran aktif manusia. Karena itu memberikan perhatian pada unsur manusia merupakan tuntutan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2009: 99) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut Gaspersz (1998: 18) ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi *output*, namun produktivitas dipandang dari sisi *input* dan *output* yang berkaitan dengan efisiensi penggunaan *input* dalam memproduksi *output*. Besar kecilnya produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *knowledge, skills, abilities, attitude, dan behaviors* (Teguh, 2009: 49).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, karyawan perlu didukung oleh penerapan kompensasi dan disiplin kerja yang baik. Karenanya setiap perusahaan harus mengembangkan sistem kebijakan kompensasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dari berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2009: 142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan pengabdian mereka. Menurut Jahrie dan Hariyoto (1999: 109), kompensasi adalah “semua balas jasa (*reward*) yang diterima seorang karyawan atau pekerja dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.” Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi para karyawan yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dibutuhkan peraturan dalam kehidupan sehari-hari untuk mengatur setiap kegiatan manusia. Demikian juga dalam perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari para anggotanya. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan. Sinungan (2003: 148) mengatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Jahrie dan Hariyoto (1999: 162-163) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2003: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Karyawan yang disiplin, tertib dan menataati semua aturan yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan perusahaan yang karyawannya yang tidak disiplin akan sangat sulit melaksanakan program-program untuk meningkatkan produktivitas, sehingga mustahil untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, kompensasi dan disiplin kerja adalah kunci-kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika disiplin kerja dan kompensasi diterapkan dengan baik akan meningkatkan kepuasan, motivasi dan prestasi, kemudian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Ternyata dalam praktiknya tidak semua perusahaan paham benar mengenai sistem kompensasi dan disiplin kerja. Ada yang beranggapan dengan melaksanakan kompensasi dan disiplin kerja minimum sudah merasa memenuhi semua ketentuan kompensasi yang berlaku. Sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Tidak heran jika terjadi aksi demonstrasi dan mogok kerja yang dilakukan tenaga kerja sebagai bentuk protes kepada perusahaan agar hak-hak mereka terpenuhi. Fenomena inilah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti tentang kompensasi dan disiplin kerja.

*PT Great Giant Pineapple* merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri nanas yang terletak di Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Pada awalnya *PT Great Giant Pineapple* adalah perusahaan yang bergerak dalam industri singkong, namun dalam perkembangannya *PT Great Giant Pineapple* perlahan mulai mengembangkan industri nanas. Sekarang perusahaan ini merupakan perusahaan pengalengan nanas terbesar ke-tiga di dunia.

Terdapat banyak departemen yang terlibat dalam perusahaan ini. Setiap departemen berperan penting dalam perkembangan *PT Great Giant Pineapple*. Mereka tergabung dalam beberapa bagian yaitu *supporting*, *plantation*, *factory* dan *security departement*. *Supporting departement* yaitu departemen yang berperan vital untuk menunjang keberhasilan bagian *plantation*, *factory* dan *security*. *Plantation department* yaitu departemen yang secara garis besar bertanggung jawab dalam penanaman sampai pemanenan.

*Factory department* yaitu setelah buah dipanen, buah didistribusikan ke bagian ini. Departemen yang tergabung di dalamnya antara lain *can making* yang berperan dalam bidang pembuatan kaleng yang akan digunakan untuk memasukkan nanas ke dalam kaleng. Kemudian *security department*, yang merupakan sebuah *section* dari *human resources department*. *Security* adalah suatu kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau badan usaha untuk melaksanakan pengamanan fisik dalam rangka menyelenggarakan keamanan di lingkungan atau kawasan kerjanya.

Pengawasan fisik yaitu segala usaha mencegah atau mengatasi timbulnya ancaman, gangguan keamanan dan ketertiban di lingkungan instansi terkait melalui kegiatan pengaturan, penjagaan, dan kegiatan lainnya. Dalam pelaksanaan kegiatannya dikoordinir langsung oleh *chief security* yang dibantu oleh komandan regu. Karyawan bagian *security PT Great Giant Pineapple* berjumlah yang 332 orang yang dibagi menjadi lima wilayah kerja yaitu *central*, *factory*, rayon I, rayon II dan rayon III. Terdapat tiga bagian pada karyawan *security* yaitu *security* penjagaan, patroli dan reserse kriminal (*reskrim*).

*Security* penjagaan bertugas menjaga keamanan lingkungan kerjanya dengan berjaga di pos-pos tertentu. *Security* patroli bertugas melakukan pengawasan keamanan dan ketertiban dengan berkeliling menggunakan kendaraan patroli. Sedangkan tugas *security* reskrim berkaitan dengan masalah keamanan lingkungan (kasus). Mereka bertugas untuk menyelidiki, memproses, dan menyelesaikan kasus-kasus yang timbul agar lingkungan tetap aman dan disiplin. Untuk menciptakan kedisiplinan, karyawan bagian *security* ini juga harus melaksanakan disiplin kerja yang baik. Untuk melihat disiplin kerja, dapat dilihat dari daftar absensi karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan Bagian *Security* Tahun 2015 Bulan Januari-September**

| Bulan     | Jumlah Karyawan yang Absen |      |      |              | Total |
|-----------|----------------------------|------|------|--------------|-------|
|           | Sakit                      | Izin | Cuti | <i>Alpha</i> |       |
| Januari   | 12                         | 7    | 15   | 2            | 36    |
| Februari  | 15                         | 10   | 22   | 4            | 51    |
| Maret     | 11                         | 9    | 11   | 1            | 32    |
| April     | 16                         | 8    | 9    | 0            | 33    |
| Mei       | 12                         | 9    | 13   | 0            | 34    |
| Juni      | 14                         | 7    | 10   | 0            | 31    |
| Juli      | 12                         | 9    | 8    | 1            | 30    |
| Agustus   | 11                         | 8    | 13   | 0            | 32    |
| September | 13                         | 10   | 20   | 3            | 46    |

