

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi merupakan suatu kurun waktu yang ditandai dengan hal-hal yang bersifat global dan merupakan konsekuensi dari pesatnya ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, dan tingginya persaingan antara pasar global dan pasar domestik sehingga menimbulkan suatu tantangan yang besar bagi suatu organisasi perusahaan untuk dapat bertahan, beradaptasi, dan bersaing dengan lainnya.

Perkembangan elektronik dan otomotif merupakan salah satu konsekuensi dari pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Barang-barang elektronik dan otomotif yang dewasa ini banyak diminati dan menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat membuat produsen elektronik dan otomotif berusaha memenuhi permintaan masyarakat tersebut. Industri elektronik dan otomotif tidak berjalan sendiri dalam menjalankan usahanya tetapi didukung juga oleh industri-industri lain yang berhubungan. Salah satunya adalah industri pembuatan komponen elektronik dan komponen otomotif atau industri *metal stamping*.

Perkembangan industri *metal stamping* di Indonesia pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 mengalami peningkatan dan penurunan jumlah perusahaan. Perkembangan industri *metal stamping* di Indonesia banyak terdapat di daerah-daerah industri, salah satunya daerah industri di Jawa Barat. 40%

industri *metal stamping* di Indonesia terdapat di daerah Jawa Barat (data BPS tahun 2011).

Daerah Cikarang merupakan daerah dengan jumlah industri *metal stamping* terbanyak di Jawa Barat. Kawasan Industri Jababeka merupakan salah satu kawasan industri utama di daerah Cikarang. Banyak perusahaan-perusahaan yang terdapat di sana salah satunya adalah perusahaan *metal stamping*. Terdapat cukup banyak industri *metal stamping* di sana, baik industri besar maupun industri menengah, yaitu sebanyak 17 perusahaan *metal stamping* besar dan 20 perusahaan *metal stamping* menengah. Salah satu perusahaan *metal stamping* menengah adalah PT. Citra Arani Teknik.

PT. Citra Arani Teknik yang didirikan sejak tahun 2003 mempunyai bisnis utama di bidang *metal stamping*, industri pembuatan komponen elektronik dan komponen mekanik yang digunakan untuk beberapa bidang industri seperti industri elektronik dan otomotif.

Sistem produksi yang dilakukan oleh PT. Citra Arani Teknik adalah dengan sistem *jobs order* yaitu PT. Citra Arani Teknik hanya memproduksi barang yang telah di pesan sebelumnya. Pada awal berdirinya, PT. Citra Arani Teknik hanya menerima pesanan dari PT. Yan Jin Indonesia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan dan semakin pesatnya perkembangan industri elektronik dan otomotif maka makin meningkat pula permintaan akan komponen mekanik dan elektronik sehingga PT. Citra Arani Teknik memperluas mitra kerjanya, tidak lagi tergantung pada PT. Yan Jin Indonesia.

PT. Citra Arani Tehnik memiliki jumlah tenaga kerja yang tidak terlalu banyak yang sesuai dengan konsep industri menengah. Jumlah karyawan PT. Citra Arani Tehnik tahun 2011 adalah sebanyak 151 karyawan.

PT. Citra Arani Tehnik selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui pembinaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan secara berkelanjutan agar para karyawan tersebut mampu menjadi sumber daya manusia yang produktif, mampu melaksanakan profesionalitas kerja melalui disiplin, kerja keras, gotong royong, dan semangat pantang menyerah dalam bekerja sehingga karyawan PT. Citra Arani Tehnik dapat lebih produktif dan akhirnya target perusahaan dapat tercapai.

Target PT. Citra Arani Tehnik selain target penjualan, kepuasan pelanggan, mengembangkan kualitas hasil kerja, dan peningkatan produktivitas perusahaan adalah target meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan profesionalitas kerja agar tercapai produktivitas kerja pada karyawan PT. Citra Arani Tehnik. Proteksi merupakan salah satu program pembinaan karyawan yang dilakukan oleh PT. Citra Arani Tehnik. Pembinaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat membuat karyawan memiliki kualitas kerja dan hasil kerja yang maksimal.

PT. Citra Arani Tehnik mengadakan program proteksi yaitu sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Proteksi yang diberikan PT. Citra Arani Tehnik kepada karyawan dibedakan sesuai jabatan dan tingkat resiko yang dihadapi karyawan.

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi dan karyawan yang mempunyai resiko pekerjaan yang lebih tinggi seperti direktur, manajer, dan supervisor mendapatkan proteksi yang lebih daripada karyawan yang lain seperti mendapatkan asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, jaminan terhadap pendapatan atas pekerjaan, dan santunan sosial.

Karyawan yang memiliki jabatan yang lebih rendah mendapatkan proteksi yang lebih sedikit seperti jaminan pensiun, istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, tetapi karyawan dengan jabatan yang lebih rendah namun memiliki resiko kerja yang lebih tinggi seperti karyawan bagian produksi dan *engineering* mendapatkan proteksi yang berbeda. Perbedaannya terletak pada adanya asuransi kecelakaan di tempat kerja. Tabel 1.1 menyajikan jenis proteksi yang diberikan PT. Citra arani Tehnik kepada karyawan bagian produksi dan *engineering*.

**TABEL 1.1**  
**JENIS PROTEKSI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DAN**  
**ENGINEERING PADA PT. CITRA ARANI TEHNIK**

Jenis Proteksi		Keterangan
<b>Jaminan Keamanan Karyawan</b>	Jaminan Pensiun	Jaminan pensiun di dapat karyawan dari 2% gaji/bulan. Jaminan pensiun dapat diambil setelah karyawan pensiun dari pekerjaannya di perusahaan.
<b>Tunjangan Berupa Istirahat Kerja</b>	Istirahat selama jam kerja	Istirahat selama jam kerja berlaku selama 1 jam untuk seluruh karyawan.
	Cuti sakit	Cuti sakit tanpa surat dokter berlaku hanya 1 hari untuk seluruh karyawan, tetapi cuti sakit dengan surat dokter berlaku maksimal 3 hari.
	Cuti dan liburan	Setiap karyawan mendapat jatah cuti tahunan dan liburan selama 12 hari dan bebas di ambil kapan saja.

Jenis Proteksi		Keterangan
Asuransi	Asuransi kecelakaan di tempat kerja	Asuransi Kecelakaan di tempat kerja diberikan apabila karyawan mengalami kecelakaan di tempat kerja yang disebabkan oleh pekerjaan yang sedang dilakukan atau pekerjaan yang menanggung resiko.

Sumber: Bagian Umum dan Personalia PT. Citra Arani Tehnik

Tabel 1.1 menunjukkan jenis-jenis proteksi yang diterapkan PT. Citra Arani Tehnik pada karyawan bagian produksi dan *engineering* yaitu proteksi yang dibagi menjadi jaminan keamanan, tunjangan berupa istirahat kerja dan asuransi.

Jaminan keamanan karyawan terdiri dari jaminan pensiun dan tunjangan berupa istirahat kerja terdiri dari istirahat selama jam kerja, cuti sakit dan cuti dan liburan. Proteksi berupa asuransi terdiri dari asuransi kecelakaan selama di tempat kerja. Untuk divisi dengan resiko kerja yang cukup besar seperti divisi produksi dan *engineering*, proteksi yang diberikan oleh PT. Citra Arani Tehnik dirasa kurang.

Kurangnya sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja atau kurangnya proteksi yang diterapkan PT. Citra Arani Tehnik terhadap karyawan membuat karyawan merasa jenuh dan kurang produktif dalam bekerja. Kurangnya produktivitas kerja karyawan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu ratio atau perbandingan antara keluaran (*output*) dengan seluruh sumber daya masukan (*input*) yang dilandasi oleh semangat dan sikap mental produktif. Schuler (2007:455) menyatakan bahwa : *"productivity is defined as measures or indicators of output of an individual,*

*group or organization in relationship to (divided by) inputs or resources, used by the individual, group or organization for the creation of the outputs*". Pendapat tersebut menyatakan bahwa produktivitas adalah alat ukur atau penunjuk hasil yang dicapai individu, kelompok atau organisasi dalam hubungannya dengan masukan atau sumber yang digunakan oleh individu, kelompok atau organisasi untuk menciptakan hasil tertentu.

