

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan, unsur sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam perusahaannya tentu akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha saat ini. Karyawan dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah solusi yang tepat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya merupakan sebuah ilmu, tapi juga merupakan seni dalam mengatur hubungan karyawan yang ada dalam perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang memiliki hati dan perasaan maka seorang manajer personalia harus mampu melakukan pendekatan secara manusiawi kepada karyawannya.

Menurut Hasibuan (2003:12), karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan yang cakap, mampu, terampil, belum mampu menjamin produktivitas karyawan tersebut akan baik, jika moral kerjanya buruk. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dalam perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan, selain sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain 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 perusahaannya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Karakteristik- karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, karena ketepatan dalam memilih karyawan akan memberikan dampak yang besar bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Robbins (2006) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan karakteristik individu meliputi:

1. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi..

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, .Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

2. Jenis kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita.

Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria.

3. Status perkawinan

Robbins (2006) menyatakan bahwa, pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

4. Banyaknya tanggungan

Siagian (2008) menyatakan bahwa, jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang.

Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absen yang kecil. Sedangkan dalam kaitannya dengan *turn over*, semakin banyak jumlah tanggungan seseorang maka kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil.

5. Pengalaman kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002), pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Karakter yang baik dari seorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sedangkan karakter yang kurang baik akan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, karena karakter yang buruk akan memberikan *impact* buruk terhadap pekerjaan yang dibebankan, dengan kata lain kedua karakter atau perilaku karyawan ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Ravianto dalam bukunya “Produktivitas dan Manajemen” (2001), produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil *output* dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

Penelitian ini dilakukan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah yang beralamat di Jl. Negara, Yukum Jaya No. 20

Lampung Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan. Perusahaan ini memasarkan barang-barang kebutuhan rumah tangga seperti sabun, bumbu masak, air minum, dll di wilayah Lampung Tengah.

Berikut ini merupakan data mengenai jumlah karyawan di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia Periode Januari 2013 – Desember 2013

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Operational Manajer	1
2	Supervisor	1
3	Kasir	1
4	Fakturis	2
5	Operator	1
6	Kepala Gudang	1
7	Admin Gudang	1
8	Salesman	8
9	Sopir	7
10	Helper	7
Jumlah		30

Sumber: PT Perusahaan Perdagangan Indonesia, Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa karyawan di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah berjumlah 30 orang.

Dalam kegiatannya PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah menetapkan target yang harus dicapai setiap bulannya. Berikut ini merupakan data tentang target dan pencapaiannya pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah Tahun 2013.

Tabel 2. Target Dan Realisasi Output PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah Tahun 2013

Bulan	Target Output (Penjualan) Miliar	Realisasi Output (Penjualan) Miliar	Tingkat Pencapaian (%)
Januari 2013	4,420	4,002	90
Februari 2013	3,536	3,545	100
Maret 2013	3,536	3,300	93
April 2013	4,420	3,825	87
Mei 2013	3,536	3,407	96
Juni 2013	3,536	3,374	95
Juli 2013	4,420	4,508	102
Agustus 2013	2,652	2,272	103
September 2013	3,536	3,540	100
Oktober 2013	4,420	3,929	89
November 2013	3,536	3,076	87
Desember 2013	3,536	2,858	81
Rata-rata			93

Sumber: PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa realisasi jumlah *output* yang dihasilkan karyawan bagian redaksi pada bulan Januari 2013 hingga Desember 2013 belum mencapai target yang diharapkan. Dari Tabel 2 tersebut diketahui bahwa tingkat pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Agustus 2013 yaitu sebesar 103%, sedangkan tingkat pencapaian terendah terjadi pada bulan Desember 2013 yaitu sebesar 81%.

Berikut ini merupakan data mengenai produktivitas karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah periode Januari 2013 – Desember 2013.