Sumber : *PT Great Giant Pineapple*, 2015 (Data diolah)

**Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Bagian *Security* Tahun 2013-2014**

| Tahun | Jumlah Karyawan yang Absen |      |      |              | Total |
|-------|----------------------------|------|------|--------------|-------|
|       | Sakit                      | Izin | Cuti | <i>Alpha</i> |       |
| 2013  | 163                        | 94   | 167  | 18           | 442   |
| 2014  | 149                        | 103  | 156  | 13           | 421   |

Sumber : *PT Great Giant Pineapple*, 2015 (Data diolah)

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2015 tingkat absen karyawan dari Januari sampai September mengalami naik turun. Jumlah absen tertinggi terjadi pada Bulan Februari dan absensi terendah pada Bulan Juli. Tahun 2013 absen terbanyak karena cuti yaitu sebanyak 167 karyawan, disusul absen karena sakit, izin, dan *alpha*. Tahun 2014 terjadi penurunan jumlah absen sebesar 4,7% yaitu 21 angka, hanya absen izin yang mengalami kenaikan sebesar 9,5%. Pada tahun 2015 karyawan yang absen selama 9 bulan adalah 325 orang, berarti rata-rata absen per bulan berjumlah 36 orang. Sedangkan tahun 2013 dan 2014 rata-rata absen per bulan berjumlah 36 dan 35 orang. Jadi tingkat absensi tahun 2013-2015 mengalami naik turun. Selain disiplin kerja, kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian *security* juga harus diperhatikan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang layak, mereka akan merasa puas, semangat dalam bekerja dan akan melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

Salah satu kompensasi yang diberikan *PT GGP* adalah berupa gaji. Gaji tersebut dapat dilihat dari Surat Keputusan Direksi *PT GGP* Tentang Upah Minimum Karyawan Tahun 2014. Surat tersebut berisi tentang keputusan menaikkan upah minimum karyawan dari Rp. 1.154.000,- menjadi Rp. 1.400.000,-. Untuk upah harian sebesar Rp. 56.000,- dengan rincian: gaji pokok Rp. 48.000,- per hari dan tunjangan Rp. 8.000,- per hari. Dalam surat ini menyatakan bahwa Surat Keputusan Direksi Tahun 2013 sudah tidak berlaku, dan upah minimum yang baru mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2014. Gambar 1.2 Surat Keputusan Direksi Tentang Upah Minimum Sejak 2014 dapat dilihat di lampiran.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian *security PT GGP* dapat dilihat melalui data-data penyelesaian kasus berikut:

**Tabel 1.3 Jumlah Kasus Tahun 2014**

| Bulan     | Tahun 2013 | Tahun 2014 |
|-----------|------------|------------|
| Januari   | 2          | 2          |
| Februari  | 4          | 0          |
| Maret     | 3          | 3          |
| April     | 3          | 3          |
| Mei       | 3          | 1          |
| Juni      | 3          | 2          |
| Juli      | 4          | 2          |
| Agustus   | 1          | 2          |
| September | 5          | 0          |
| Oktober   | 1          | 2          |
| November  | 2          | 0          |
| Desember  | 0          | 4          |
| Total     | 31         | 21         |

Sumber : *PT Great Giant Pineapple, 2015 (Data diolah)*

**Tabel 1.4 Jumlah Kasus Tahun 2013-2014**

| Tahun | Jumlah kasus      |                    |                          |
|-------|-------------------|--------------------|--------------------------|
|       | Kasus yang timbul | Kasus yang selesai | Kasus yang belum selesai |
| 2013  | 31                | 24                 | 7                        |
| 2014  | 21                | 17                 | 4                        |

Sumber: *PT Great Giant Pineapple, 2015 (Data diolah)*

Dari Tabel 1.4 terlihat bahwa jumlah kasus tahun 2013 adalah 31 kasus, 77% dari kasus tersebut dapat diselesaikan, sedangkan 23% nya belum selesai. Tahun 2014 jumlah kasus yang timbul menurun 10 angka menjadi 21 kasus. Namun jumlah kasus yang selesai meningkat menjadi 81% dan yang belum selesai menurun menjadi 19%. Jadi produktivitas kerja karyawan tahun 2014 meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja berkaitan dengan profitabilitas suatu perusahaan. Tepat atau tidaknya penerapan kompensasi dan disiplin kerja, dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di *PT Great Giant Pineapple* khususnya di bagian *security* dengan judul **“Implikasi Penerapan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Security Departement PT Great Giant Pineapple).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *security PT GGP* ?
2. Apakah penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *security PT GGP* ?
3. Apakah implikasi penerapan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *security PT GGP*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui implikasi penerapan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.4 Manfaat

Penelitian ini memiliki manfaat antara lain:

Manfaat teoritis

1. Sebagai pembelajaran bagi penulis dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian di bidang yang sama.
2. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan baik di lingkungan akademis maupun non akademis.

Manfaat praktis

1. Dapat dijadikan masukan bagi *PT Great Giant Pineapple* dalam membuat kebijakan mengenai kompensasi dan disiplin kerja karyawannya.
2. Penelitian ini dapat dijadikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.