

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia industri manufaktur memiliki beragam tujuan sesuai dengan jenis dan bidang yang dijalankan. Perusahaan manufaktur selalu berkaitan dengan produksi untuk menghasilkan produk. Dalam pencapaian produk yang baik, maka diperlukan pengelolaan factor-faktor yang berperan dalam produksi berupa biaya, sumber daya alam, sumber daya manusia, bahan baku, teknologi serta mesin. Setiap faktor harus diperhatikan antar keterkaitannya dan dikelola dengan baik, terutama kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia di industri atau perusahaan manufaktur merupakan setiap pekerja atau karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab pada setiap bagian pekerjaan dan menunjang kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Triana, Hajar dan Yusuf (2019: 98) sumber daya manusia ialah komponen dari perusahaan dan penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya selalu ditunjuk untuk mampu menaikkan kinerjanya demi kelangsungan, pendapatan dan keuntungan organisasi.

Menurut Rahmawati (2016: 2) kinerja yang baik yaitu langkah menuju mencapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan menjadi perhatian perusahaan. Kinerja ialah tentang melaksanakan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan yang dilakukan, jenis pekerjaan dan cara melakukan pekerjaan.

Kualitas dari kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur dapat mempengaruhi proses produksi yang dijalankan pada perusahaan untuk menghasilkan kualitas produk. Proses produksi merupakan proses dalam pembuatan produk bagi perusahaan yang dipasarkan. Salah satu perusahaan manufaktur adalah PT Nok Freudenberg yang memiliki produk *oil seal* dengan kualitas yang baik sehingga karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut harus punya kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan tersebut.

PT Nok Freudenberg ialah perusahaan asal Jepang yang bergerak dibidang komponen otomotif. Perusahaan ini terletak di kawasan industri Batamindo dengan kegiatan industri pembuatan *oil seal*. Freudenberg Group, perusahaan asal Jerman yang juga bergerak pada bidang komponen otomotif secara resmi mengambil alih sebagian saham NOK Asia Batam pada awal April 2019 yang lalu. Seiring dengan kesepakatan akuisisi oleh Freudenberg Group, Perusahaan ini berganti nama dari NOK Asia Batam menjadi PT Nok Freudenberg per Juli 2019.

PT Nok Freudenberg memproduksi *oil seal*. *Oil seal* adalah bagian fungsional yang digunakan untuk menyegel minyak. *Oil seal* terdiri dari karet sintetis, cincin logam dan pegas, *oil seal* mencegah kebocoran pelumas dari celah di dalam mesin dan bantalan dan juga mencegah masuknya debu dari luar. *Oil seal* bisa di penggunaan sebagai berikut: Mobil, pesawat terbang, kapal laut, kendaraan kereta api, mesin konstruksi, mesin pertanian, pabrik baja, robot industri, mesin kantor, peralatan elektronik rumah, dll PT Nok Freudenberg (2020).

Produk yang dihasilkan oleh PT Nok Freudenberg melalui proses produksi menggunakan mesin otomasi dan teknologi, sehingga membutuhkan bagian

engineering dalam mendukung kegiatan produksi. Dalam departemen *Engineering* terdapat bagian *tool and die* yang bertugas membuat jig sebagai percetakan (molding) *oil seal* pada proses produksi. Terdapat beberapa karyawan bekerja melebihi waktu kerja standar, tidak memanfaatkan jam istirahat dengan baik dan kurangnya waktu istirahat dirumah yang dikarenakan bekerja seminggu penuh, sehingga saat pembuatan jig karyawan mengalami kelelahan, kurang fokus, kurang teliti dan juga tidak bekerja secara maksimal. Hal ini menyebabkan banyak merusak bagian dari *consumable part* mesin dan penyelesaian jig tidak tepat waktu.

Menurut Jon Messenger (2018: 11) Semakin banyak bukti empiris menggaris bawahi efek buruk dari jam kerja panjang reguler (didefinisikan sebagai lebih dari 48 jam atau lebih dari 50 jam per minggu tergantung pada studi kasus) pada kesehatan manusia dan keselamatan tempat kerja. Berbagai penelitian tentang kesehatan sepakat bahwa efek negatif dari jam kerja reguler yang panjang mencakup efek jangka pendek dan jangka panjang. Reaksi akut melibatkan respons fisiologis seperti peningkatan tingkat kelelahan, stres dan gangguan tidur, serta kebiasaan gaya hidup yang tidak sehat. Dengan demikian waktu kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengaturan waktu kerja pada PT Nok Freudenberg dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1 Pengaturan Jam Kerja

