

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Produktivitas kerja sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu perusahaan, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan penting dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagi individu, industri, dan masyarakat. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah suatu konsep yang sifatnya universal bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa lebih banyak dari manusia (karyawan) Sinungan (2006 : 17). Jadi tenaga kerja produktif adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan standart waktu yang telah ditetapkan dalam waktu yang singkat. Produktivitas adalah perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan). Setiap perusahaan mempunyai tujuan atau target untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Dan dengan pemberian upah dan tunjangan kesejahteraan pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pada pabrik kelapa sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei, terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja. Dimana karyawan sering menunda pekerjaan pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya proses produksi yang tidak selesai pada waktunya sesuai dengan standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu maksimal 14 hari kerja. Karyawan tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama didalam kantor maupun diluar kantor. Karyawan kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas menurun sehingga berdampak merugikan perusahaan.

Pada pabrik kelapa sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei, terdapat permasalahan mengenai upah. Dimana perusahaan tidak memberikan upah yang layak bagi para pekerja ataupun karyawannya. Mereka masih memberikan upah dibawah Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp. 1.851.500,- dan membuat para karyawannya melakukan demonstrasi untuk meminta kenaikan upah. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tingkat demonstrasi buruh mencapai kondisi krusial setiap bulan November dan Desember. Mayoritas buruh adalah sekolah lulusan sekolah dasar dan menengah pertama. Dengan ketrampilan rendah, tingkat pendidikan dan skill buruh yang rendah berimplikasi pada penghasilan yang rendah dan tuntutan buruh yang muncul distorsi mengenai

upah minimum yang meminta pemenuhan kebutuhan semua aspek kebutuhan dasar para pekerja, termasuk kesehatan dan transportasi.

Tunjangan kesejahteraan sangatlah penting untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Tunjangan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin kerja, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi diri disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggungjawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Pada Pabrik kelapa sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei terdapat permasalahan mengenai tunjang kesejahteraan. Dimana tidak semuanya karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian asuransi, pemberian kredit, pemberian perumahan bagi karyawan menengah kebawah dan fasilitas pendidikan yang dibutuhkan para karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian yang dilakukan penulis, ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei?
2. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei?
3. Apakah upah dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah upah dan tunjangan kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei.
2. Untuk mengetahui apakah upah dan tunjangan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya pengaruh upah dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN. III (Persero) Kawasan Industri Sei Mangkei.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas melalui perbaikan-perbaikan terhadap upah dan tunjangan kesejahteraan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.