

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Untuk bersaing secara kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang menyanggah kecakapan dan kemahiran yang mumpuni sesuai dengan bidangnya. Karyawan yang mampu memberikan dorongan bagi perusahaan akan mewujudkan tujuan perusahaan, yang mempunyai semangat dan gairah kerja, serta perilaku yang baik sehingga dapat mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal. Kesuksesan sebuah perusahaan dalam merealisasikan tujuannya bergantung pada produktivitas kerja karyawan. (Mulyadi, 2015: 98).

Tujuan perusahaan sangat beraneka ragam, diantaranya yaitu meraup keuntungan (profit) dan memposisikan diri menjadi yang terbaik untuk mencukupi kepuasan konsumen. Merujuk kepada tujuan-tujuan tersebut, perusahaan hendaknya harus berproduktif demi menghasilkan produk yang memiliki kualitas terbaik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan memegang peranan penting dalam aktivitas produksi. Dengan produktivitas kerja yang maksimal perusahaan dapat menyediakan produk yang menjadi kebutuhan konsumen dalam periode yang berkelanjutan dan target laba perusahaan dapat tercapai (Ananta & Adnyani, 2016: 1104).

Produktivitas kerja merupakan ukuran sampai sejauh mana seseorang dapat menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan dengan kualitas dan kuantitas yang berlaku di perusahaan (Aspiyah & Martono,

2016: 340). Produktivitas dapat dikatakan sebagai pengukuran berupa barang atau jasa (*output*) yang berhubungan dengan karyawan, modal, material, bahan baku, dan peralatan (*input*). Jadi dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah ukuran pertimbangan yang memaparkan hubungan antara masukan dan keluaran yang dihasilkan perusahaan dan tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

Menurut (Ananta & Adnyani, 2016: 1105) dalam merealisasikan tujuan perusahaan diimbangi bersama suatu sikap disiplin kerja dari seluruh karyawan, sejalan dengan itu produktivitas kerja dapat terwujud dengan maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada peran disiplin kerja karyawan yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja bergantung pada ketepatan dan kesesuaian kerja sama antara individu dan kelompok dalam ruang lingkup suatu perusahaan.

Menurut (Wirawan *et al.*, 2018: 306) untuk mencapai produktivitas yang optimal perlu memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja yakni sebuah instrumen yang dijadikan *top management* untuk menjalin hubungan dalam bentuk komunikasi dengan para bawahan agar mereka berkenan untuk menjaga sikap dan perilaku. Disiplin kerja dapat digunakan sebagai langkah untuk menumbuhkan rasa takut apabila melanggar aturan, sehingga seluruh individu mempunyai kesadaran untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu perangai yang mencerminkan ketertiban dan kepatuhan dari tingkah laku karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Dukungan organisasi mengacu pada ketetapan karyawan berkenaan dengan

perwujudan organisasi mengapresiasi jerih payah dan kepedulian terhadap kelangsungan kehidupan mereka di lingkungan organisasi yaitu berupa kesejahteraan mereka (Haekal, 2016: 386). Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dalam melakukan pekerjaannya karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi agar menghasilkan keluaran yang maksimal. Karyawan mengharapkan sebuah imbalan atas kontribusinya dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan target perusahaan, misalnya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, jenjang karir serta berbagai bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan.

Dukungan organisasi berperan penting bagi perilaku karyawan. Karyawan yang mendapat dukungan dari organisasi akan menunjukkan sikap semangatnya dalam bekerja, mereka tidak mencari pekerjaan lain dan memilih untuk mempertahankan pekerjaannya yang ada sekarang meskipun mendapat tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Karyawan merasa bahwa telah mendapatkan dukungan dari organisasinya ketika imbalan yang diterima dirasa adil dan cukup (Ketut & Riana, 2018: 2121). Jadi dapat disimpulkan dukungan organisasi adalah suatu ukuran bagaimana karyawan merasa bahwa organisasi mengapresiasi dan mencurahkan perhatiannya atas upaya yang mereka lakukan untuk keberlangsungan kehidupan perusahaan.

