

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern sekarang ini perusahaan dituntut untuk mencari dan memanfaatkan cara-cara untuk dapat bersaing dengan perusahaan sekitar Asia Tenggara, hal ini terjadi karena dalam beberapa tahun ini pemerintahan Indonesia telah menyetujui untuk berpartisipasi dalam pasar bebas Asia Tenggara yang dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi Asean atau disebut MEA. Pembentukan pasar tunggal yang diistilahkan dengan Masyarakat Ekonomi Asean ini nantinya memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Maka dari itu perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan kinerja agar dapat berkompetisi dan memenangkan persaingan dengan perusahaan lain (wikipedia.org).

Pada era MEA ini perusahaan menuntut tenaga kerjanya untuk menambah keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja agar nilai produktivitas perusahaan terus meningkat dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen dalam perusahaan harus bisa mengelola dan meningkatkan kinerja dari tenaga kerja supaya produksi tetap terus meningkat. Untuk menciptakan suatu sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka perlu adanya pengendalian internal yang baik. Peranan pimpinan perusahaan dalam melakukan pengendalian internal ini sangatlah penting untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas pengendalian internal dapat

berjalan baik, termasuk untuk menciptakan suatu sumber daya manusia yang berkualitas di era MEA ini (Siagian, 2004).

Hasil survei yang dilakukan oleh majalah Tempo pada tahun 2013 melaporkan bahwa tingkat produktivitas kerja di negara-negara Asean sangat beragam. Survei tersebut dilakukan dengan membandingkan pendapatan setiap negara di Asean dari hasil produksi barang/jasa yang telah terjual. Hasil survei meletakkan Thailand diposisi pertama, lalu Singapura diposisi kedua, Malaysia diposisi ketiga dan Indonesia diposisi 4 dengan poin 55,7. Hal tersebut sangat tidak wajar karena dengan banyaknya penduduk Indonesia, nilai produktivitas kerjanya sangat rendah dari negara seperti Thailand yang jumlah penduduknya rendah dari Indonesia. Hasil tersebut juga menjadi suatu perkara yang harus diperbaiki oleh pemerintah Indonesia agar bisa memacu dan meningkatkan taraf produktivitas kerja setiap perusahaan ataupun instansi di Indonesia.

Adapun tabel perkembangan produktivitas kerja di Indonesia tahun 2008-2012 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Perkembangan Produktivitas Kerja di Indonesia Tahun 2008-2012

Tahun	Perkembangan (%)
2008	1,58
2009	3.30
2010	2.26
2011	2.83
2012	5.18

Sumber: BPS 2012

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa selama tahun 2008-2009 mengalami peningkatan produktivitas kerja, namun pada Tahun 2010-2011 produktivitas tenaga kerja sedikit menurun tetapi pada Tahun 2012 produktivitas kerja naik hingga 5,18%. Menurut Hidayah (2011) produktivitas menyangkut masalah hasil akhir produksi perusahaan, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Jika hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan tidak tercapai maka perusahaan mengalami kerugian yang bersumber dari tidak produktifnya sumber daya manusia maupun faktor lain yang terkait.

Perusahaan yang ingin meningkatkan produksi maka suatu hal yang sangat penting untuk memperhatikan peran sumber daya manusia yang merupakan faktor produksi paling utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Rendahnya produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup berpengaruh karena dapat memberi kerugian pada perusahaan dalam hal barang/jasa yang dihasilkan menurun. Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi (Hanafi, 2010)

Produktivitas kerja seorang karyawan diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dapat menentukan ada tidaknya peningkatan ukuran produktivitas kerja dari

karyawan tersebut. Kualitas kerja juga merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu juga suatu yang diukur dalam produktivitas kerja karena ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil produksi serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak diprioritaskan sebelumnya. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi hasil produksi yang dikerjakan (Kanzunnudin, 2006).

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi. Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Iriani, 2010).

Fenomena perusahaan di era modern sekarang ini dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja seperti kurang produktifnya tenaga kerja, kurangnya motivasi tenaga kerja untuk bekerja, lingkungan kerja yang kurang fasilitas dan salah satunya adalah karena faktor disiplin kerja. Masalah tersebut dialami di setiap perusahaan karena disiplin adalah suatu alat yang menjadi faktor penentu hasil produksi. Bentuk disiplin sebagai penentu hasil produksi seperti selalu datang tepat waktu dalam bekerja, menerapkan

standar operasional dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang ditetapkan. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Tintri, 2015).

