

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tujuan utama mendirikan sebuah perusahaan adalah untuk profitabilitas dan mempertahankan kelangsungan hidup. Untuk itu memerlukan kinerja yang baik dari pihak perusahaan maupun pihak sumber daya manusianya. Dalam sebuah perusahaan, faktor sumber daya manusialah yang sangat berperan penting dibanding faktor yang lainnya. Untuk mewujudkan pencapaian suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan memandang perlu untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan adanya motivasi tersebut, maka mereka dapat mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi/perusahaan (Hasibuan,2010).

Peranan sumber daya manusia mempunyai peranan sangat besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi. Tingkat produktivitas pada perusahaan secara tidak langsung dapat terlihat dari kepuasan kerja karyawan yang berperan serta dalam kegiatan perusahaan, sehingga dengan kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Manusia merupakan tenaga kerja selain sebagai input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri (Ananta dan Bambang Trisilo,1990)

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Tenaga kerja dalam sebuah perusahaan pada dasarnya percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen mereka. Penghargaan tersebut dapat berupa jaminan untuk tetap bekerja, tunjangan yang besar dan kenaikan hal ini membuat perusahaan perlu mempertimbangkan realita-realita yang terjadi dan dampaknya terhadap tenaga kerja dan perusahaan.

Keterlibatan tenaga kerja yang tinggi dalam aktivitas di perusahaan menunjukkan komitmen yang tinggi. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di perusahaan lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki komitmen.

Tingkat Pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan Sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan.

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas merupakan prioritas utama dari pertumbuhan ekonomi yang harus segera dilaksanakan untuk menghadapi tantangan perkembangan ekonomi, karena tingkat produktivitas dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat. Salah satu peningkatan produktivitas tenaga kerja yang digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan keluarga (Hermawan, 2014).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kerja adalah tenaga kerja yang dinilai mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas,

Produktivitas tenaga kerja tidak dapat diwujudkan secara kebetulan, melainkan melalui pengendalian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya kompetensi, motivasi, iklim kerja, metode kerja, dan peralatan kerja yang digunakan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memaksimalkan pemanfaatan waktu tenaga kerja yang tersedia untuk menghasilkan output yang lebih besar atau mengurangi penggunaan waktu tenaga kerja untuk menghasilkan output yang tetap.

Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tersebut, atau suatu tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa

(Sinungan,1997). Menurut Payaman Simanjuntak (2005) produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu. Sementara Supranto (2011) mengemukakan bahwa tenaga kerja yaitu Sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 14 tahun atau lebih, yang sudah atau sedang mencari pekerjaan dan sedang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Adapun faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan atau usaha. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau usaha. Sementara ketetapan 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.

Ketetapan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Komitmen tenaga kerja pada perusahaan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja. Menurut Chow&Holden (2007), tidak adanya komitmen tenaga kerja pada irganisasi dapat mengurangi efektivitas organisasi. Selain itu, tenaga kerja yang memiliki komitmen pada organisasi cenderung untuk tidak berhenti dan mengundurkan diri (Wasti, 2003). Hal ini tentunya membuat perusahaan dapat mengurangi pengeluaran untuk tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki komitmen juga memerlukan sedikit pengawasan dibandingkan tenaga kerja yang tidak memiliki komitmen (Ivancevich,Konopaske & Matteson, 2007).

Efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannyaatau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas perusahaan akan tercapai apabila organisasi tersebut memenuhi kriteria mampu beradaptasi, berintegrasi, memiliki motivasi, dan melaksanakan produksi dengan baik. Adapun kriteria efektivitas meliputi kriteria efektivitas jangka pendek : Produksi, Efisiensi, Kepuasan.

Kriteria efektivitas jangka menengah : Persaingan, dan Pengembangan.

Kriteria efektivitas jangka panjang dan Kelangsungan hidup.

Aspek efektivitas personal adalah aspek yang memfokuskan pada faktor-faktor yang menunjang suatu kondisi yang memungkinkan tenaga kerja dapat bekerja secara maksimal serta sejauh mana produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan dimaksimalkan oleh perusahaan.

PT. Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya (1962). PT. Petrokimia Gresik menempati lahan seluas 450 hektare yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. PT. Petrokimia Gresik memiliki dua kategori produk, yaitu pupuk dan non-pupuk, dengan mengelola tenaga kerja sebanyak 2410 yang dimana mempunyai peran sangat penting sebagai landasan perusahaan dalam mencapai tujuan sehingga sangat diperlukan adanya perang efektivitas perusahaan, efektivitas personal, komitmen kerja dan produktivitas kerja.

Adapun jumlah karyawan yang terdapat di PT. Petrokimia Gresik sebagai berikut :

No.	Uraian	Per 31 Januari 2021	Per 31 Desember 2020
1.	GRADE 1	21	19
2	GRADE 2	78	76
3	GRADE 3	227	225
4	GRADE 4	460	481
5	GRADE 5	477	477
6	PELAKSANA	1147	1023
7	BULANAN PERCOBAAN		128
<b>JUMLAH</b>		<b>2.410</b>	<b>2.429</b>

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, penulis menetapkan judul penelitian Pengaruh Efektivitas Perusahaan dan Efektivitas Personal melalui Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Petrokimia Gresik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas maka ditetapkan rumusan masalah penelitian :

1. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas Perusahaan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik
2. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas Personal terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik



4. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas Perusahaan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik yang dimoderasi Komitmen Kerja
5. Apakah terdapat pengaruh Efektivitas Personal terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik yang dimoderasi Komitmen Kerja

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Efektivitas Perusahaan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Efektivitas Personal terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Efektivitas Perusahaan melalui Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Efektivitas Personal melalui Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Petrokimia Gresik

### **1.4 Manfaat Penelitian**

**a. Bagi Pelaku Industri**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan industri yang dikelola agar memiliki tingkat produktivitas yang baik

**b. Bagi Pembuat Kebijakan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam membuat kebijakan terutama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja

**c. Bagi Pihak yang terkait dan berkepentingan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi semua pihak yang terkait dengan produktivitas tenaga kerja serta hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.