Shift Pagi			
Hari kerja	Activity	Waktu	Total
Senin ~ Kamis	Jam Kerja	06.30 ~ 15.20	8 Jam Kerja
	Istirahat Pagi	08.40 ~ 08.50	10 Menit
	Makan Siang I	11.00 ~ 11.40	40 Menit
	Makan Siang II	11.40 ~ 12.20	40 Menit
	Istirahat Sore	15.20 ~ 15.30	10 Menit
	Jam Lembur (Jika ada)	15.30 ~ 18.30	03 Jam
Jum'at	Jam Kerja	06.30 ~ 15.40	8 Jam Kerja
	Istirahat Pagi	08.40 ~ 08.50	10 Menit
	Makan Siang I	12.00 ~ 13.00	60 Menit
	Istirahat Sore	15.40 ~ 16.00	20 Menit
	Jam Lembur (Jika ada)	16.00 ~ 18.30	02.30 Menit
Shift Malam			
Hari kerja	Activity	Waktu	Total
Senin ~ Jum'at	Jam Kerja	21.45 ~ 06.35	08 Jam Kerja
	Makan Super I	01.00 ~ 01.30	30 Menit
	Makan Super II	01.30 ~ 02.00	30 Menit
	Jam Lembur (Jika ada)	18.25 ~ 21.25	03 Jam
	Istirahat Lembur	21.25 ~ 21.45	20 Menit
	Istirahat Pagi	05.00 ~ 05.20	20 Menit
Normal Shift			
Hari kerja	Activity	Waktu	Total
Senin ~ Jum'at	Jam Kerja	08.00 ~ 17.10	08 Jam Kerja
	Istirahat Pagi	10.00 ~ 10.10	10 Menit
	Makan Siang	12.00 ~ 13.00	60 Menit

Sumber: PT Nok Freudenberg (2020)

Kinerja karyawan tidak hanya di pengaruhi oleh waktu kerja dan dapat juga di pengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Matturungan, Kurniawati dan Sukmawati (2016: 268) pengalaman kerja, dapat mengetahui sejauh mana tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dari segi lainya, pendidikan juga berperan untuk mengetahui kinerja

karyawan. Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan karyawan. Menurut Wulandari (2017: 13) pengalaman kerja merupakan suatu pengukuran dari lamanya periode atau waktu kerja yang sudah diambil seseorang untuk mengetahui pekerjaan dan sudah dilakukan dengan baik. Karyawan yang dimiliki PT Nok Freudenberg terdapat beberapa karyawan fresh graduate (baru lulus dari pendidikan) yang tidak terlalu memahami mesin pembuatan jig, sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara mandiri dan masih dibimbing oleh karyawan senior yang sudah berpengalaman. Berikut merupakan data pendidikan dan juga lamanya karyawan yang bekerja pada departemen *Engineering*.

Tabel 1.2 Riwayat pendidikan dan lamanya karyawan bekerja

Pendidikan	≤1 Tahun	≤2 Tahun	≤5 Tahun	≤10 Tahun	>10 Tahun
S1	3	2	4	1	2
D3/D4	2	2	3	2	1
SMA/SMK	40	37	6	12	9
Total	45	41	13	15	12
Grand Total	126				

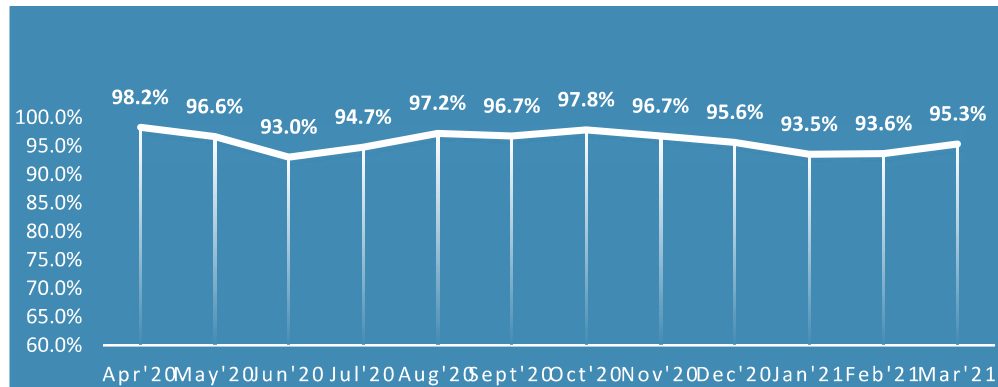
Sumber: PT Nok Freudenberg (2020)

Selain waktu kerja dan pengalaman kerja, dalam hal ini kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wilson Bangun (2018: 254) kompensasi menjadi faktor yang cukup penting serta menjadi perhatian pada suatu organisasi untuk menarik serta mempertahankan pekerja yang baik. Berbagai organisasi bersaing agar dalam memperoleh pekerja yang berkualitas, karena kualitas dari perkerjaan ditentukan oleh tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerjanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan pada keryawan, bukan semata-mata hanya untuk memenuhi suatu kewajiban, namun agar karyawan merasa dihargai dan menaikkan jiwa semangat dalam bekerja, dengan demikian karyawan

tersebut dengan rasa besar hati untuk bekerja secara royalitas pada perusahaan di tempat ia bekerja.

