

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan usaha ialah usaha dari dua pihak/lebih perusahaan yang masing-masing bergiat memperoleh pesanan dengan menawarkan harga/syarat yang paling menguntungkan (Marbun, 2013). Persaingan bisnis yang luar biasa bebasnya sudah terjadi dalam kehidupan pada masa kini. Ruang lingkup dunia bisnis secara makro, maupun ruang lingkup bisnis secara mikro. Kondisi yang seperti itu membuat perusahaan dari seluruh penjuru dunia berpikir keras untuk tetap eksis dalam lingkarannya agar tidak tersingkir dari persaingan itu. Dengan seperti itu, masing-masing perusahaan tertuntut untuk bersaing dengan keras melalui strategi-strategi yang dimiliki perusahaan demi mempertahankan eksistensi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi di masa era globalisasi.

Globalisasi ekonomi berfokus pada penyatuan dan integrasi dari pasar finansial global, sebagaimana halnya *multinational corporation* yang berpengaruh signifikan dalam pasar internasional (Ariesani dan Melaty, 2020). Sebagai akibatnya tidak ada negara yang secara eksklusif menjalankan ekonominya sendiri tanpa memerlukan keterlibatan dari negara lain. Kemajuan - kemajuan di bidang teknologi komunikasi menghasilkan media yang canggih sehingga mempermudah terjadinya globalisasi. Teknologi informasi dan komunikasi sudah menghubungkan manusia seluruh dunia menjadi satu sistem komunikasi. Teknologi dan informasi ialah pendukung utama bagi terselenggaranya globalisasi. Dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi, informasi dalam bentuk apapun dan untuk berbagai kepentingan, dapat disebarluaskan dengan mudah sehingga dapat dengan cepat mempengaruhi cara pandang dan

gaya hidup hingga budaya suatu bangsa. Kecepatan arus informasi yang dengan cepat membanjiri kita seolah-olah tidak memberikan kesempatan kepada kita untuk menyerapnya dengan filter mental dan sikap kritis.

Perkembangan teknologi informasi di era digital dalam menghadapi ekonomi global semakin pesat. Hal itu bisa dilihat dari adanya pemanfaatan terhadap alat komunikasi seperti penggunaan komputer, internet, telepon seluler dan lain-lain. Setiap individu atau organisasi memanfaatkan alat komunikasi itu sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan bisnis pada berbagai fungsi dan level manajerial, menjadi suatu hal yang sangat penting bagi pengelola bisnis khususnya pada peningkatan kinerja keuangan suatu perusahaan.

Globalisasi sekarang ini memiliki berbagai dampak yang dirasakan langsung oleh masyarakat luas baik dampak negatif maupun dampak positif. Dampak-dampak itu dirasakan secara langsung oleh masyarakat dalam setiap sendi kehidupan. Berbagai macam dampak negatif maupun positif dari perkembangan globalisasi yang semakin pesat menyebabkan setiap aspek kehidupan masyarakat terkena imbasnya. Aspek sosial, ekonomi, agama dan budaya setiap lapisan masyarakat secara tidak langsung terkena dampak dari globalisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman saat ini perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan tinggi usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kemampuan karyawan dapat meningkat. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Apabila produktivitas karyawan baik, maka kemungkinan besar penampilan perusahaan juga baik.

Yang dimaksudkan dengan manajemen SDM ialah “suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat dipakai secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal” (Bintoro dan Daryanto, 2017). Perusahaan menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebab keberhasilan bawahan dapat diukur dari tingkat komplain dari konsumen, semakin berkurangnya tingkat keluhan maka semakin tinggi keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang optimal. Selain itu, kemampuan karyawan juga dapat diukur dari tingkat penyelesaian tugasnya secara baik dan benar serta melakukan peran dan fungsinya dengan baik bagi keberhasilan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya ialah kompensasi. Kompensasi ialah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi. Sesudah mereka bekerja keras pasti akan membutuhkan kompensasi yang cukup dan adil. Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas ialah motivasi.

Motivasi ialah keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Sidanti, 2015). Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka motivasi kerja dari karyawan itu akan lebih tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari bagaiman cara atasan memberikan semangat kerja agar karyawan mau bekerja lebih maksimal, maka pimpinan harus memberikan dorongan kemampuan dan keterampilannya untuk bawahan agar

mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan membutuhkan sesuatu maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan itu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda dengan karyawan lainnya, dengan kebutuhan yang berbeda itu, maka motivasi bisa dilakukan sebagai aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas selain kompensasi dan motivasi ialah disiplin. Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan maupun norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dengan seperti itu bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai tingkat disiplin kerja yang kurang baik. Sebaliknya, apabila karyawan patuh terhadap ketetapan perusahaan, menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja baik.

Persekutuan Komanditer atau *Commanditer Vennootschap* (CV) ialah suatu badan usaha yang dapat dipilih para pengusaha yang ingin melakukan usaha dengan permodalan terbatas. Setiap pemodal yang berada dalam anggota CV terdiri dari pemodal aktif dan pemodal pasif. Pemodal aktif ialah pemodal yang berperan dalam memberikan modal dana sekaligus ide atau tenaganya untuk kegiatan operasional perusahaan. Sedangkan pemodal pasif ialah pemodal yang hanya menyetorkan modal dana atau asetnya saja untuk perusahaan itu. Selanjutnya, pembagian keuntungan akan disepakati secara bersama-sama.

CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo memiliki beberapa usaha meliputi industri mortar, industri dari batu untuk keperluan rumah tangga maupun bangunan, konstruksi gedung, konstruksi jalan raya, pemasangan bangunan

prafrabrikasi untuk konstruksi, penyewaan alat konstruksi dengan operator, perdagangan besar berbagai macam material bangunan.

Menyangkut kompensasi terhadap karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo pemberian kompensasi yang cukup sangat dibutuhkan, akan tetapi diduga masih kurang lengkap seperti belum semua karyawan mendapatkan asuransi dan tunjangan. Sehingga tingkat produktivitas karyawan kurang maksimal.

Menyangkut motivasi terhadap karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo dengan tanggungjawab yang tinggi. Pemberian semangat dari pimpinan kepada karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo sangat dibutuhkan, akan tetapi diduga semangat yang didapatkan masih kurang. Sehingga perlu menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan produktivitas karyawan meningkat.

Menyangkut disiplin kerja karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo dalam pandangan informasi yang saya dapat dari Bapak Sucipto sebagai pimpinan perusahaan, diduga masih ada karyawan yang kurang mematuhi jam kerja seperti datang dan pulang tidak sesuai peraturan yang berlaku. Hal seperti ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas setiap karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo jika tingkat kedisiplinan kurang baik.

Sementara saat ini belum ada penelitian yang dilakukan terhadap karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo mengenai Kinerja dengan variabel lain seperti Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja hal ini menarik untuk dilakukan peneliti. Penelitian ini dilakukan sebab adanya masalah di CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo menyangkut tunjangan yang diberikan dirasa kurang

sesuai, kurangnya semangat yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya, dan kurangnya tingkat kedisiplinan dari karyawan atas ketidapatuhannya terhadap jam kerja. Dengan ini diharapkan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari ketiga variabel itu terhadap produktivitas karyawan CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo. Berasaskan paparan diatas, peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berasaskan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah penelitian ini ialah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mandiri Perkasa Utama Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam mengembangkan ilmu dan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan serta

permasalahan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan referensi untuk peneliti baru yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