Produktivitas kerja dalam perusahaan tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena disiplin kerja menekankan terhadap aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan sehingga roda produksi bisa berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan (Polyzos, 2005). Menurut Dewi dan Aeni (2012) untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula yang sesuai dengan target perusahaan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Triatmojo (2010) pada PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia diketahui variabel kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja itu dapat berupa frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Kehadiran karyawan salah satu penentu produktivitas dalam perusahaan yang sangat pokok karena tanpa kehadiran karyawan mustahil produksi berjalan meningkat. Penelitian serupa yang telah dilakukan oleh Khafidhoh (2015) pada PT. Rea Kaltim Plantations Samarinda yang melaporkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Tingginya disiplin kerja mengarah kepada

suatu yang berkaitan tentang aturan dalam kehadiran, beretika dalam bekerja dan waktu bekerja. Hal tersebut jika diterapkan dalam perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga produktivitas kerja perusahaan meningkat sesuai dengan target yang direncanakan.

Fakta yang terjadi di setiap perusahaan menyatakan bahwasannya peraturan adalah suatu hal yang sangat penting. Peraturan yang dibuat diperusahaan pastinya bertujuan untuk roda produksi perusahaan berjalan maka dengan peraturan tersebut di tuntut untuk para karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Tanpa adanya suatu peraturan untuk disiplin terhadap tenaga kerja mustahil produksi dalam perusahaan tersebut meningkat. Hal tersebut digambarkan dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Christian (2016) di Pabrik P Kab. Rokan Hulu menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan, seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, masih adanya permasalahan karyawan yang bermain-main pada saat jam kerja seperti bermain handphone atau menggunakan fasilitas kantor untuk bermain game dan munculnya kebosanan dalam kerja. Hal tersebut disebabkan disiplin kerja yang masih diabaikan oleh karyawan seperti aturan penggunaan fasilitas dan waktu kerja, pembagian pekerjaan yang tidak merata dengan karyawan lain dan analisis jabatan yang kurang memahami karakteristik karyawan diposisi bekerja.

Selain faktor disiplin kerja, insentif kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan Suatu penghargaan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain

uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebuah kenyataan yang tidak dapat disangkal motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi seorang tenaga kerja pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah.

Dewasa ini masalah insentif dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Dikatakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan perilaku manusia dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi tenaga kerja merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis yang nantinya akan mempengaruhi langsung produktivitas kerja karena tenaga kerja akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai (Radiany, 2009).

Menurut Bacal (Bachrun, 2011) insentif kerja diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja yang semakin meningkat, lama bekerja, kebutuhan pokok supaya karyawan hidup sejahtera, keadilan terhadap hasil kerja dengan karyawan lain, kelayakan insentif yang sesuai dengan perusahaan lain dan evaluasi jabatan yang berbeda dengan jabatan lain. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk material dan non material yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan dalam hal kinerja yang meningkat. Jadi insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi

karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil produksi perusahaan. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Martcahyo, dkk (2011) menyatakan bahwa pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya, dengan kata lain insentif yang diberikan oleh perusahaan seperti dalam bentuk tunjangan, pujian, ataupun kenaikan jabatan dapat merangsang peningkatan hasil produksi barang/jasa sesuai target perusahaan.

Hal tersebut didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Riyanto, Adila dan Ali (2017) yang menyimpulkan pengaruh insentif sangat kuat terhadap produktivitas kerja pada driver Go-Jek, dimana semakin besar insentif kerja yang diberikan dalam bentuk bonus uang maka semakin tinggi pula produktivitas kerja para driver Go-Jek dalam meningkatkan kualitas kerja dalam pelayanan jasa dan menarik konsumen. Pemberian insentif kerja bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan, Memberikan kegairahan untuk meningkatkan produktivitas kerja, Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh dan Menambah penghasilan karyawan untuk memenuhi kehidupan keluarga.

Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif secara sengaja diberikan kepada tenaga kerja agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat dan memberikan keuntungan yang

sesuai buat perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nursan (2014) ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Kantor Cabang Pembantu Gorontalo, Yang menjelaskan bahwa terjadi kenaikan insentif yang diterima karyawan seperti berupa bonus, fasilitas dan kenaikan jabatan maka akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Konsep dalam pemberian insentif yang dilakukan perusahaan berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk seperti laporan bulanan maupun laporan laba dan rugi. Hal tersebut juga diperkuat bahwa sebanyak 58,7 persen dari produktivitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Kantor Cabang Pembantu Gorontalo dipengaruhi pemberian insentif pada karyawan.