Karyawan yang telah bekerja dengan baik pada PT Nok Freudenberg setiap tahunnya melakukan penilaian dari atasan. Penilaian sangat membantu karyawan sebagai evaluasi diri dan juga sebagai bahan pertimbangan promosi serta kenaikan gaji. Hadiah diberikan merupakan kompensasi dari perusahaan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik. Terdapat karyawan senior mengalami penurunan kinerja yang dikarenakan nilainya selalu sama dari tahun sebelumnya dengan kata lain tidak adanya peningkatan penilaian yang diberikan atasan. Dalam hal lainnya terdapat karyawan kontrak yang bekerja dengan baik dan telah dipromosikan dari karyawan kontrak menjadi karyawan permanent, karyawan tersebut bekerja lebih giat, semangat dan royalitas terhadap perusahaan karena dia merasa dihargai.

Terdapat salah satu karyawan pada PT Nok Freudenberg yang merupakan karyawan senior. Pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sangat baik namun absensi dari karyawan tersebut buruk sehingga tidak dapat dipromosikan. Atasannya sangat menghargai kinerjanya namun juga memberi teguran agar memperbaiki absensinya dengan demikian pihak manajemen mempertimbangkan untuk mempromosikannya. Berikut merupakan data absensi karyawan pada departemen *Engineering*.



Gambar 1.1 Grafik Data Absensi Karyawan

Sumber: PT Nok Freudenberg (2020)

Bentuk penilaian karyawan PT Nok Freudenberg memiliki nilai 1 hingga 4, dimana 1 paling rendah dan 4 tertinggi, penilaian karyawan secara keseluruhan pada setiap departemen atau *section* sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Karyawan Departemen *Engineering*

General Competency	Score Ave Y'18	Score Ave Y'19	Score Ave Y'20
<i>Company's Profile, Regulation & Facilities</i>	2.20	1.96	2.00
<i>Basic Mentality</i>	2.20	2.29	2.10
<i>Working Manner</i>	2.20	2.04	2.06
<i>Basic 5'S</i>	2.10	2.04	1.97
<i>Safety Awareness</i>	2.20	2.00	2.00
<i>Basic Product Knowledge</i>	2.20	2.08	2.10
<i>Manufacturing Process Knowledge</i>	2.20	2.00	2.06
<i>IATF16949: 2016 Basic Knowledge</i>	2.20	1.96	2.06
<i>ISO 14001: 2015 Basic Knowledge</i>	2.20	1.96	2.06
<i>Customer Satisfaction</i>	2.20	2.04	1.94

Sumber : PT Nok Freudenberg (2020)

Berdasarkan uraian di atas, PT Nok Freudenberg untuk menghasilkan produk yang baik dalam proses produksi harus memiliki mesin dan juga teknologi yang baik dan proses memproduksi dapat menghasilkan produk dengan lancar harus memiliki *engineer* atau kinerja karyawan yang baik untuk mengontrol dan merawat. Dalam hal ini untuk memperoleh kinerja karyawan pada departemen *engineering* yang baik penulis melihat dari sisi pengaruh dari waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi kerja, dengan pandangan tersebut sehingga penulis ingin melakukan penelitian secara ilmiah untuk mengetahui “**PENGARUH WAKTU KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NOK FREUDENBERG SEALING TECHNOLOGIES BATAM**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari kejadian dan juga penjelasan yang dijelaskan dan dipaparkan pada latar belakang, sehingga peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi pada penelitian di PT Nok Freudenberg, sebagai berikut:

1. Adanya efek negatif waktu kerja terhadap kinerja karyawan;
2. Adanya perbedaan kinerja karyawan dari pengalaman kerja yang dimiliki karyawan;
3. Adanya penurunan kinerja karena tidak mendapatkan kompensasi atas kinerjanya;
4. Adanya masalah pada aktivitas kerja yang dikarenakan penurunan dari kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan, dikarenakan agar terfokus pada topik pembahasan sesuai dengan judul yang di tentukan dan juga perusahaan yang dituju.

Adapun batasan masalahnya adalah:

1. Hanya meneliti terhadap kinerja karyawan yang didasari beberapa aspek yang ditentukan;
2. Aspek yang diambil dalam menentukan kinerja karyawan ialah terhadap waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi;
3. Penelitian dilakukan hanya di PT Nok Freudenberg khususnya pada departemen *engineering*.

1.4. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan identifikasi masalah yang ada dapat dirumuskan beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Apakah waktu kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?
3. Apakah kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?
4. Apakah waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nok Freudenberg?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk memperoleh serta memberikan bukti yang empiris dan gambaran yang mendalam mengenai pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg. Adapun tujuan yang dimaksud sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh waktu kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg;
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nok Freudenberg;
4. Untuk mengetahui pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Nok Freudenberg;

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian memiliki beberapa manfaat, sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian yang akan datang guna mengetahui sejauh mana pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi penulis

Bagi Penulis, ialah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Bisnis di Universitas Putra Batam;

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi panduan dalam pengukuran atau evaluasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Nok Freudenberg, supaya pihak perusahaan dapat melakukan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik;

3. Manfaat bagi Universitas

Peneliti berharap penelitian ini bisa digunakan untuk membantu mahasiswa/mahasiswi lain dalam melakukan penelitian kedepannya dan menjadi bahan refrensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam.