

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana. Tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebab produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan perusahaan. Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan perusahaan lainnya, sementara permasalahan dari dalam perusahaan bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimiliki.

SPBU (stasiun pengisian bahan bakar umum) 14.214.215 Cikampak merupakan pengisian bahan bakar bagi kendaraan bermotor yang terletak dipusat kota Cikampak. Keberadaan SPBU merupakan kerja sama antara pihak swasta dengan pertamina sebagai pemasok bahan bakar tunggal Indonesia. Meski milik

swasta, regulasi atau aturan tentang pelayanan terhadap konsumen tetap dikendalikan oleh Pertamina. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penyalahgunaan dalam penggunaan bahan bakar. Menurut data Pertamina, di Kecamatan Torgamba tercatat ada sekitar 5 SPBU yang berlabel pasti PAS.

Program pasti PAS yang diciptakan Pertamina merupakan suatu strategi komunikasi pemasaran Pertamina dalam menciptakan citra positif di mata masyarakat. Program standar ini diberlakukan di semua SPBU yang menjadi mitra Pertamina. Sebagai konsekuensinya tentu SPBU yang bersertifikat pasti PAS harus menjalankan aturan yang ada di dalamnya sebagaimana yang telah ditetapkan Pertamina, mulai dari kualitas dan kuantitas produk misalnya takaran dan harga yang sesuai kemudian kualitas pelayanan seperti keramahan dan kesopanan pada saat melayani, serta fasilitas tambahan seperti toilet, pengisian air dan angin, mini market, mushola dan lainnya. Tetapi faktanya masih banyak SPBU yang mengabaikan aturan-aturan tersebut, khususnya SPBU 14.214.215 yang masih kurang dalam fasilitas tersebut, seperti tidak adanya pengisian air dan angin.

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal Quality of Work Life (QWL) adalah aspek yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dewasa ini tujuan individu untuk bekerja tidak hanya mencari uang saja, melainkan untuk memenuhi kebutuhan yang lain seperti kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial serta merasa kompeten dalam kehidupan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan isu menarik yang menjadi tantangan bagi organisasi dalam penataan lingkungan kerjanya. Peran penting kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan

manusiawi, dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu semangat kerja.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya, dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Bahkan saat ini produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan dibidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan dibidang lain, misal dibidang pendidikan. Satu hal yang membedakan ialah bahwa produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan itu sendiri, yaitu para anggota atau karyawan.

Untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi bukanlah hal mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam organisasi, untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga adanya

kedisiplinan pada karyawan diharapkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien. Tanpa pengetahuan yang memadai tentang apa yang dilakukan oleh para karyawan atas pekerjaannya organisasi tidak akan terbentuk prosedur sumber daya yang efektif untuk memilih, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Dalam kaitannya dengan kompensasi pada SPBU 14.214.215 Cikampak yaitu kompensasi yang sering dijadikan alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti dengan pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, yaitu kinerja karyawan yang belum maksimal dalam setiap unit kerja. Hal ini ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan dalam memfasilitasi karyawan yang bekerja baik dalam bentuk moral, yang berupa dukungan materil yang berupa pemberian kompensasi. Hal lainnya yang menjadi masalah yaitu adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena kurangnya dorongan semangat bagi karyawan sehingga karyawan bekerja tidak maksimal. Kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti banyaknya karyawan yang sering keluar masuk saat jam kerja, karyawan yang sering datang terlambat.. Pemberian kompensasi yang dilakukan belum sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Ketika karyawan mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam organisasi, dan dengan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, yaitu dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan maka secara otomatis akan memenuhi kebutuhannya secara langsung agar kompensasi yang di terimanya sesuai dengan pekerjaan dan pengorbanan yang telah di berikan karyawan dan akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien dalam suatu kantor untuk mendukung dan menyelesaikan tugas dalam kantor.

Dari berbagai fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis melakukan penelitian Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dilakukan di SPBU 214.214.215 Cikampak dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak”**.

B. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas serta untuk lebih terarahnya penulisan ini maka penulis membatasi dan menitik beratkan pembahasan dalam penelitian ini yaitu: bagaimana pelaksanaan kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang

dilakukan instansi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.

2. Perumusan Masalah

Sedangkan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada SPPBU 14.214.215 Cikampak.
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
- 4) Apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama dapat meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang ekonomi manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak”.
2. Bagi SPBU 14.214.215 Cikampak sebagai bahan masukan mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sehingga dapat menjadikan pertimbangan bagi pengambilan kebijakan, memecahkan masalah dan penetapan program-program selanjutnya.
3. Bagi STIE Labuhanbatu, sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuantentang produktivitas kerja, khususnya yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja,disiplin kerja dan kompensasi serta sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama untuk pengembangan penelitian dimasa yang akan datang.

4. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dan wacana yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.