Kompetensi merupakan sikap dan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan, selain daripada itu tidak dapat disebut sebagai kompetensi (Nuryanto *et al.*, 2017: 84). Kompetensi terdiri atas sejumlah sikap dan perilaku yang menjadi

kunci untuk melaksanakan tanggung jawab tertentu yang dibutuhkan guna menghasilkan pencapaian dan kinerja karyawan yang memuaskan, dengan demikian akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Demi mewujudkan kestabilan aktivitas kerja, sikap dan perilaku semacam ini sangat dibutuhkan secara konsisten dan berkelanjutan oleh karyawan.

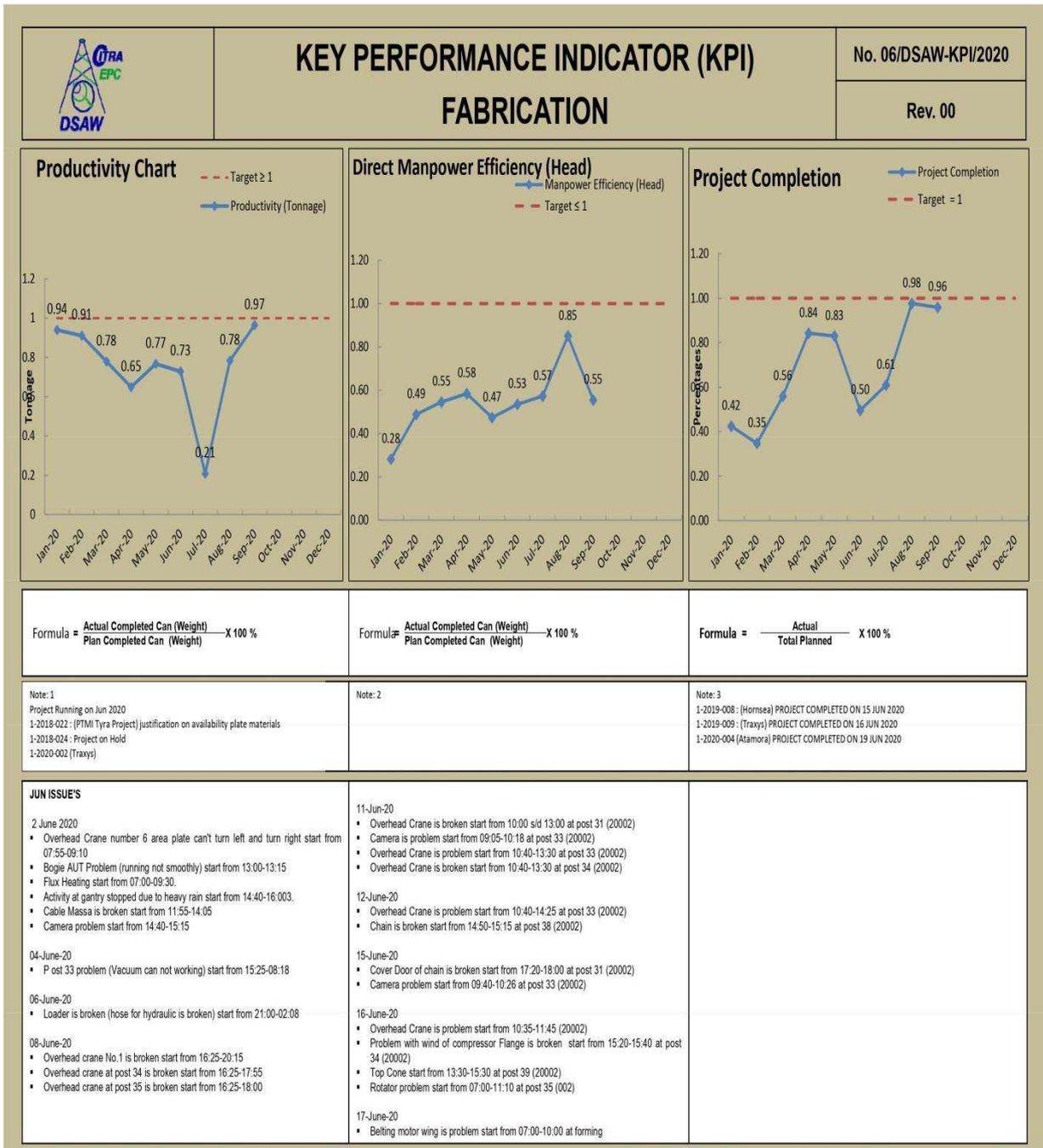
Karyawan yang berkompeten di bidangnya mampu mengantarkan perusahaan ke gerbang kesuksesan dan mampu bersaing dengan jajaran perusahaan yang ada (Bahri, 2016: 51). Penempatan karyawan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya memberikan jaminan hasil kerja yang baik dan produktivitas kerja yang terukur. Penempatan karyawan secara tepat sesuai dengan kebutuhan bertujuan untuk mendapatkan sumber daya perusahaan siap pakai, artinya karyawan mampu beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya berbasis pada kecakapan dan keahlian yang diprakarsai oleh sikap kerja yang baik.