Tabel 3. Produktivitas Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah periode Januari 2013 – Desember 2013

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Target Output (Miliar)	Target Produktivitas per orang (Miliar)	Realisasi Output (Miliar)	Realisasi Produktivitas per orang (Miliar)
Januari 2013	30	4,420	0,147	4,002	0,133
Februari 2013	30	3,536	0,118	3,545	0,118
Maret 2013	30	3,536	0,118	3,300	0,110
April 2013	30	4,420	0,147	3,825	0,127
Mei 2013	30	3,536	0,118	3,407	0,113
Juni 2013	30	3,536	0,118	3,374	0,112
Juli 2013	30	4,420	0,147	4,508	0,150
Agustus 2013	30	2,652	0,089	2,272	0,075
September 2013	30	3,536	0,118	3,540	0,118
Oktober 2013	30	4,420	0,147	3,929	0,130
November 2013	30	3,536	0,118	3,076	0,102
Desember 2013	30	3,536	0,118	2,858	0,095
Rata – rata					0,115

Sumber: PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa realisasi jumlah *output* dan juga realisasi produktivitas yang dihasilkan karyawan yang memenuhi target hanya terjadi pada bulan Juli 2013. Dari Tabel 3 tersebut diketahui bahwa tingkat realisasi

produktivitas tertinggi terjadi pada bulan Juli 2013 yaitu sebesar 0,150 miliar. Sedangkan tingkat realisasi produktivitas terendah terjadi pada bulan Agustus 2013 yaitu sebesar 0,075miliar.

Berdasarkan uraian di atas dan dengan adanya karaktersitik individu karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah, serta didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan I Wayan Sanjaya (2012) tentang pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan bagian redaksi surat kabar harian umum Lampung Post, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah”.

1.2 Permasalahan

Karakteristik individu dalam perusahaan menjadikan pencapaian target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam, ada individu yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik ada juga yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan kurang baik. Karakter individu dalam suatu organisasi tidaklah selalu sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Sama seperti yang terdapat di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah, karakteristik individu karyawannya pun berbeda mulai dari usia, pendidikan, status perkawinan, dan pengalaman kerja. Hal ini tentunya perlu diperhatikan mengingat karakteristik individu karyawan memiliki pengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Perusahaan harus bisa memahami karakteristik individu karyawannya untuk dapat

meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan I Wayan Sanjaya (2012) tentang pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan bagian redaksi surat kabar harian umum Lampung Post. Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dimana karakteristik individu seperti usia dan pengalaman kerja serta tingkat pendidikan ikut menentukan output kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang pentingnya karakteristik individu tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah.

1.4 Kerangka Pemikiran

Upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan hal yang sangat signifikan bagi perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu bertindak rasional dalam menjalankan usahanya agar efektifitas perusahaan dapat tercapai. Masing-masing karyawan diharapkan mampu mengoptimalkan seluruh kapasitas atau kemampuan yang dimilikinya.

Individu dalam perusahaan yang memiliki karakter yang berbeda-beda diharapkan bisa saling mengerti antar rekan kerja agar bisa menjalin kerjasama dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Robbins (2006) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan karakteristik individu meliputi:

- a. Usia
- b. Jenis Kelamin
- c. Status Pernikahan
- d. Jumlah Tanggungan
- e. Pengalaman Kerja

Indikator-indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.

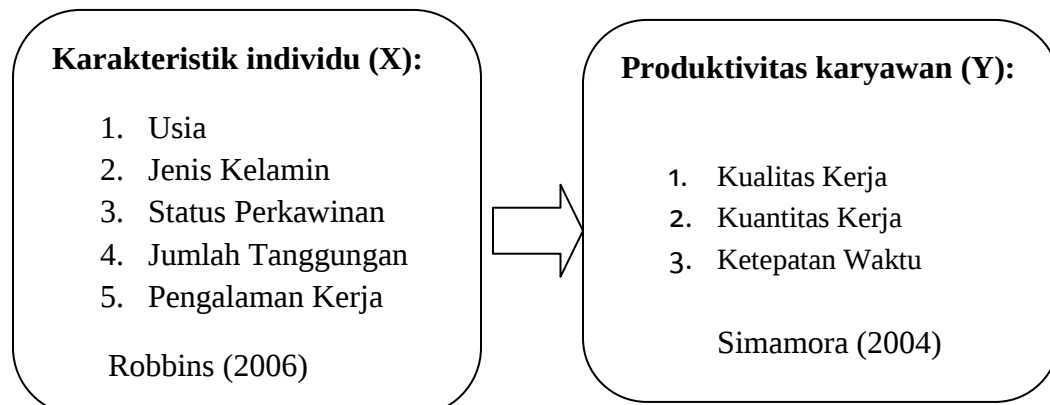
2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. Bagan kerangka pemikiran

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan penjelasan dalam latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Lampung Tengah.”