

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat dan penuh ketidakpastian serta tuntutan perubahan di segala bidang merupakan era keterbukaan yang berorientasi pada kualitas manusia sebagai pelaku pembangunan di semua aspek kehidupan sangat diperlukan. Untuk itu diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pelaku pembangunan yaitu karyawan, sebab karyawan merupakan unsur yang sangat penting dan berharga yang dimiliki oleh perusahaan dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2007:10) bahwa: “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan”.

Setiap perusahaan tentunya selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu mendorong dan meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan pengetahuan karyawan semaksimal mungkin,

sehingga karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Prestasi kerja karyawan merupakan dasar bagi prestasi kerja perusahaan.

Usaha peningkatan prestasi kerja karyawan memang tidak bisa dititik beratkan hanya kepada satu faktor saja, melainkan akan dipengaruhi sejumlah faktor yang terdapat di dalam lingkungan kerja dan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly (Winardi, 2004:196) yang mengelompokan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Variabel Individual, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografik.
- 2) Variabel Psikologikal, yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Variabel Keorganisasian, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan-imbalan, stuktur, kondisi kerja dan desain pekerjaan.

PT. Trisula Textile Industries (TTI) merupakan perusahaan berbadan hukum yang bergerak dalam bidang industri textile, mempunyai peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Dengan produk yang dihasilkannya, PT. TTI selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi para pelanggannya, tentunya dengan tidak melupakan memberikan yang terbaik juga bagi para karyawannya. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan. Oleh karena itu sewajarnya karyawan harus selalu diperhatikan demi terciptanya prestasi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ajad Sudarjat, S.H, (Kepala Bagian Legal PT. Trisula Textile Industries) pada tanggal 19 Maret 2010 diperoleh data bahwa sudah lima tahun terakhir prestasi kerja karyawan bagian

produksi PT. Trisula Textile Industries berada pada tingkat yang kurang baik. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian realisasi produksi dari tahun ke tahun yang mengalami penurunan. Hasil Produksi PT. Trisula Textile Industries Departemen Dyeing-Finishing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Rencana dan Realisasi Produksi
PT. Trisula Textile Industries Dept. Dyeing-Finishing
Periode Tahun 2005-2009

2005	8.733.026,58	7.914.395,72	4.826.413,72	3.087.982,00
2006	9.328.949,46	8.837.490,95	4.617.362,45	4.220.106,50
2007	9.328.949,46	8.895.736,45	4.495.213,58	4.400.522,87
2008	9.884.472,35	8.854.187,59	4.591.476,90	4.262.710,73
2009	9.884.472,35	8.692.279,42	4.481.229,20	4.211.050,22

Sumber: Dept. Dyeing-Finishing PT. Trisula Textile Industries

Data dalam tabel 1.1 mengenai rencana dan realisasi produksi memperlihatkan adanya ketimpangan antara rencana hasil produksi yang telah ditentukan perusahaan dengan realisasi hasil produksi lapangan. Hal tersebut ditandai dengan hasil produksi yang tidak mencapai target setiap tahunnya. Kekurangan target produksi berdasarkan keterangan pihak perusahaan disebabkan oleh adanya *lost time* karena dalam proses produksi selalu ada kesalahan-kesalahan baik dari segi teknis maupun non teknis, sehingga produksi yang dihasilkan tidak memenuhi standar.

Selain realisasi produksi yang tidak memenuhi standar, masalah mengenai prestasi kerja karyawan dapat dilihat juga melalui kualitas produksi dari barang yang dihasilkan. Adanya kualitas hasil produksi dibawah standar perusahaan (Re-Dyeing) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Re-Dyeing Produksi
PT. Trisula Textile Industries Dept. Dyeing-Finishing
Periode Tahun 2007-2009

2007	4,30%	10,47%	6,95%	3,52%
2008	4,50%	12,35%	6,47%	5,88%
2009	4,50%	12,76%	8,23%	4,53%

Sumber: Dept. Dyeing-Finishing PT. Trisula Textile Industries

Fenomena menurunnya hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihadapi oleh PT. Trisula Textile Industries tentunya harus segera ditanggulangi, sebab jika hal ini dibiarkan terus menerus akan menghambat tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan mungkin bisa mengarah pada melemahnya eksistensi perusahaan tersebut. Melemahnya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya: (1) Kebosanan yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil penelitian R.P. Smith (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:108) menyimpulkan bahwa "kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi". Adanya keterangan yang diperoleh dari pihak perusahaan bahwa karyawan yang ada pada PT. Trisula Textile Industries mayoritas adalah karyawan tetap dengan masa kerja yang sudah cukup lama. Adanya rentang waktu yang cukup lama dengan mengerjakan pekerjaan yang sama tentunya dapat mempengaruhi kondisi psikologis mereka sehingga menimbulkan perasaan bosan yang berdampak pada kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. (2) Jam kerja yang tinggi sehingga menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Menurut Satalaksana, dkk (1999:73) kelelahan merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi

pada setiap individu, yang lelah tidak sanggup lagi untuk melakukan aktivitasnya dan menyebabkan prestasi kerja menjadi buruk, menyebabkan kesalahan, kecelakaan, kebisaan bolos kerja, serta meningkatnya absen pekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Trisula Textile Industries, diperoleh keterangan bahwa kelelahan yang mereka alami disebabkan kurangnya waktu untuk beristirahat karena seringnya perusahaan meminta karyawan untuk bekerja lembur agar dapat memenuhi target produksi. Adanya perasaan lelah yang diakibatkan kurangnya waktu beristirahat telah mengakibatkan karyawan menjadi kurang berinisiatif menggunakan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatnya absensi dengan berbagai alasan. Adapun data absensi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan
PT. Trisula Textile Industries Dept. Dyeing-Finishing
Periode Tahun 2004-2009

2006	4.23%	3.85%	6.59%	8.23%	3.82%	26.72%
2007	5.32%	3.95%	6.04%	5.23%	3.62%	24.16%
2008	7.20%	2.60%	6.57%	7.47%	4.62%	28.46%
2009	6.33%	3.60%	6.92%	5.43%	4.24%	26.52%

Sumber: Dept.HR PT. Trisula Textile Industries

(3) Kebijakan kompensasi. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2006:126) yang menyatakan bahwa:

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembagiannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Trisula Textile Industries, diperoleh keterangan bahwa besaran kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan masih kurang memenuhi standar kebutuhan hidup mereka. Adanya ketidaksesuaian mengenai besaran kompensasi dengan apa yang diharapkan, dapat terlihat dari adanya dokumen SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT. Trisula Textile Industries dimana karyawan berpartisipasi dalam kegiatan unjuk rasa yang dilakukan di depan kantor Pemkot Cimahi tanggal 11, 17 dan 18 November 2009 yang menuntut besaran UMK (Upah Minimum Kota) 2010 naik menjadi 100% KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditampilkan karyawan. Masalah prestasi kerja karyawan menjadi sangat penting untuk diteliti, karena prestasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap efektif tidaknya proses pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai yang diharapkan perusahaan maka dibutuhkan suatu kontrol dalam diri karyawan yang bisa memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja, sehingga karyawan mau dan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Salah satu cara memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka mau dan mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai.

Baik atau buruknya pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang menunjang terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Besar kecilnya pemberian kompensasi sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap diri karyawan. Karyawan akan merasa nyaman, aman, tenang, dan mereka akan selalu merasa diperhatikan sehingga mereka akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat, disiplin, bersemangat, dan bertanggung jawab serta nantinya akan memberikan dampak yang baik bagi tampilan prestasi yang dihasilkannya.

Selain memberikan kompensasi yang memadai, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Menurut Nitisemito (1994:184) lingkungan kerja terdiri dari kondisi kerja fisik termasuk pencahayaan, pewarnaan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan. Kemudian terjadi pergeseran perhatian terhadap kondisi kerja psikologis yang lebih banyak memperhatikan para karyawannya dalam pengaruh kualitas kerja ditempat kerjanya. Kondisi kerja psikologis ini dapat menjadi lebih penting daripada kondisi kerja fisik karena efek psikologis yang diinginkan dapat mempengaruhi individu dalam bekerja agar dapat lebih efisien. (Shultz & Shultz, 1994:27)

Kondisi kerja psikologis yang diharapkan adalah kondisi kerja yang menyenangkan, baik, dan aman dapat diciptakan oleh perusahaan dan secara terus menerus dapat dibina sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan dengan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, penulis mencoba melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Psikologis terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trisula Textile Industries”**

2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah mengkaji beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Mengingat lingkungan kerja terdiri atas kondisi kerja psikologis dan psikologis, maka penelitian ini hanya difokuskan pada lingkungan kerja psikologis yang selanjutnya disebut kondisi kerja psikologis.

Secara terperinci identifikasi masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi pada PT. Trisula Textile Industries.
2. Bagaimana gambaran kondisi kerja psikologis pada PT. Trisula Textile Industries.
3. Bagaimana gambaran prestasi kerja karyawan pada PT. Trisula Textile Industries.
4. Berapa besar pengaruh kompensasi dan kondisi kerja psikologis terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Trisula Textile Industries baik secara simultan maupun secara parsial.

3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi pada PT. Trisula Textile Industries.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi kerja psikologis pada PT. Trisula Textile Industries.
3. Untuk mengetahui gambaran mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Trisula Textile Industries.
4. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan kondisi kerja psikologis terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Trisula Textile Industries baik secara simultan maupun secara parsial.

4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain ialah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan kondisi kerja psikologis yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

b. Secara Praktis

Bagi perusahaan atau instansi terkait, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya. Sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan di masa mendatang.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis data, fakta, dan peristiwa yang terjadi, kemudian di generalisasikan secara objektif dan ilmiah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