Menurut Manullang (2011) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena melebihi standar yang ditentukan. Oleh sebab itu, bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan selain gaji. Seperti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Radiany (2009) pada PT. Kalimantan Unggul yang menyatakan insentif dengan produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan sangat kuat arahnya ke positif, artinya jika pemberian insentif ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh PT.

Kalimantan Unggul berupa tunjangan dan kenaikan jabatan bagi karyawan dengan kinerja terbaik.

Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Pencapaian produktivitas tidak dapat terlepas dari pemenuhan kebutuhan hidup baik fisik maupun rohani karyawan. Pemberian insentif dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Indah kiat pulp and paper merupakan Salah satu perusahaan bubur kertas dan kertas terbesar di dunia yang terintegrasi secara vertikal dan merupakan Salah satu pelaku usaha penting di pasar Asia. Perusahaan berlokasi di tempat strategis di wilayah Asia-Pasifik yang salah satunya ada di Jl. Raya Minas Perawang Km. 26 Desa Pinang Sebatang, Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Perusahaan memiliki komitmen untuk menerapkan prinsip usaha berkelanjutan (*sustainability*) di setiap kegiatan operasionalnya.

Perusahaan tersebut mempekerjakan secara langsung sekitar ± 15.500 karyawan yang mematuhi setiap standar peraturan disiplin operasi produksi yang ada di perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberikan gaji, insentif dan program kesejahteraan untuk karyawan agar kinerja semakin produktif. Produktif

dalam proses produksi sangat diharapkan perusahaan karena dengan produktifnya para karyawan maka keuntungan yang dihasilkan sesuai dan jika lebih dari target pemasaran keuntungannya dapat dibagikan kepada karyawan dalam bentuk tunjangan, penghargaan, fasilitas dan program kesejahteraan karyawan lainnya.

Memiliki karyawan yang sangat banyak merupakan suatu hal yang dapat menghasilkan produksi yang sangat besar dan menguntungkan dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Termasuk dibagian engineering maintainance adalah suatu bagian yang melakukan perbaikan di mesin produksi perusahaan. Jika terjadi kerusakan fatal pada mesin produksi, bagian engineering maintainance wajib melakukan perbaikan sesuai target waktu yang diberikan oleh perusahaan. Kedisiplinan sangat dituntut pada karyawan bagian engineering maintainance, kedisiplinan yang dituntut seperti tepat waktu dalam bekerja, tepat waktu dalam absensi, menggunakan peralatan perbaikan sesuai standar operasional dan mematuhi aturan perusahaan. Namun dari hasil wawancara oleh salah satu karyawan menyatakan masih adanya karyawan yang kurang tepat waktu datang dalam keadaan darurat kerusakan mesin hal ini menyebabkan perbaikan mesin yang memakan waktu lebih lama dari target perusahaan.

Dalam Pemberian insentif kerja dari perusahaan ke karyawan, bagian engineering maintainance diberikan berdasarkan kinerja hingga target produksi yang dicapai oleh karyawan tersebut tercapai. Berdasarkan data yang di dapat dalam laporan tahunan perusahaan, menyatakan volume produksi kertas dan kertas kemasan di tahun 2008-2009 mengalami peningkatan sedangkan pada produksi

bubur kertas mengalami penurunan. Maka dengan hal ini pemberian insentif berbeda setiap mengalami peningkatan dan penurunan hasil produksi.

Tabel 1.2 Volume Produksi (dalam ribuan ton)

	2005	2006	2007	2008	2009
Bubur Kertas	1.866	1.907	1.843	2.100	1.984
Kertas	618	652	755	683	696
Kertas Kemasan	1.268	1.251	1.332	1.365	1.393

Sumber : Laporan Tahunan PT. Indah Kiat Pulp And Paper

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Indah Kiat Pulp And Paper dibagian engginering maintainance.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja dan insentif kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper bagian Enginering Maintainance Division di Perawang tahun 2017 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper bagian Enginering Maintainance Division di Perawang tahun 2017”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh insentif kerja dan kedisiplinan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti dalam memahami seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja dan Insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi terhadap peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut tentang kedisiplinan kerja dan Insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang. Dan sebagai penambah dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.