

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Salah satu ciri kehidupan modern dapat dilihat dari semakin besar dan kompleksnya organisasi pada bidang industri. Setiap hari manusia melakukan berbagai kegiatan, bergabung dan berhubungan dengan organisasi dalam masalah kerja. Jewel dan Siegall (1998) menyatakan bahwa karyawan yang produktivitas kerjanya baik dan berkualitas merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin banyak anggota yang berproduktivitas kerja tinggi, maka produktivitas kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Seperti yang dikemukakan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (1987) produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

Mangkunegara (1993) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila pimpinan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian produktivitas kerja. Oleh karena itu, penilaian produktivitas kerja merupakan aktivitas penting yang perlu dilakukan oleh setiap pimpinan dalam organisasi. Penilaian produktivitas kerja tersebut memiliki konsekuensi bagi setiap karyawan yang dinilai dalam organisasi.

Jika dalam melakukan penilaian kerja keliru, maka akan berakibat buruk terhadap karyawan. Bagi karyawan, penilaian produktivitas kerja memiliki konsekuensi yang berhubungan dengan organisasi, seperti kesepakatan pengembangan karier dan perilaku di tempat kerja (Mohyi, 2005). Jadi, produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak karyawan itu sendiri. Selanjutnya, Rao (1986) mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari produktivitas kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada produktivitas kerja karyawannya. Sementara itu, Handoko (1987) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

As'ad (1990) mengemukakan bahwa baik buruknya produktivitas kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain akan berbeda-beda, meskipun jenis pekerjaan yang dilakukan sama. Perbedaan produktivitas kerja ini tidak dapat dinilai positif apabila hanya melihatnya dari segi hasil kerja saja. Hal ini hanya akan menjadi beban saja bagi karyawan yang melakukannya. Karyawan akan cenderung ada keterpaksaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tersebut bukan merupakan barang mati yang hanya dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Namun sebagai makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kemauan memerlukan adanya timbal balik dari jerih payah yang dilakukannya. Dengan adanya penghargaan yang sesuai dengan sifat dan keadaannya yaitu berupa penilaian produktivitas kerja karyawan dari berbagai segi. Karyawan yang dinilai hasil kerjanya dari berbagai segi maka karyawan akan merasa dihargai

sehingga mempunyai kenyamanan dalam bekerja yang kemudian keinginannya kuat untuk bertahan lama dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian produktivitas kerja karyawan diharapkan dilakukan secara rasional dan obyektif oleh dua pihak yang berkepentingan. Pihak yang berkepentingan terhadap informasi penilaian produktivitas kerja tersebut yaitu karyawan itu sendiri dan organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan diharapkan hasil informasi penilaian produktivitas kerja tersebut mengarah pada bagaimana karyawan melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mengubah perilaku bekerja agar mampu berprestasi lebih produktif. Namun pada kenyataannya penilaian produktivitas kerja tersebut dipakai sebagai sarana menciptakan umpan balik yang menunjang pengembangan diri karyawan dan mempengaruhi efektifitas perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadipranata (2000) yang menyatakan bahwa krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat menyebabkan turunnya produktivitas suatu perusahaan. Indikasi rendahnya produktivitas tenaga kerja Indonesia ialah besarnya kesenjangan pendapatan, besarnya pengangguran dan rendahnya pendidikan rata-rata tenaga kerja. Secara komperatif kondisi produktivitas sumber daya insani (SDI) Indonesia dibandingkan dengan SDI mancanegara masih tergolong rendah yaitu peringkat ke-98. Sebaliknya, peringkat SDI Filipina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunai 42, Singapura 37, Hongkong 25, Australia 9, Belanda 8, dan Jepang peringkat pertama.

Kenyataan tersebut merupakan fenomena yang memprihatinkan sehingga diperlukan adanya penanganan yang lebih intensif. Setiap perusahaan tentu saja memiliki peraturan yang diberlakukan dalam perusahaannya. Hal tersebut memang sangat menunjang bagi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi

bagaimanapun juga peraturan kerja dapat berdampak baik itu dampak positif maupun negatif pada perusahaan tersebut. Peraturan kerja pada perusahaan dalam hal ini adalah peraturan yang dibuat oleh satu pihak yaitu pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Manullang, 2001).

Oleh karena perusahaan sangat tergantung pada karyawan sebagai aset perusahaan yang dikenai peraturan maka peraturan kerja terdapat syarat dan tata tertib yang harus ditaati oleh karyawannya. Adapun syarat kerja dan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan biasanya berupa kedisiplinan dalam bekerja misalnya kedisiplinan dalam hal datang dan pulang kerja, kedisiplinan selama menyelesaikan pekerjaan serta kedisiplinan dalam mencapai hasil kerja.

