

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Proses manufacture di lingkungan industry/commercial saat ini biasanya membutuhkan eksekusi yang cepat dan berkualitas tinggi. Antara lain, waktu penyelesaian yang cepat ini diaplikasikan untuk menggapai tujuan produksi berlandaskan kerja sama atau dengan alasan apapun. Agar sistem ini berkembang, lembur harus diimbangi dengan faktor penfasilitasi seperti tenaga kerja (personil), material, dan peralatan kerja yang dibutuhkan untuk permainan yang cocok. Untuk mengatasi faktor penfasilitasi tersebut diperlukan pembiayaan dalam bentuk imbalan. Lembur adalah bagian dari rencana bisnis untuk menyelesaikan proses produksi yang tidak dapat diselesaikan pada hari kerja/shift normal. Melalui kerja lembur semacam ini, ada tambahan karyawan yang terlibat baik secara kualitas maupun kuantitas, tentunya setelah selesai akan berdampak besar pada kondisi fisik dan mental karyawan dan semangat.

Berhasil atau tidaknya produksi tergantung pada efisiensi pengelolaan *resource*, sehingga perusahaan perlu memahami level produktivitas setiap karyawan. Untuk menggapai target produksi tepat waktu atau lebih cepat dari rencana semula, mempercepat pelaksanaan rencana dengan menambah jumlah jam kerja. Sesuai dengan target produksi, waktu kerja biasanya ditambah dari 8 jam sehari menjadi 10 jam sehari-hari. Kerja lembur dapat menimbulkan masalah seperti kelelahan, berkurangnya keselamatan atau semakin seringnya terjadi kecelakaan, semakin banyaknya ketidakhadiran, dan menurunnya etika profesi. Selain itu, pekerjaan ekstra yang terlibat dalam memperkenalkan lembur akan meningkatkan biaya.

Thomas (2015) berpendapat bahwasanya lembur adalah jadwal kerja lebih dari 40 jam per minggu atau pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan pada hari kerja normal.

Untuk menciptakan dan meningkatkan tenaga kerja dengan kinerja tinggi dan efisiensi terbaik, diperlukan keterampilan yang memadai dari karyawan yang ada untuk memfasilitasi kinerjanya. Segala sesuatu termasuk skill seorang karyawan menentukan prestasi kerjanya. Bernardin dan Russell (2013:379) menjelaskan bahwasanya definisi produktivitas adalah: "Produktivitas didefinisikan selaku catatan hasil yang dicapai dalam suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama suatu periode waktu. Dengan kata lain, produktivitas adalah suatu produk yang dibuat oleh karyawan. Hasil pekerjaan yang dialokasikan dalam jangka waktu tertentu. Fokusnya adalah pada hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2014:324) yang menyatakan bahwasanya kompetensi adalah skill untuk melakukan atau melakukan pekerjaan berlandaskan keterampilan dan pengetahuan yang difasilitasi oleh perilaku kerja yang diperlukan untuk aktivitas tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perilaku positif terhadap pekerjaan sendiri yang berasal dari evaluasi kinerja. Semakin banyak keperluan dan perhatian karyawan terpenuhi, semakin tinggi kepuasan kerja mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Locke (2014:81) bahwasanya kepuasan kerja adalah perihal kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dengan mengevaluasi kinerja sendiri. Kepuasan kerja dapat dilihat selaku respons emosional terhadap pekerjaan sendiri, dan sama dengan hasil evaluasi manajer terhadap hasil aktual yang diharapkan dari karyawan.

Objek penelitian PT. ECCO Sidoarjo, Indonesia. Didirikan pada tahun 1963, ECCO adalah salah satu merek alas kaki berkualitas tinggi terkemuka di dunia. Sebuah perusahaan keluarga Denmark yang beroperasi secara global. PT. ECCO Indonesia adalah bagian dari ECCO Group, yang memproduksi sepatu kualitas terbaik dan sama dengan salah satu produsen alas kaki terkemuka di dunia.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. ECCO Indonesia Sidoarjo mengalami penurunan penjualan akibat turunnya pesanan produk perusahaan, sehingga memaksa perusahaan untuk sementara mengurangi waktu kerja seluruh karyawan, termasuk lembur reguler dan lembur ekstra. Hal ini berdampak nyata pada produktivitas karyawan di perusahaan yang semakin tidak terlihat. Rendahnya level kompetensi karyawan perusahaan juga menunjukkan bahwasanya produktivitas karyawan perusahaan juga rendah. Kompetensi pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai dengan bukti pengalaman nasional dan internasional. Sertifikasi luar negeri hanya untuk sejumlah kecil karyawan. Perusahaan harus segera menyelesaikan fenomena dan masalah ini, jangan sampai menjadi masalah permanen. Selain mengurangi sementara jam lembur karyawan dan mengurangi keterampilan mereka, kepuasan kerja karyawan yang rendah sama dengan faktor lain yang dilaporkan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

Oleh oleh sebab itu itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Overtime, Kepuasan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ECCO Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penilitian ini adalah:

1. Apakah *overtime*, kepuasan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan kepada Kinerja Karyawan PT. ECCO Indonesia?
2. Apakah *overtime* memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia?
4. Apakah kompetensi kerja memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia?
5. Variabel bebas (*overtime*, kepuasan kerja dan kompetensi) manakah yang memberikan pengaruh yang dominan kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas boleh dirumuskan tujuan penelitian selaku berikut :

1. Untuk menganalisa dan memahami pengaruh secara simultan *overtime*, kepuasan kerja dan kompetensi kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia.
2. Untuk menganalisa dan memahami pengaruh secara parsial *overtime* kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia.
3. Untuk menganalisa dan memahami pengaruh secara parsial kepuasan kerja kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia.
4. Untuk menganalisa dan memahami pengaruh secara parsial kompetensi kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia.
5. Untuk mengenali variabel bebas (*overtime*, kepuasan kerja dan kompetensi) yang mempunyai pengaruh secara dominan kepada kinerja karyawan PT. ECCO Indonesia.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Kami berharap penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi pekerja maupun perusahaan selaku pengambil keputusan politik, sehingga lebih sesuai untuk pelaksanaan kerja lembur (lembur), dengan tetap memperhatikan seluruh aspek pekerja selaku subjek (subjek). Lembur membuat sinergi antara keduanya pada akhirnya mengarah pada kualitas dan kinerja yang baik. Dan pihak lain yang mungkin tertarik dengan versi Masalah ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dimaksudkan bisa mempersembahkan faedah untuk berbagai pemangku keesensialan relasi dengan objek penelitian antara lain :

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Menyelesaikan salah satu tugas akhir universitas dalam memperoleh gelar sarjana.
- b. Menerapkan dan membandingkan teori yang diperoleh dari bank dengan perihal kondisi sebenarnya di lapangan untuk lebih memahami dan memperluas *management* pemasaran.

##### 2. Bagi lembaga Pendidikan

Kegunaan penelitian bagi lembaga pendidikan adalah selaku bahan evaluasi bagi peserta didik, serta kinerja lembaga pendidikan di era globalisasi yang sangat kompleks dan kompetitif.

##### 3. Bagi PT. ECCO Indonesia

Memberikan masukan bagi *management* PT. ECCO Indonesia untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan berkaitannya dengan *overtime*, kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.