

BAB I

PENDALUHUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga produktivitas karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan memberikan produktivitas kerja yang baik, maka

perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu tunjangan yang sesuai dan fasilitas tenaga kerja yang layak.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Salah satu yang menjadi pertimbangan produktivitas kerja karyawan adalah tunjangan yang adil dan fasilitas kerja yang sesuai. Produktivitas kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi yang berupa tunjangan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Menurut Malayu, (2017: 133) tunjangan adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat produktivitas kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun

bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Selain tunjangan, untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas kerja yang baik, Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2015: 187), Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut jurnal dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti: fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tunjangan dan fasilitas kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan sistem tunjangan dan fasilitas kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soni Sonia Sonjaya (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Simultan dan

Parsial tunjangan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Perusahaan Hini Daiki Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur dengan produksi Konveksi dengan spesifikasi produk Topi, dan Pakaian Olahraga, yang mana dalam proses produksinya pihak perusahaan berusaha memberikan fasilitas kerja yang nyaman bagi karyawan, yang didukung pula dengan bermacam-macam peralatan dengan menggunakan teknologi yang modern dan terbaru dari beberapa departemen, yang mana semuanya ini perlu pengelolaan dan penataan yang terencana supaya dalam proses produksinya berjalan dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat berproduksi sesuai dengan yang di harapkan. Tingginya permintaan terhadap produk yang ditawarkan, mengharuskan perusahaan untuk menjaga stabilitas produksinya.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila perusahaan ingin terus berkembang. Permasalahan produktivitas kerja dialami juga di perusahaan PT. Hini Daiki Indonesia yang sedang menghadapi permasalahan internal seperti rendahnya kuantitas hasil produksi dan target dari perusahaan tidak tercapai padahal PT. Hini Daiki Indonesia sudah mempunyai kontrak dengan perusahaan lain yang telah memesan hasil produksi pakaian dan aksesoris dari PT. Hini Daiki Indonesia untuk di distribusikan, maka dari itu PT. Hini Daiki Indonesia mempunyai tuntutan yang

tinggi akan produktivitas kerja para karyawannya. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan hasil produksi dan capaian di PT. Hini Daiki Indonesia 2017-2020:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Produksi PT. Hini Daiki Indonesia
Tahun 2017 – 2020

Tahun	Jumlah Produksi (Pcs)	Target (Pcs)	Capaian (Persen)	Jumlah Karyawan (Orang)
2017	12.288.757	12.901.551	95,25	172
2018	11.400.831	11.761.295	96,94	171
2019	12.288.757	13.285.246	92,50	170
2020	11.973.975	14.614.769	81,93	173

Sumber: Manajer Produksi PT. Hini Daiki Indonesia, 2021

Dilihat dari Tabel 1.1 rekapitulasi jumlah produksi PT Hini Daiki Indonesia mengalami fluktuasi dan capaian targetnya menurun dikarenakan target produksi yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak diimbangi oleh produksi yang di hasilkan oleh PT. Hini Daiki Indonesia yang mengakibatkan tidak terpenuhinya semua produk yang telah dipesan oleh beberapa perusahaan kepada PT. Hini Daiki Indonesia sebagai target perusahaan dan tahun 2014 adalah tahun yang paling rendah capaian produksinya dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Hini Daiki Indonesia bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan persanan dari perusahaan lainnya dapat terpenuhi.

Terjadinya kondisi tersebut banyak faktor yang mempengaruhi penurunan produktifitas yang diindikasikan dari tunjangan dan fasilitas kerja perusahaan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan disebabkan tunjangan yang diberikan sedikit lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan manufaktur lain yang ada di Tasikmalaya, perhitungan tunjangan untuk karyawan produksi tidak jelas besarnya, serta untuk tunjangan kesehatan dan lain-lain hanya diberikan untuk kepala pimpinan masing-masing bagian produksi dan juga staff bagian kantor atau diluar karyawan produksi.

Sedangkan dari fasilitas kerja, terlihat dari pengamatan bahwa kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Masalah fasilitas kerja di PT. Hini Daiki Indonesia di antaranya adalah terkait kurangnya fasilitas sirkulasi udara di lingkungan *warehouse*, dimana udara yang di timbulkan dari mesin menimbulkan panas dan ditambah kurangnya *exhaust* (pembuangan udara) yang ada di dalam ruang produksi sehingga sirkulasi udara yang cukup panas membuat ketidak nyamanan dalam bekerja. Selain itu juga armada bus yang diberikan sebagai fasilitas transportasi dinilai kurang nyaman dan sedikit sehingga karyawan tidak dapat terakomodir sepenuhnya. Bila hal ini terus – terusan terjadi maka akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu pihak perusahaan harus berusaha untuk menemukan solusi agar mampu memicu kembali produktivitas kerja karyawan bisa kembali optimal, yaitu melalui tunjangan dan fasilitas kerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar tunjangan dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di atas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tunjangan Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.
2. Bagaimana Fasilitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.
3. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.
4. Bagaimana Pengaruh Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tunjangan Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.
2. Fasilitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.
3. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.

4. Pengaruh Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan tunjangan dan fasilitas kerja, demi meningkatkan Produktivitas.

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Hini Daiki Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Rajapolah Km No.10, Dawagung, Rajapolah, Tasikmalaya, Jawa Barat 46155. Dan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 11 bulan yaitu mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Januari 2022. Adapun lebih lengkapnya mengenai waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Waktu Penelitian

Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei - Agustus 2021				September - Desember 2021				Januari 2022			
	Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan dan Pengajuan Izin	■																			
Penyusunan Usulan Penelitian		■	■	■																
Bimbingan					■	■	■	■												
Seminar UP									■											
Revisi UP										■										
Penelitian											■	■								
Pengolahan Data													■	■						
Bimbingan														■	■	■	■	■		
Ujian Sidang Skripsi dan Komprehensif																			■	