

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memegang peran penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah untuk menjalankan segala kegiatan dan pencapaian tujuan organisasinya. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi organisasi bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja, dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang nota bene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Menurut Bukit et al., (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, tersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Sumber daya manusia yang baik adalah karyawan yang mampu berperilaku secara produktif dan memiliki dampak positif bagi perusahaan. Produktif dapat diukur dengan produktivitas. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Santoni & Suana, 2018). Menurut Rumahlaiselan & Wenas (2018) merumuskan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Karyawan dinyatakan memiliki produktivitas kerja apabila dapat menghasilkan kerja lebih dari hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya. Sebaliknya karyawan memiliki produktivitas yang rendah apabila hasil kerja yang diperolehnya menurun, atau lebih kecil dari hasil

kerja yang telah dicapai sebelumnya. Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018) Hasil kerja karyawan tersebut diukur dengan mengadakan observasi yang didalamnya mencakup aspek kuantitas dan kualitas.

Penelitian tentang produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti, seperti Hunafa (2021); Prapitasari (2019); Sarita (2022), dalam penelitian tersebut mereka menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kompensasi, disiplin dan motivasi.

Produktivitas karyawan dapat dicapai apabila karyawan diberikan kompensasi sebagai hak karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Made et al., (2022), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Dengan kompensasi yang diterima, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka seperti kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alifian Danar Azmy, (2020) ; Suryantika & Wibawa, (2020); Berlian & Rafida, (2022) kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk dapat mengontrol dan mengawasi karyawannya. Disiplin kerja dibuat perusahaan untuk dipatuhi oleh karyawan yang mencakup tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam bekerja, serta ketaatan karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan. Menurut Lie, (2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran

juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pricilla & Octaviani, (2022); Prapitasari, (2019) ; Siscawati, (2022) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu unsur agar perusahaan berhasil mencapai tujuan maka diperlukan semangat kerja karyawan untuk mendorong tingkat produktivitas yang tinggi. Semangat kerja perlu didorong atau di motivasi oleh diri sendiri maupun perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Priansa, (2018) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryantika & Wibawa, (2020); Santoni & Suana, (2018); Mindari, (2022) motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Bulls Indo Pratama (BIP) merupakan distributor daging sapi berkualitas terbaik dan bersertifikat halal di daerah Bekasi. Hingga saat ini, PT Bulls Indo Pratama menjadi supplier daging sapi terpercaya bagi para konsumen yang ada di area Bekasi dan sekitarnya. PT. Bulls Indo Pratama juga menyuplai daging ke pasar tradisional, catering, dan restoran. Produk impor daging sapi ini berasal dari Amerika, Australia, Selandia Baru dan India. PT. Bulls Indo Pratama didirikan dan mulai berjalan pada tahun 2017. Dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, PT. Bulls Indo Pratama memiliki 98 karyawan dimana mereka menjadi peran penting guna kelancaran operasional perusahaan.

Hasil survey yang dilakukan terhadap di lokasi penelitian membuktikan bahwa terdapat permasalahan pada produktivitas karyawan. Permasalahan produktivitas karyawan salah satunya dikarenakan kompensasi yang kurang memuaskan, karyawan yang tidak bekerja secara disiplin dan karyawan kurang termotivasi.

Tabel 1.1 menunjukkan produktivitas kerja karyawan PT.Bulls Indo Pratama selama 3 (tiga) tahun.

Tabel 1.1

Data produktivitas kerja karyawan PT. Bulls Indo Pratama

Aspek penilaian produktivitas kerja	Capaian Tahun 2019	Capaian Tahun 2020	Capaian Tahun 2021	Target
Ketercapaian target kerja (kuantitas)	89%	86%	84%	100%
Kesesuaian hasil kerja dengan spesifikasi (kualitas)	91%	85%	84%	100%
Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan	85%	81%	83%	100%
Kehematan penggunaan sumber daya	92%	88%	88%	100%
Rata – rata	89.25%	85%	84.75%	100%

Sumber : Data PT. Bulls Indo Pratama

Berdasarkan data tabel 1.1. dapat dilihat persentase produktivitas kerja karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan, dari 89,25% pada tahun 2019 menjadi 84,75% pada tahun 2022. Secara umum produktivitas karyawan di PT. Bulls Indo Pratama belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target produktivitas karyawan sebesar 100%.

Berdasarkan penjelasan atau uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Bulls Indo Pratama”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang masalah maka permasalahan yang akan penulis kemukakan dalam skripsi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Bulls Indo Pratama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Bulls Indo Pratama?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Bulls Indo Pratama?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bulls Indo Pratama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bulls Indo Pratama
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bulls Indo Pratama

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Bulls Indo Pratama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mempertimbangkan faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti akan pelaksanaan program kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan serta sebagai implementasi atas teori yang didapat diperkuliahan akan dunia bisnis. Dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang dapat menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.