

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016: 10). Potensi setiap sumber daya manusia yang dalam sebuah perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar karyawan tersebut dapat memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat produktifitas kerja yang dimiliki karyawan. Semakin baik produktifitas kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh perusahaan.

Produktifitas secara sederhana adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh oleh perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan perusahaan, dapat

juga diartikan sebagai peningkatan kualitas dan kuantitas yang artinya secara kualitas memerlukan ketrampilan organisasi dan teknis. Produktifitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa guna mencapai output yang diinginkan. Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan profesional supaya perusahaan mampu melakukan kegiatannya dengan maksimal meskipun perusahaan telah mempunyai peralatan dan teknologi modern. Menurut Farida & Hartono (2016:147) mengutip bahwa dalam suatu perusahaan karyawannya trampil, loyalitasnya tinggi dan gaji yang diberikan memadai, motivasi yang diberikan secara efektif dan tata ruang baik maka akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktifitas kerja. Terdapat beberapa factor yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yakni factor kedisiplinan kerja karyawan, factor kompensasi yang diterima oleh karyawan dan factor tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja.

Kedisiplinan kerja dinilai mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Menurut pendapat Siagian (2016) pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Selain disiplin kerja yang baik, kompensasi juga sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dengan tujuan karyawan bisa lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal sehingga karyawan memiliki produktifitas kerja yang baik. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak perusahaan mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar yang harus di minimisasi”. Tanpa disadari beberapa perusahaan yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif. Akibatnya muncul sejumlah persoalan yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana di dalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Factor lain yang dinilai mampu berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Menurut Hasibuan (2016), motivasi mempersoalkan bagaimana

cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja biasa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera. Alasan pemilihan obyek tersebut adalah adanya temuan dari observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti terkait permasalahan produktifitas kerja karyawan karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera. Temuan permasalahan tersebut meliputi adanya penurunan produktifitas kerja karyawan seperti karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu karyawan juga dinilai kurang mampu bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Penurunan produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera, diduga disebabkan oleh kedisiplinan kerja karyawan yang kurang baik dimana masih ditemukannya karyawan yang melakukan indisipliner, selain itu kebijakan perusahaan terkait kompensasi juga dinilai masih belum proposional bagi karyawan. Factor lain yang diduga menurunkan produktifitas kerja adalah rendahnya motivasi kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera”

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
- c. Apakah motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?
- d. Apakah kedisiplinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera
- d. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini antara lain adalah :

- a. Bagi Penelit
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengalaman serta memperluas wawasan dan mengidentifikasi suatu masalah yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia.

- c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam membuat atau pengambilan kebijakan terkait dalam pengembangan produktifitas kerja karyawan .

- d. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi di perpustakaan untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta menginformasikan hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya khususnya terkait pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja.