PT Dwi Sumber Arca Waja yang berlokasi di Jl. Hang Kesturi Km.4, Kabil Industrial Estate, Batam adalah perusahaan yang memposisikan diri memproduksi pipa baja berukuran besar dan tabung struktural yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan perindustrian perminyakan dan gas bumi. Perusahaan yang didirikan tahun 1998 ini mengukuhkan diri menjadi industri yang berupaya mencukupi kebutuhan industri minyak dan gas bumi kelas dunia. Perusahaan ini adalah perusahaan *joint-venture* multi-nasional yang terdiri dari pemegang saham Indonesia, Singapura, Jepang dan Eropa (DSAW *Courtesy*, 2012).

Sejumlah perusahaan papan atas yang berkecimpung di dunia industri minyak dan gas bumi telah mempercayakan pembuatan sebagian peralatan eksplorasinya di PT Dwi Sumber Arca Waja. PT Dwi Sumber Arca Waja terus berupaya memposisikan diri sebagai industri unggulan di bidang pembuatan pipa baja berukuran besar. Salah satu yang menjadi produk unggulan PT Dwi Sumber Arca Waja adalah *Jack Up Barge Leg* dimana produk ini memiliki diameter 3,5 meter, panjang 90 meter dan tebal 58-65 milimeter dengan berat per unitnya 450 *metric ton*.

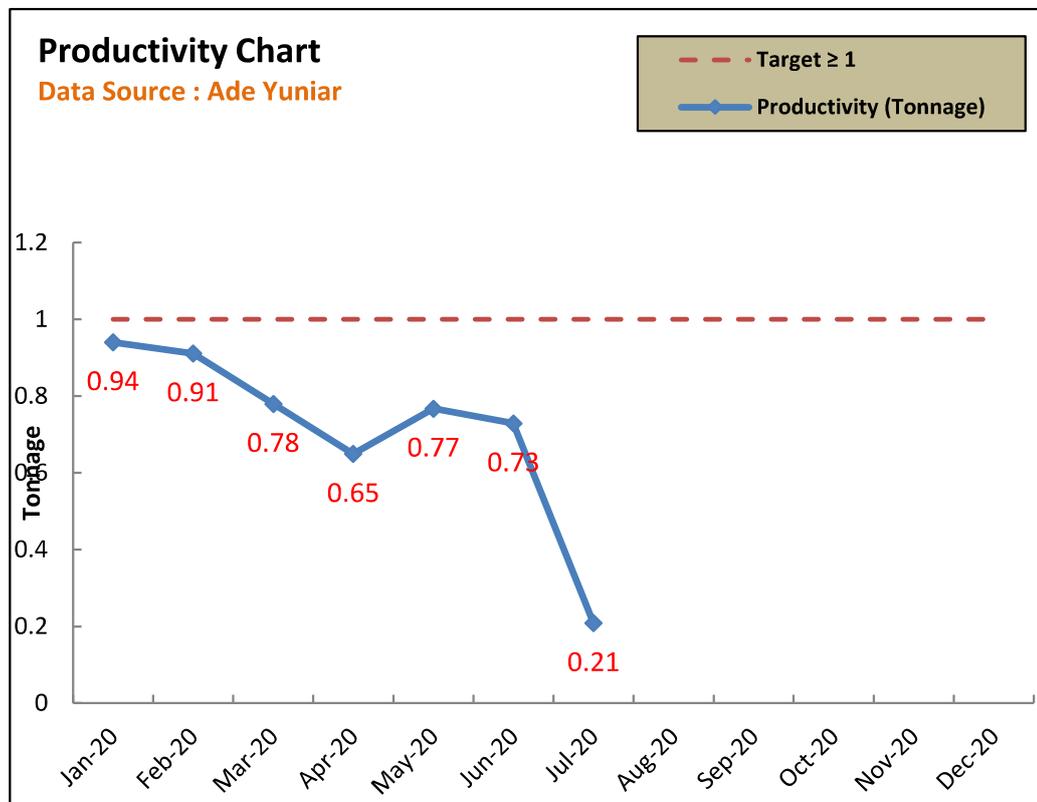
Dalam upaya untuk menjadi industri unggulan, pada tahun 2012 PT Dwi Sumber Arca Waja telah menyelesaikan proyek pembuatan pipa yang berdiameter 7 meter dan ketebalan 100 meter. PT. Dwi Sumber Arca Waja juga berhasil membuat pipa berdiameter 5,05 meter yang dikirimkan ke *Shell-Sakhalin*. Perusahaan ini telah mengantongi sertifikat SNI (Standar Nasional Indonesia).

Mengingat karyawan berkedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat menyalurkan kontribusi yang nantinya akan mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam kegiatan-kegiatan di ruang lingkup perusahaan, pihak manajemen kadang menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan, memaksimalkan, dan menciptakan disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.



**Gambar 1. 1** Key Performance Indicator (KPI) Fabrication

Sumber: Dept. Quality Assurance



**Gambar 1.2** *Productivity Chart*

**Sumber:** *Dept. Quality Assurance*

Berdasarkan gambar 1.1. fenomena penelitian mengenai produktivitas kerja yang ditemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan keberlangsungan proses produksi. Permasalahan-permasalahan yang ada sangat berdampak kepada produktivitas kerja. Seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.2. bahwa terjadi penurunan aktivitas produksi yang menyebabkan produktivitas kerja kurang optimal, adapun penjabaran berbagai permasalahan tersebut dipaparkan dalam rincian berikut:

## a. Juni 2020

1. *Overhead crane* nomor 6 plat area tidak bisa belok kiri dan belok kanan mulai pukul 07:55 - 09:10
2. Masalah *Bogie AUT* (berjalan tidak lancar) mulai pukul 13:00 - 13:15
3. Pemanasan *flux* mulai pukul 07:00 - 09:30
4. Aktivitas di *granty* terhenti karena hujan lebat mulai pukul 14:00 - 16:00
5. Kabel massa rusak mulai pukul 11:55 - 14:05
6. Masalah kamera mulai pukul 14:40 - 15:15

## b. 04 Juni 2020

1. Masalah post 33 (vakum tidak bisa bekerja) mulai pukul 15:25-08:18

## c. 06 Juni 2020

1. *Loader* rusak (selang hidrolik rusak) mulai pukul 21:00 - 02:08

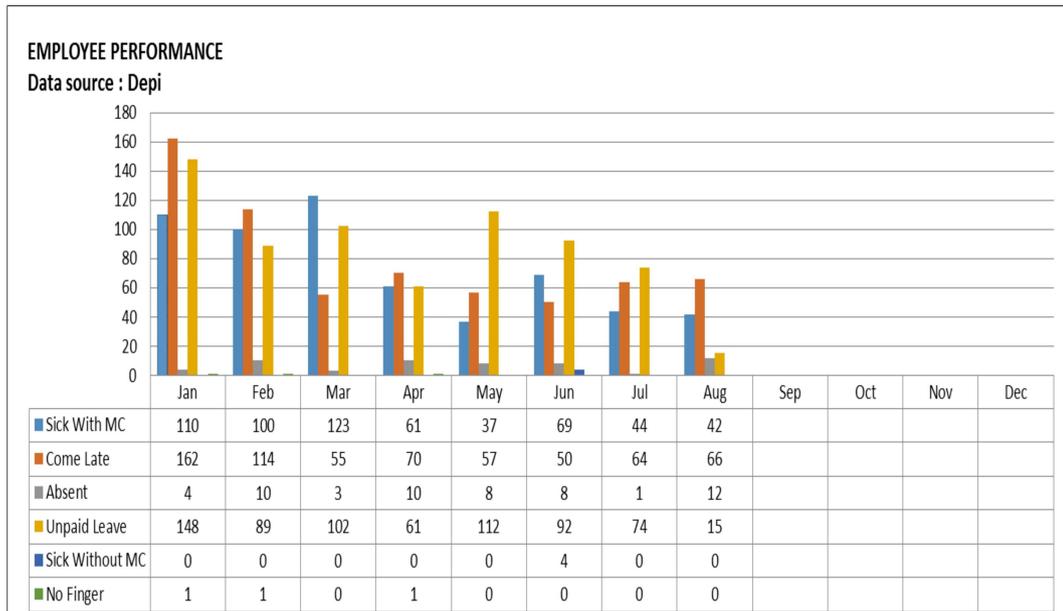
## d. 08 Juni 2020

1. *Overhead crane* No. 1 rusak mulai pukul 16:25 - 20:15
2. *Overhead crane* di post 34 rusak mulai pukul 16:25 - 17:55
3. *Overhead crane* di post 35 rusak mulai pukul 16:25 - 18:00

## e. 11 Juni 2020

1. *Overhead crane* rusak mulai pukul 10:00 - 13:00 di post 31 (20002)
2. Kamera bermasalah mulai pukul 09:05 - 10:18 di post 33 (20002)
3. *Overhead crane* bermasalah mulai pukul 10:40 - 3:30 di post 34 (20002)

4. *Overhead crane* rusak mulai pukul 10:40 - 13:30 di post 34 (20002)
- f. 12 Juni 2020
1. *Overhead crane* bermasalah mulai pukul 10:40 - 14:25 di post 33
  2. Rantai putus mulai pukul 14:50-15:15 di post 38 (20002)
- g. 15 Juni 2020
1. Penutup pintu rantai rusak mulai pukul 17:20 - 18:00 di post 31 (20002)
  2. Kamera bermasalah mulai pukul 09:40-10:26 di post 33 (20002)
- h. 16 Juni 2020
1. *Overhead crane* bermasalah mulai pukul 10:35 - 11:45 (20002)
  2. Masalah dengan angin flensa kompresor rusak mulai pukul 15:20 - 15:40 di post 34 (20002)
  3. Kerucut atas mulai pukul 13:30 - 15:30 di post 39 (20002)
  4. Masalah rotator mulai pukul 07:00 - 11:10 di post 35 (20002)
- i. 17 Juni 2020
1. Sayap motor belting bermasalah mulai pukul 07:00-10:00 saat pembentukan



**Gambar 1.3** *Employee Performance 2020*

**Sumber:** *Dept. Quality Assurance*

Hilangnya disiplin kerja akan berdampak pada efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Setiap sikap dan perilaku seorang karyawan dituntut untuk selaras dengan tata tertib yang resmi di perusahaan. Fenomena penelitian yang terkait pada disiplin kerja di PT Dwi Sumber Arca Waja ditemukan bahwa sejumlah sikap yang tidak selaras dengan tata tertib yang berlaku. Berdasarkan gambar 1.3. bagian *absent* menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan berfluktuasi dan pada bulan Agustus 2020 meningkat. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan bagi karyawan lain, menyebabkan pekerjaan-pekerjaan yang penting menjadi terbengkalai, tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan berdampak pada jam kerja menjadi tidak efektif.

		<b>MATERIAL REQUISITION VOUCHER</b>		<b>PT. DWI SUMBER ARCA WAJA</b> Jl. Hang Kesturi 1 No. 8 Kawasan Industri Terpadu Kabil, Batam - Indonesia Tel : (62) 0778 711240 ; Fax : (62) 0778 711242 E-mail : dsaw@pdsaw.co.id			
Form QSF PROC 001, Rev. 00							
Request No.	MRV201910070	Applicable for : 1-2018-024 Supply of Pipe 20 inch					
Work Order No.	18024	Request For Purchase					
Request Date	2019-10-14 16:32:33						
Delivery Date	2019-10-15						
No.	DSAW Part No.	GOODS DESCRIPTION	Q'TY	UOM	TECHNICAL SPECIFICATION	REASON FOR REQUIREMENT	EST. UNIT PRICE
1	NS7485	Drif Test, Mandrell OD 20 Inch Length 300mm	1	Piece	Chrome cladding Length 300mm OD 20inch include the chrome cladding (Tolerance -0, +1mm)	additional : PHM	0
2	NS7486	Long Jaw Vernier Caliper 1.5Mtr	1	Piece	Measurement Range : 0-1500mm Length Jaw up to 600mm	additional : For PHM	0
3	NS7487	Measuring Tape, Stainless Steel	5	Piece	Merk : Stanley Model/Type :Stanley 0-34-132 30m FatMax measuring range 0-30M Stainless Tape	additional : More durable and strong than the old type	0
Original = Purchasing    Copy = Department Manager / Maintenance Dept / Store							
<b>Request by</b>				<b>Approved by</b>			
Employee	Devid Sanjaya			Department Manager	Made Arjadi		

**Gambar 1. 4 Material Requisition Voucher**

**Sumber: Dept. Quality Assurance**

Dukungan organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan dan kesinambungan perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari organisasi mustahil aktivitas produksi akan berjalan dengan lancar. Fenomena penelitian terkait dengan dukungan organisasi yaitu terdapat data *Material Requisition Voucher* (MRV) yang belum diselesaikan sehingga berdampak pada keterlambatan pengadaan barang yang berakibat terhambatnya proses produksi. Apabila proses produksi terhambat akan menyebabkan menurunnya kualitas tenaga kerja dan berkurangnya minat semangat kerja.



**PT. DWI SUMBER ARCA WAJA (PT.DSAW)**  
**2019 List of Qualified Auditors**

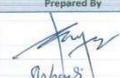
Doc. No. : HR-01-LST-AUD-19  
Rev. No. : 00  
Rev. Date : 04 March 2019

No.	Name	Department	Type of Auditor Training Attended			Remarks
			QMS	SMK3	EMS	
1	Melinda Kristianty	Quality Assurance	X*	X	X*	ISO 9001 : 2015
2	Kusbiantoro	Procurement	X*	-	X	ISO 9001 : 2015
3	Suhadi	Quality Assurance	X*	-	-	ISO 9001 : 2008
4	Made Arjadi	Quality Control	X*	-	-	ISO 9001 : 2008
5	Reno Hadi Saputro	Commercial & Logistic	X	X	-	ISO 9001 : 2008
6	Jonathan. S	HSE	X	-	-	ISO 9001 : 2008
7	Zubaili	Warehouse	-	X	-	

Note:  
\*Lead Auditor Training Course

Prepared By  Suhadi	Approved By  MELINDA 
--	---

**Gambar 1. 5 2019 List of Qualified Auditors**

**Sumber: Dept. Quality Assurance**



**PT. DWI SUMBER ARCA WAJA (PT.DSAW)**  
**2020 List of Qualified Auditors**

List. No. : HR-01-LST-AUD-2020  
Rev. No. : 01  
Rev. Date : 30 September 2020

No.	Name	Department	Type of Auditor Training Attended			Remarks
			QMS	SMK3 / HSE	EMS	
1	Melinda Kristianty	Quality Assurance	X*	X	X*	
2	Kusbiantoro Effendy	Procurement	X*	-	X	
3	Suhadi	Quality Assurance	X*	-	-	
4	Julianto	HRD & GA	X*	-	-	
5	Achmad Nasir	Quality Control	X*	-	-	
6	Zubaili	Warehouse	X*	X	-	
7	Budi Kurniawan	Quality Assurance	X	-	-	
8	Richad Sirait	Quality Control	X*	-	-	
9	Arianto Yedin Zega	HSE	-	X*	-	OHSAS 18001

Note:  
\*Lead Auditor Training Course

Prepared By  Suhadi (QA)	Approved By  Melinda Kristianty (QA) 	Acknowledge By  Julianto (HRD&GA)
---	--	--

**Gambar 1. 6 2020 List of Qualified Auditors**

**Sumber: Dept. Quality Assurance**

Kompetensi menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh karyawan. Secanggih apapun teknologi dan sistem di sebuah perusahaan jika tidak ditangani orang-orang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus akan menyebabkan pekerjaan menjadi terkendala dan tidak produktif. Fenomena penelitian yang ditemukan adalah kekurangan sumber daya manusia untuk internal auditor, karena karyawan tersebut kurang kompeten di bidangnya. Merujuk pada gambar 1.5. dan gambar 1.6. terdapat perubahan dari *List of Qualified Auditors*, auditor yang lama digantikan dengan auditor yang baru.

Seperti yang telah dijabarkan di atas terkait dengan fenomena-fenomena yang terjadi, dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Produktivitas Kerja Karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Terjadi penurunan aktivitas produksi yang menyebabkan produktivitas kerja kurang optimal.
2. Tingkat absensi karyawan berfluktuasi dan pada bulan Agustus 2020 meningkat. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan bagi karyawan lain, menyebabkan pekerjaan-pekerjaan yang penting menjadi terbengkalai, tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan berdampak pada jam kerja menjadi tidak efektif.
3. *Material Requisition Voucher* (MRV) yang belum diselesaikan sehingga berdampak pada keterlambatan pengadaan barang yang berakibat

terhambatnya proses produksi

4. Kekurangan sumber daya manusia untuk internal auditor, karena karyawan tersebut kurang kompeten di bidangnya. Terdapat perubahan dari *List of Qualified Auditors*, auditor yang lama digantikan dengan auditor yang baru.

### **1.3. Batasan Masalah**

Lingkup penelitian dibatasi karena terkendala masalah waktu, biaya, dan usaha. Pembatasan berkaitan dengan:

1. Penelitian memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Lokasi penelitian di PT Dwi Sumber Arca Waja.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?
2. Apakah pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?
3. Apakah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?
4. Apakah pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang terdapat di dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, informasi, serta masukan untuk para pembaca, dan apa yang diperoleh dari hasil penelitian ini bisa berguna menjadi kumpulan referensi yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperbanyak pengetahuan berpikir dan wawasan baru yang diterapkan menjadi acuan untuk

memaksimalkan aktivitas pembelajaran bagi penulis.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan berperan dalam menambah kontribusi ilmu pengetahuan, khususnya bagi prodi Manajemen, dan menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Putera Batam serta berguna dalam memberikan referensi untuk mahasiswa lain.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan oleh pihak yang berada dalam PT. Dwi Sumber Arca Waja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi bagi siapapun yang membacanya, dan membawa manfaat untuk perkembangan penelitian selanjutnya.