Sebagai contoh kedisiplinan dalam skala nasional terjadi di kalangan anggota Dewan Perwakilan Rakyat. Tradisi mangkir kerja anggota DPR semakin memprihatinkan. Menurut Batoegana (Jawapos, 2006) 50 persen sampai 80 persen anggota dewan sering mangkir. Dalam rapat anggota banyak anggota yang hanya titip tanda tangan. Fenomena tersebut merupakan gambaran kecil dari gersangnya kedisiplinan dan rendahnya rasa akuntabilitas para wakil rakyat kepada konstituen.

Pada sebuah organisasi karyawan yang tidak disiplin sering melakukan pelanggaran, terlambat datang di tempat kerja, mangkir kerja dan bolos kerja, sehingga menyebabkan angka akan absensi meningkat dan menurunkan produktivitas kerja yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Berawal dari sini akan timbul keluhan berbagai pihak mengenai disiplin kerja yang rendah, produktivitas kerja rendah, semangat kerja turun, dan banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan di perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja ini merupakan salah satu penentu bagi prestasi kerja karyawan, yaitu apakah karyawan itu mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya atautkah tidak. Apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang rendah biasanya dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai tanggung jawab dan tidak peduli dengan hasil pekerjaannya. Hal ini bisa terjadi karena karyawan tersebut menganggap pekerjaannya tersebut bukan bagian penting dari kehidupan psikisnya sehingga produktivitas yang dihasilkan mempunyai kualitas yang rendah (As'ad, 1992 ).

Sejalan dengan pendapat Flippo (1971) yang mengemukakan bahwa apabila kedisiplinan kerja dan peraturan-peraturan perusahaan tidak seimbang dalam proses pelaksanaannya maka akan berdampak pada hasil produktivitas yang rendah. Hal ini maksudnya adalah apabila karyawan tidak disiplin menjalankan peraturan perusahaan maka hasil produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Tetapi sebaliknya apabila karyawan mematuhi atau menjalankan peraturan perusahaan tersebut, maka produktivitas yang dihasilkan karyawan bagi perusahaan akan meningkat.

Pada proses produksi dalam perusahaan sering muncul bentuk status karyawan yang membedakan produksi yang dihasilkan karyawan. Bentuk status tersebut dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Status antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu indikasi dalam pembentukan perilaku yang

mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Aniek (2005) menjelaskan bahwa status kerja karyawan terbagi menjadi karyawan tetap dan karyawan dalam masa latihan (*on the job training*). Secara sederhana dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama, dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi.

Karyawan tetap adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah untuk waktu tidak tentu, hubungan kerja tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu berlakunya perjanjian atau selesainya suatu pekerjaan. Sedangkan karyawan dalam masa pelatihan (*on the job training*) adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah untuk waktu tertentu, hubungan kerja dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Masa percobaan karyawan kontrak maksimal tiga bulan dan masa kerjanya selama-lamanya dua tahun (Aniek, 2005).

Sudita (1989) dalam penelitiannya tentang produktivitas dan kedisiplinan kerja dengan status karyawan yang dibedakan. Hal ini terlihat bahwa perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang semakin tidak berimbang hasil produktivitasnya maka jumlah tenaga kerja baik yang berstatus karyawan tetap maupun karyawan kontrak membuktikan adanya perbedaan terhadap kedisiplinan dalam bekerja dan hasil produksinya.

Di sisi lain banyak permasalahan yang terjadi pada sebuah perusahaan seperti adanya diskriminasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak

merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan tidak tetap hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kedisiplinan kerja.

Semua karyawan baik yang berstatus karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap), memiliki masa kerja lama atau singkat diharapkan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan di atas mengindikasikan bahwa masalah diskriminasi karyawan tetap dan kontrak selama ini belum mendapatkan jalan penyelesaian yang terbaik, dan hal ini merupakan salah satu ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih jauh lagi bagaimana perbedaan produktivitas dan kedisiplinan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan uraian di atas, maka dibuat rumusan masalah: Apakah ada perbedaan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut maka peneliti

ingin mengkaji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul: “Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Kedisiplinan Kerja dan Status Karyawan”.

### **B. Tujuan penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Perbedaan produktivitas kerja ditinjau dari kedisiplinan kerja dan status karyawan.
2. Perbedaan produktivitas kerja antara karyawan disiplin dan tidak disiplin.
3. Perbedaan produktivitas kerja antara karyawan status tetap dan status kontrak.
4. Tinggi produktivitas kerja antara karyawan disiplin dan tidak disiplin.
5. Tinggi produktivitas kerja antara karyawan status tetap dan status kontrak.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga baik secara praktis maupun teoritis.

#### **1. Secara teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmu pengetahuan, serta pengembangan pada disiplin ilmu psikologi industri mengenai produktivitas kerja, kedisiplinan dan status karyawan.

#### **2. Secara praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan bagaimana meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan dan perlu tidaknya dilakukan perbaikan di perusahaan tersebut.
- b. Hasil penelitian dapat memberikan umpan balik bagi para karyawan perusahaan dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai perbedaan produktivitas kerja dan kedisiplinan dengan status karyawan.