PT. Citra Arani Teknik mempunyai mekanisme kerja yang komprehensif dan terarah terhadap sumber daya manusianya sehingga produktivitas kerja karyawan PT. Citra Arani Teknik dapat tercapai. Perusahaan mengharapkan bahwa bila produktivitas kerja meningkat, diharapkan target produksi perusahaan dapat meningkat. Produktivitas kerja karyawan yang menurun biasanya akan berdampak pada jumlah produksi yang menurun. Tabel 1.2 menyajikan data total seluruh produksi PT. Citra Arani Teknik periode 2007-2011.

**TABEL 1.2**  
**DATA PRODUKSI PT. CITRA ARANI TEHNIK PERIODE 2007 – 2011**

<b>Tahun</b>	<b>Target Perusahaan (unit)</b>	<b>Yang Dicapai Karyawan (unit)</b>
2007	50.625.000	50.513.000
2008	48.227.000	48.235.000
2009	50.523.000	50.523.000
2010	49.500.300	49.100.300
2011	49.000.000	48.800.000

Sumber: Bagian Umum dan Personalia PT. Citra Arani Teknik

Tabel 1.2 menunjukkan data total produksi *metal stamping* yang dihasilkan PT. Citra Arani Teknik baik produksi komponen mekanik maupun komponen elektronik. Data tersebut menunjukkan bahwa produksi yang dihasilkan dari tahun 2007 sampai tahun 2011 mengalami fluktuatif. Target perusahaan pada tahun 2007 sebesar 50.625.000 unit komponen elektronik dan

mekanik akan tetapi yang berhasil dicapai karyawan hanya 50.513.000 unit. Tahun 2008 perusahaan menurunkan target produksinya menjadi 48.227.000 unit namun ternyata yang dicapai karyawan mampu melebihi target yaitu 48.235.000 unit. Tahun 2009 perusahaan meningkatkan target produksinya menjadi 50.523.000 unit dan berhasil meraih target tersebut. Perusahaan kembali menurunkan target produksinya pada tahun 2010 menjadi 49.500.300 dan hasil yang didapat kembali mengalami penurunan seperti tahun sebelumnya menjadi 49.100.300. Pada tahun 2011 perusahaan kembali menurunkan target produksi menjadi 49.000.000 namun yang dicapai karyawan juga menurun menjadi 48.800.000.

Perusahaan mengharapkan bahwa bila ketidakhadiran atau absensi menurun, diharapkan produktivitas kerja meningkat. Produktivitas kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan tingkat absensi yang lebih tinggi. Para karyawan yang kurang produktif cenderung lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut. Hal ini dapat terlihat dari meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan terutama karyawan bagian produksi dan *engineering*, divisi yang memiliki jumlah karyawan terbanyak pada PT. Citra Arani Teknik, yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Tabel 1.3 pada halaman 8 menyajikan persentase ketidakhadiran karyawan bagian produksi dan *engineering* PT. Citra Arani Teknik periode 2007-2011.

**TABEL 1.3**  
**PERSENTASE KETIDAKHADIRAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**  
**DAN *ENGINEERING* PT. CITRA ARANI TEHNIK PERIODE 2007–2011**

<b>Tahun/Bulan</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Rata-rata absen hari kerja</b>	1 hari	2 Hari	3 hari	2 hari	4 hari
<b>Persentase rata-rata absen jam kerja</b>	5 %	10%	15%	10%	20%

Sumber: Bagian Umum dan Personalia PT. Citra Arani Teknik

Berdasarkan Tabel 1.3 terjadi peningkatan pada persentase ketidakhadiran karyawan. Persentase ketidakhadiran karyawan PT. Citra Arani Teknik pada tahun 2007 sebesar 5% dan meningkat pada 2008 sebesar 10% dengan rata-rata absen jam kerja 2 hari, pada 2009 persentase ketidakhadiran kembali meningkat menjadi 15% dengan rata-rata absen jam kerja 3 hari. Persentase ketidakhadiran turun menjadi 10% pada 2010. Persentase ketidakhadiran kembali mengalami peningkatan menjadi 20% pada 2011 dengan rata-rata absen jam kerja 4 hari.

Penurunan produksi yang dihasilkan dan peningkatan persentase kerja menunjukkan bahwa terjadi masalah dengan PT. Citra Arani Teknik dalam hal produktivitas kerja karyawan yang akan menjadi penghambat bahkan mengarah pada kehancuran perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, kompensasi, proteksi dan hubungan kerja. Sedarmayanti (2008 : 75) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan manajemen, hubungan industri



pancasila, tingkat penghasilan dan proteksi, gizi dan kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Menyikapi hal tersebut diatas, perlu dicari apa sebenarnya yang menjadi penyebab dari menurunnya produktivitas kerja dari para karyawan. Dalam hal ini proteksi menjadi salah satu penyebab dari menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Citra Arani Tehnik.

Oleh karena itu untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang proteksi dan pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan, maka perlu diadakan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Proteksi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi dan *Engineering* Pada PT. Citra Arani Tehnik Cikarang”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, hal yang dilakukan oleh PT. Citra Arani Tehnik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, yaitu dengan memberikan proteksi pada karyawan. Akan tetapi proteksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih terlalu sedikit, sehingga adanya beberapa karyawan yang kurang bersemangat dan kurang mempunyai sikap mental produktif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari total produksi yang tidak sesuai target dan persentase ketidakhadiran karyawan yang meningkat. Apabila proteksi tidak segera diperbaiki maka dikhawatirkan produktivitas manajemen dan karyawan tidak tercapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.:

Untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik daripada apa yang ditargetkan oleh perusahaan maka PT. Citra Arani Tehnik diduga perlu untuk melakukan perbaikan dalam proteksi terhadap karyawan sehingga produktivitas kerja dapat tercapai dengan peningkatan target pencapaian terhadap target perusahaan.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari identifikasi masalah, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan PT. Citra Arani Tehnik bagian produksi dan *Engineering* terhadap proteksi yang terdiri dari jaminan pensiun, istirahat selama jam kerja, cuti sakit juga cuti dan liburan, dan asuransi kecelakaan di tempat kerja.
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan *engineering* yang telah dicapai oleh PT. Citra Arani Tehnik.
3. Seberapa besar pengaruh proteksi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan *engineering* yang dicapai oleh PT. Citra Arani Tehnik.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data sebagai bahan analisis penelitian. dan untuk mengungkap data dan informasi yang berhubungan dengan proteksi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tujuan untuk memperoleh temuan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan PT. Citra Arani Teknik bagian produksi dan *Engineering* terhadap proteksi yang terdiri dari jaminan pensiun, istirahat selama jam kerja, cuti sakit juga cuti dan liburan, dan asuransi kecelakaan di tempat kerja.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan *engineering* yang telah dicapai oleh PT. Citra Arani Teknik.
3. Pengaruh proteksi yang terdiri dari jaminan pensiun, istirahat selama jam kerja, cuti sakit juga cuti dan liburan, dan asuransi kecelakaan di tempat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi dan *engineering* yang dicapai oleh PT. Citra Arani Teknik.

#### 1.5. Kegunaan Penelitian

Penulisan karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademis maupun praktis.

Secara akademis, yaitu :

- a. Akan diperoleh data kualitatif mengenai keadaan, maupun informasi-informasi lainnya berkenaan dengan proteksi dan produktivitas kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah proteksi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis serta pembaca, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis bagi perusahaan, yaitu :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan bagi PT. Citra Arani Tehnik dan menjadi bahan pertimbangan dalam menetapkan proteksi kepada karyawan di masa yang akan datang dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

