

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Perkembangan teknologi yang pesat, tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan perkembangan tingkat permintaan yang kompleks mengakibatkan timbulnya berbagai macam industri yang hanya semata-mata menjawab kebutuhan masyarakat. Hal tersebut membuat persaingan dagang menjadi semakin ketat, terutama antar perusahaan sejenis. Persaingan terjadi karena konsumen dapat dengan mudah mengalihkan minat pemintaannya pada produk pesaing yang lebih kompetitif. Begitu pula yang pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo, persaingan yang terjadi tidak hanya dengan produk dalam negeri, akan tetapi juga dengan produk dari luar negeri yang sangat kompetitif dalam hal bahan dan kualitasnya. Persaingan dagang tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki *performance* yang baik agar perusahaan mampu bertahan atau bahkan maju dan berkembang sehingga dapat menguasai pasarnya. Salah satu

indikator perusahaan memiliki *performance* yang baik, dapat dilihat dari kemampuan kerja karyawan.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

"Pasar tenaga kerja yang kian ketat dari tahun ke tahun menyebabkan banyak perusahaan lebih terbuka untuk menerima seseorang sebagai karyawannya. Bahkan, perusahaan besar di Amerika Serikat termasuk Google, Apple, IBM dan Bank of America tidak lagi membutuhkan pelamar yang memiliki gelar sarjana. Alih-alih menemukan kebutuhan berdasar gelar tertentu, perusahaan bergeser fokus pada keterampilan yang dibawa calon karyawan potensial tersebut. Mengutip dari CNBC, Senin (14/1/2019), perusahaan teknologi seperti Facebook mengakui hal ini benar adanya. Bagi pekerja yang tertarik untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan sekelas Facebook adalah fokus pada keterampilan, bahkan jika resume Anda tidak sama persis dengan deskripsi pekerjaan. Jejaring sosial profesional LinkedIn baru-baru ini menganalisis ratusan ribu lowongan pekerjaan untuk menentukan keterampilan mana yang paling dibutuhkan perusahaan pada tahun 2019. Hasilnya, ditemukan bahwa perusahaan mencari pekerja dengan

keterampilan baik soft skill dan hard skill yang menarik. Kreativitas dan komputasi awan menjadi yang pertama sebagai keterampilan yang paling banyak diminati pada tahun 2019, menurut LinkedIn. Editor LinkedIn Learning Paul Petrone, melalui CNBC mengatakan bahwa keterampilan tersebut mencerminkan perubahan dalam prioritas para pengusaha dalam mencari karyawan. (<https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/ekonomi/read/2019/01/14/150000626/tahun-2019-kemampuan-ini-laris-dilirik-perusahaan-dari-calon-karyawan>. Diakses pada 14 Januari 2019.) Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu organisasi menarik dan mempertahankan karyawannya hanya dengan satu tujuan yaitu mencapai tujuan organisasi melalui prestasi kerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu sistem *reward* harus didesain untuk menghargai perilaku karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Masalah *reward* selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena *reward* merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan erat kaitannya dengan harapan yang dimiliki karyawan. Kepuasan terhadap *reward* yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut dan juga akan menimbulkan persepsi terhadap *reward* tersebut. Makin puas seorang karyawan terhadap *reward* yang diterimanya, maka makin positif persepsi karyawan tersebut terhadap *reward*.

Elemen utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap *reward* yang diterima adalah keadilan yang dirasakan terhadap *reward*.

"**Jakarta** - Perusahaan penyedia layanan fasilitas terpadu, PT ISS Indonesia kembali memberikan penghargaan kepada karyawannya dalam ajang penghargaan *The Best Employee (TBE)* ke-85 di Graha ISS Indonesia, Jakarta, Rabu (20/3/2019). Dengan tema *Great People Create Great Experience*, TBE diberikan kepada 1.093 karyawan ISS Indonesia. Penghargaan itu diserahkan langsung oleh Presiden Direktur dan CEO ISS Indonesia Elisa Lumbantoruan serta jajaran perwakilan Manajemen Eksekutif ISS Indonesia. Elisa mengatakan, TBE merupakan ajang apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja maupun perilaku baik yang ditunjukkannya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, yaitu *honesty, responsibility, entrepreneurship, dan quality*. Secara keseluruhan, terdapat 640 karyawan yang terseleksi untuk menerima penghargaan dari beragam kategori, yaitu 432 orang untuk kategori sadewa, 144 orang untuk kategori nakula, 48 orang untuk kategori arjuna, dan 16 orang untuk kategori bima. Sementara sadewa merupakan penghargaan untuk karyawan yang selama satu periode atau tiga bulan berperforma baik. Nakula merupakan penghargaan untuk karyawan yang selama dua periode atau enam bulan berperforma baik. Selain pemberian apresiasi atas keempat kategori tersebut, ISS juga mengumumkan kategori penghargaan khusus, yaitu kategori *apple award* atas karyawan yang mendapatkan pengakuan (testimoni) secara langsung dari klien atas kinerjanya, serta punakawan (*golden heart award*) atas karyawan yang telah memperlihatkan nilai-nilai integritas, kejujuran, maupun kepedulian terhadap sesama.

Atas kedua kategori tersebut, terdapat satu karyawan yang memenangkan penghargaan kategori *apple award* serta 452 karyawan yang masuk dalam penghargaan kategori punakawan.

(<https://m.wartaekonomi.co.id/berita220329/berkinerja-baik-1093-karyawan-iss-diganjar-penghargaan.html>). Diakses pada 21/03/2019) Diberikannya reward pada karyawan dapat mendorong karyawan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memperbesar tingkat produktifitas.

Tidak hanya mengenai kemampuan kerja dan reward saja namun pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan atau organisasi juga perlu adanya produktivitas karyawan yang baik. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

"**JAKARTA, KOMPAS.com** - Microsoft Jepang menguji seminggu kerja selama empat hari dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk produktivitas karyawan. Dikutip dari CNBC Senin (04/11/2019) raksasa teknologi ini mencatat lonjakan hampir 40 persen pada tingkat produktivitas setelah memotong jam kerjanya. Proyek ini merupakan bagian dari pengembangan dari program yang mengkampanyekan perbaikan kehidupan sehari-hari dan kehidupan bekerja (*Work-life Balance*). Program Microsoft "*Work Life Choice Challenge*", yang diadakan Agustus ini, Perusahaan

menyelesaikan pekerjaannya pada hari Kamis dan memberikan 2.300 karyawannya akhir pekan tiga hari selama sebulan penuh untuk menilai manfaat dari berkurangnya hari berkerja. Selama periode itu, perusahaan melihat produktivitas, yang diukur dengan penjualan per karyawan, naik 39,9 persen dibandingkan dengan Agustus 2018. Sementara itu, perusahaan melihat penurunan biaya, dengan menurunnya penggunaan listrik sebesar 23 persen dan penggunaan kertas yang digunakan 58 persen lebih sedikit pada masa uji coba tersebut. Eksperimen, yang juga memasukkan pengembangan diri dan skema kesehatan keluarga, Microsoft Jepang menerima respon yang positif sebagian besar dari karyawan, dengan 92 persen mengatakan mereka menyukai hari kerja empat hari. Microsoft Jepang mengatakan berencana untuk melakukan tantangan kehidupan kerja yang serupa di musim dingin ini, yang bertujuan mendorong kerja yang lebih fleksibel. Gagasan empat hari kerja seminggu telah mendapatkan daya tarik dari advokat yang menyoroti kemungkinan manfaatnya dalam mengurangi stres dan mencegah terlalu banyak pekerjaan. Pada tahun 2018, sebuah perusahaan Selandia Baru menjuluki uji coba dua hari kerja empat hari dalam seminggu sebagai keberhasilan dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, sementara pendiri Virgin, Richard Branson secara teratur menguraikan manfaatnya untuk meningkatkan kebahagiaan. Dampak dari pekerjaan yang berlebihan dirasakan secara akut di Jepang, yang dikenal karena memiliki beberapa jam kerja terpanjang di dunia. Menurut sebuah studi pemerintah di tahun 2016, hampir seperempat dari perusahaan Jepang mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih dari 80 jam lembur sebulan. Jepang bahkan telah

menciptakan istilahnya sendiri untuk budaya ekstrem, "karoshi," yang diterjemahkan sebagai "kematian karena kerja keras".

(<https://money.kompas.com/read/2019/11/05/060000926/kerja-4-hari-seminggu-produktivitas-karyawan-microsoft-jepang-naik-40-persen>. Diakses pada 5 November 2019). Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat produksi karyawan bisa meningkat dengan bekerja 4 hari dalam seminggu dan pekerjaan yang berlebihan mempunyai dampak tersendiri.

Demikian halnya PT. Kaleng Raya Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kaleng biskuit yang terintegrasi dan terkemuka di Indonesia yang berkomitmen pada produksi kaleng biskuit. PT. Kaleng Raya Sidoarjo berdiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan makanan khususnya kemasan kaleng biscuit. Perusahaan ini melalui bisnis pada tahun 1977 dan bekerja sama dengan berbagai perusahaan dengan skala regional maupun nasional pada berbagai bentuk pekerjaan sesuai dengan bidang perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo?
- 2 Apakah *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo?
- 3 Apakah kemampuan kerja dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan *reward* secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo?

1.4 Manfaat Penelitian

1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Kemampuan Kerja, Reward dan Produktivitas Kerja Karyawan.

2 Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Kaleng Raya Sidoarjo

Kegunaan penelitian bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi perusahaan, agar bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana terhadap dunia usaha maupun industri dalam menghadapi berbagai kendala atau permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, dan seberapa dalam pengetahuan ekonomi dari hasil penelitian ini,

diharapkan ketajaman analisis dan berbagai keterangan yang dapat diberikan pada dunia usaha agar mampu bersaing dalam persaingan bisnis di era globalisasi.