

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan Dunia industri. Salah satu industri di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah industri media cetak. Permasalahan yang menimpa industri media cetak saat ini diantaranya adalah perang harga pada bidang sirkulasi dan iklan. Perang harga eceran surat kabar harian berlangsung sangat kerasnya, dengan hadirnya koran dengan harga Rp 1.000,-. Hampir semua koran harian besar melakukan jual rugi. Dampak jual rugi yang dilakukan oleh industri surat kabar yang sudah mapan dianggap sebagai penghalang masuknya pemain baru dalam industri koran.

Selain dari perang harga pada bidang sirkulasi dan iklan, salah satu yang menjadi tantangan bagi industri media cetak saat ini adalah melesatnya peran teknologi informasi, khususnya internet sebagai sarana pemenuhan kebutuhan informasi masyarakat. Saat ini tingkat pembaca media cetak terus menurun. Anak muda sudah tidak lagi membaca koran dikarenakan makin banyak situs berita independen yang berdiri sendiri dan tidak terkait dengan media cetak, seperti detik.com, Vivanews.com atau Inilah.com dan hampir semua media cetak juga menyiapkan versi digital mereka. Inilah yang menyebabkan tingkat pembaca berita di media cetak turun, karena mereka lebih memilih media online sebagai media untuk mendapatkan berbagai macam informasi.

Direktur Marketing First Media, Dicky Moechtar, menyatakan pengguna internet di Indonesia meningkat 1.000% dalam 10 tahun terakhir ini. (Kompas, 31 Maret 2009). Sekarang ini pengguna internet mencapai 25 juta orang, namun

Internet Marketers memperkirakan akhir tahun 2009 akan mencapai 33 juta orang, dan tahun 2010 akan mencapai 50 juta orang.

Informasi tersebut dapat memberikan gambaran bahwa media internet lambat laun akan menjadi ancaman nyata bagi eksistensi surat kabar di Indonesia.

Agar mampu bertahan di tengah tantangan dan perubahan, perusahaan media cetak harus mampu meningkatkan keahlian mereka demi membantu masyarakat yang membutuhkan layanan informasi yang diinginkan. Selain itu hal yang paling penting adalah perusahaan media cetak harus mengubah cara kerja mereka selama ini. Selain itu, industri media merupakan "*human intensive industry*" yaitu sebuah industri, dimana mesin utamanya adalah manusia. Sehingga apabila sumber daya manusia yang ada dalam industri ini semakin rendah kualitasnya, tentu saja secara keseluruhan kualitas industri ini beserta produk-produknya akan semakin menurun pula. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan media cetak harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, baik dalam hal keterampilan, kemampuan dan kecakapan yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif karyawan berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.

Perusahaan dengan Sumber Daya Manusia yang produktif sangat diperlukan pada saat ini. Komponen utama dari organisasi itu adalah Sumber Daya Manusia yang merupakan unsur strategis dalam manajemen pembangunan nasional di abad baru mendatang.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya

input, hal ini pun berlaku pada PT Galamedia Bandung Perkasa dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perusahaannya.

PT Galamedia Bandung Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri media masa cetak di Bandung yang mempunyai kurang lebih 132 karyawan yang dibagi menjadi dua bagian utama yaitu 67 karyawan bidang redaksi dan 65 karyawan manajemen, sirkulasi dan iklan.

Gambaran umum produktivitas kerja PT Galamedia Bandung ini bisa dilihat dari jumlah penjualan (oplah) Koran Galamedia per bulannya. Berikut data oplah Koran galamedia bulan Tahun 2008 dan Tahun 2009 yang disajikan dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

TABEL 1.1
DATA OPLAH GALAMEDIA TAHUN 2008-2009

| Bulan | Tahun 2008 (eksemplar) | Tahun 2009 (eksemplar) |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| Januari | 887.200 | 32.337 |
| Februari | 826.950 | 32.207 |
| Maret | 888.500 | 32.591 |
| April | 936.750 | 32.620 |
| Mei | 905.100 | 32.329 |
| Juni | 881.050 | 32.395 |
| Total | 5.325.550 | 195.319 |

Sumber : PT Galamedia Bandung Perkasa (Tahun 2009)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa penjualan koran Galamedia pada Tahun 2008 sebanyak 5.325.550 eksemplar sedangkan pada Tahun 2009 jumlah koran yang terjual hanya sebesar 195.319 eksemplar. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan penjualan koran Galamedia yang sangat signifikan. Penurunan oplah koran tersebut dapat menjadi salah satu indikator bahwa produktivitas PT Galamedia Bandung Perkasa sedang mengalami

penurunan. Selain dari tingkat produksi, produktivitas juga dipengaruhi oleh manusia sebagai sumber daya yang mengelola suatu organisasi agar berjalan dengan baik yang disebut dengan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2001:72) “Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas”. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Berikut profil karyawan struktural PT Galamedia Bandung Perkasa berdasarkan tingkat pendidikannya yang disajikan pada Tabel 1.2 di bawah ini.

TABEL 1.2
PROFIL KARYAWAN STRUKTURAL PT GALAMEDIA BANDUNG
PERKASA

BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

| No | Pendidikan | Jumlah Karyawan | % |
|----|---------------|-----------------|---------|
| 1 | S1 | 47 orang | 35,60 % |
| 2 | D4 | 1 orang | 0,75 % |
| 3 | D3 | 16 orang | 12,12 % |
| 4 | D2 | 1 orang | 0,75 % |
| 5 | D1 | 4 orang | 3,03 % |
| 6 | SMA | 55 orang | 41,66 % |
| 7 | SMP | 8 orang | 6,06 % |
| | Jumlah | 132 | |

Sumber : Bag. SDM PT Galamedia Bandung Perkasa (Tahun 2009)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa dibagi ke dalam tujuh jenjang yaitu dari SMP sampai jenjang S1. Hampir setengahnya karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa adalah lulusan SMA yaitu sebesar 41,66%. Kondisi

ini dapat menggambarkan bahwa kontribusi yang dimiliki oleh karyawan dari tingkat pendidikannya kepada perusahaan belum optimal.

Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Selama menjalankan aktivitasnya tingkat kehadiran merupakan salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menilai produktivitas kerja karyawannya. Tabel 1.3 berikut menyajikan data persentase tingkat kehadiran karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa Tahun 2008-2009.

TABEL 1.3
PERSENTASE KEHADIRAN KARYAWAN PT GALAMEDIA BANDUNG
PERKASA

| Bulan / Tahun | Tahun 2008 | Tahun 2009 |
|---------------|------------|------------|
| Januari | 85,25% | 83,87% |
| February | 84,75% | 83,10% |
| Maret | 81,48% | 81,00% |
| April | 82,49% | 83,87% |
| Mei | 84,25% | 83,50% |
| Juni | 86,69% | 83,45% |

Sumber: Divisi SDM PT Galamedia Bandung Perkasa (Tahun 2009)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa pada Tahun 2009 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tingkat kehadiran karyawan Tahun 2008. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata perbandingan per bulan, jika pada bulan Januari 2008 tingkat kehadiran karyawan mencapai 85,25%, maka di bulan Januari 2009 tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai 83,87% mengalami penurunan sebesar 1,38%. Rata-rata penurunan tingkat kehadiran karyawan sebesar 0,5%-3,0% di Tahun 2009. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan dapat mempengaruhi

ketercapaian kinerja perusahaan dan akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri karena semakin banyak ketidakhadiran karyawan maka target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak tercapai. Menindaklanjuti hal tersebut, hendaknya suatu perusahaan senantiasa memperhatikan produktivitas kerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Adapun menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu penyebabnya adalah menurunnya tingkat motivasi kerja dan kurangnya kompetensi atau kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2001:66). Pada umumnya, seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor penting yang dapat menunjang produktivitas kerja.

Becker, Huselid dan Ulrich (2001:256) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Seiring dengan persaingan yang semakin tinggi karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka PT Galamedia Bandung Perkasa membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi kerja dan kompetensi yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Mencermati fenomena tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja, PT Galamedia Bandung Perkasa harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan kompetensi yang sesuai untuk dapat menjalankan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dirasakan perlu untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja"** (Survei pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi dan Iklan PT Galamedia Bandung Perkasa).

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa cenderung mengalami penurunan, keadaan ini tentunya akan berpengaruh kepada pencapaian target perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2001:72) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sikap mental (motivasi kerja), pendidikan, dan keterampilan yang dapat digabungkan menjadi sebuah

kompetensi individu karyawan. Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja.

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

Ketidaksesuaian antara target kerja dengan hasil yang dicapai oleh karyawan diakibatkan oleh terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi di PT. Galamedia Bandung Perkasa, maka perusahaan diduga perlu untuk meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah gambaran motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Galamedia Perkasa Bandung.
- 2) Bagaimanakah gambaran kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Galamedia Perkasa Bandung.
- 3) Bagaimanakah gambaran produktivitas kerja karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.
- 4) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.
- 5) Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.

- 6) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompetensi kerja karyawan, pengaruhnya terhadap produktivitas kerja PT Galamedia Perkasa Bandung dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai :

- 1) Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
- 2) Tingkat kompetensi karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
- 3) Tingkat produktivitas kerja Karyawan pada PT Galamedia Perkasa Bandung.
- 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.
- 5) Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.
- 6) Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkenaan dengan motivasi kerja dan kompetensi karyawan sebagai upaya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, serta dapat memberikan masukan bagi peneliti dalam mengembangkan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak PT Galamedia Perkasa Bandung dalam upaya memperbaiki produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kompetensi kerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan informasi dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan.