BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya tujuan pendirian suatu perusahaan adalah mencari keuntungan atau laba yang maksimal, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka perusahaan melaksanakan kegiatan-kegiatannya dengan menggunakan berbagai faktor, seperti faktor produksi alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia. Hal penting yang dapat menunjang pencapaian dari suatu perusahaan adalah produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin sikap mental yang baik, demikian bagi perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitas dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawannya.

Dalam mengukur produktivitas, kita dapat mengartikan produktivitas total faktor produksi sebagai output perunit input total dari modal dan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja sebagai jumlah output perunit tenaga kerja, dan produktivitas modal sebagai output per unit modal. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai.

Maka jika dalam rasio tersebut sumber daya dimasukkan seluruhnya untuk menghasilkan output, maka disebut dengan produktivitas total, namun jika yang dihitung sebagai masukan hanya faktor sumber daya tertentu saja maka disebut sebagai produktivitas parsial.

Untuk melengkapi gambaran sementara tentang produktivitas karyawan bagian produksi dalam kurun waktu 3 bulan terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi
PT.Kimia Tirta Utama Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah TBS (Ton)	Jumlah TK (Orang)	Jam Kerja/Hari	Produksi CPO (Ton)	Produktivitas (Ton/Orang)
1	Januari	25.348	172	8	5.240	30,47
2	Februari	21.386	172	8	4.376	25,44
3	Maret	22.738	172	8	4.898	28,48
4	April	25.630	172	8	5.512	32,05
5	Mei	23.125	172	8	5.069	29,47
6	Juni	33.506	172	8	6.850	39,83
7	Juli	33.875	172	8	7.022	40,82
8	Agustus	39.867	172	8	8.253	47,98
9	September	39.678	172	8	8.349	48,54
10	Oktober	37.030	172	8	7.851	45,65
11	November	34.030	172	8	6.904	40,14
12	Desember	39.720	172	8	8.790	51,10
Total		375.933			79.115	459,97

Sumber: PT. Kimia Tirta Utama

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas pengolahan TBS menjadi CPO tertinggi pada tahun 2016 terdapat pada bulan Desember dengan produktivitas total yakni sebesar 51,10% dan terendah pada bulan Februari dengan produktivitas total sebesar 25,44%.

Produktivitas sebuah perusahaan di pengaruhi oleh input yang ada. Faktor yang menjadi input dalam suatu proses produksi meliputi sumber daya alam,

bahan baku, mesin, modal, dan kemampuan manajerial. Jika input yang tersedia memadai maka output atau hasil yang diperoleh juga akan maksimal. Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan modal. Jika sumber daya manusia yang ada tidak memiliki kemampuan yang cukup maka hasil (output) yang diperoleh tidak maksimal.

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurung waktu 12bulan yang tidak menentu. Permasalahan lingkungan kantor yang cukup mengkhawatirkan, seperti kondisi fisik yang rentan akan kondisi polusi udara disekitar tempat kerja karyawan seperti bau udara yang tidak sedap dan tidak sehat untuk pernafasan (bau asap dan limbah pabrik). Karena polusi cukup tinggi dilingkungan kerja banyak karyawan yang mengundurkan diri karena kurangnya fasilitas dan kompensasi yang diberikan perusahaan untuk itu perlu dilakukan penelitian mengenai masalah ini.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan baik dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti: keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industri pancasila, teknologi, sarana produksi manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Anoraga dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pekerjaan yang baik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja

yang baik, promosi dan perkembangan diri yang merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu upah yang diterima oleh para pekerja. Sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan kepada para pengusaha. Produktivitas karyawan tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Karyawan yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makan bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Upah adalah salah satu saran pendukung yang mendorong karyawan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Karyawan yang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya tentu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang sesuai dengan intruksi perusahaan. Adanya kepastian upah yang diperoleh menimbulkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuannya sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitasnya.

PT. Kimia Tirta Utama merupakan suatu perusahaan Nasional yang bergerak dalam pengelolaan produksi kelapa sawit, disebabkan karena permintaan minyak kelapa sawit yang semakin meningkat baik dipasar domestik maupun dipasar internasional setiap tahunnya sehingga pengembangan disektor

perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu yang mendapat prioritas pengembangan oleh pemerintah.

PT. Kimia Tirta Utama di Kabupaten Siak seluas 7.800 hektar kebun inti dan 654 Hektar Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA). PT. Kimia Tirta Utama (KTU) yang terletak di Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang proses produksi pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) minyak kelapa sawit dengan karyawan sebanyak 172 karyawan, seperti terlihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Rata-rata Upah Karyawan Bagian Proses Produksi
PT. Kimia Tirta Utama Tahun 2016

No	Departemen	Jumlah Tenaga Kerja	Rata-Rata Upah/Tenaga Kerja (Rp)	Persentase (%)
1	Analisis Lab Pabrik	2	4.032.717	5,96
2	CPO & Kernel Despatch	2	2.422.348	3,58
3	Fitter Electric	5	4.199.612	6,21
4	Fitter Mechanic	21	3.779.165	5,59
5	Kepala Laboratorium Pabrik	1	4.322.012	6,39
6	Krani Administrasi Pabrik	5	3.741.989	5,53
7	Krani Weighbridge Pabrik	3	5.448.820	8,06
8	Laboran Lab Pabrik	10	3.302.778	4,88
9	Machinist	1	4.194.845	6,20
10	Operator Boiler Pabrik	13	4.483.599	6,63
11	Operator Proses	94	3.735.989	5,52
12	Pekerja Grading Tbs	3	3.407.621	5,04
13	Supervisor Boiler	3	6.106.923	9,03
14	Supervisor Electrical	2	4.080.767	6,03
15	Supervisor Mechanical	2	4.722.502	6,98
16	Supervisor Proses	5	5.645.281	8,35
Jumlah		172	67.626.969	100,00

Sumber: PT.Kimia Tirta Utama

Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata upah karyawan bagian proses pengolahan TBS menjadi CPO terapat 16 departemen dengan jumlah karyawan sebanyak 172 tenaga kerja. Rata-rata upah tertinggi yakni dibagian Supervisor Boiler sebesar Rp. 6.106.923 dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang. Selanjutnya diikuti oleh departemen Supervisor Proses dengan rata-rata upah sebesar Rp. 5.645.281 dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang serta departemen Krani Weighbridge Pabrik dengan upah sebesar Rp. 5.448.820 dan karyawan sebanyak 3 orang.

Hadari Nawawi (2011) sistem pengupahan dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari pengupahan yang diberikan secara tetap dan pengupahan diberikan sewaktu-waktu atau tidak tetap. Pada PT. Kimia Tirta Utama khususnya bagian proses produksi Sistem penguapahan yakni dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja. Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

Dari data diatas untuk mengetahui layak atau tidaknya upah yang diberikan oleh perusahaan untuk itu harus mengetahui UMK (Upah Minimum Kabupaten) di Kabupaten Siak. UMK Kabupaten Siak sebesar Rp 2.356.000 meskipun perusahaan telah menerapkan UMK, namun para buruh dan karyawan belum dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari yang semakin tinggi. Dalam perusahaan tersebut upah yang diterima oleh karyawan dari hasil pekerjaan yang

telah dilakukan diberikan dalam satu bulan, dimana upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah UMK ditambah dengan lembur yang dilakukan karyawan berdasarkan golongan kerja karyawan.

Dari data yang diperoleh bahwa upah rata-rata perbulan yang diterima oleh karyawan pada PT.Kimia Tirta Utama tergantung golongan kerja yang diduduki oleh karyawan terdapat upah yang tertinggi Rp 6.106.923 dan terdapat pula upah terendah yang diterima karyawan sebesar Rp. 2.422.348 ternyata sebagian karyawan berpendapat mengenai upah yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup, hal ini disebabkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan yang hanya mementingkan keuntungan perusahaan. Ringkasan tentang tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Tunjangan dan Fasilitas Karyawan
Bagian Proses Produksi PT. Kimia Tirta Utama

No	Uraian	Keterangan
1	Upah	Ada
2	Perumahan	Ada
3	Tunjangan Hari Raya	Ada
4	Masa kerja	Tetap
5	Jamsostek	Ada
6	Beras	Ada
7	Bonus Tahunan	Ada
8	Pengobatan	Ada
9	Cuti Tahunan	Ada

Sumber: PT.Kimia Tirta Utama

Tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan salah satu bentuk perhatian untuk karyawan agar dapat memotivasi dan bisa mempertahankan prestasi kerja. Selain itu tunjangan dan fasilitas juga sangat berpengaruh untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Ricky W. Giffin (2003) produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi, produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan karyawan. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan masukan karyawan per minggu, per tahun, atau per jam kerja. Sehingga produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik dan nilai masukan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT.Kimia Tirta Utama dengan judul penelitian “Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Proses Produksi Pada PT. Kimia Tirta Utama Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak”.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka perumusan masalah penelitian ini yaitu: Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian proses produksi pada PT. Kimia Tirta Utama Kecamatan Koto Gasib Kabupaten Siak?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran produktivitas karyawan pada bagian proses produksi di PT. Kimia Tirta Utama
- b. Untuk mengetahui pengupahan di PT. Kimia Tirta Utama

- c. Untuk mengetahui pengaruh faktor upah terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kimia Tirta Utama

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti sebagai pengembangan teori untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan sesuai dengan topik penelitian serta dalam upaya peningkatan kualitas pemahaman.
- b. Sebagai bahan masukan bagi instansi yang bersangkutan dalam upaya peningkatan organisasi pada PT. Kimia Tirta Utama.
- c. Sebagai bahan masukan dan informasi atau bahan penelitian bagi mahasiswa serta peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman, maka penulis membagi kedalam enam bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan telaah pustaka dan hipotesa yang mendukung pembahasan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dimulai dari lokasi penelitian, operasional variable, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data sampai analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN (OBJEK PENELITIAN)

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas yang dijalankan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan mengenai identifikasi responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis penempatan kerja karyawan, pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir atau penutup dari penulisan skripsi, yang berisikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran penulis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.