

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal mempengaruhi langsung setiap pelaksanaan program dan kebijakan perusahaan. Elemen utama yang mempengaruhi lingkungan internal adalah sumber daya manusia organisasi (SDM), karena semua yang ada di dalam organisasi, seperti hardware dan software dilaksanakan dan dikendalikan oleh SDM. Maka dari hal itu, untuk mencapai tujuannya kesuksesan organisasi ditentukan oleh Sumber daya manusia. Di dalam suatu perusahaan dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang bermutu serta handal supaya tercapainya tujuan utama serta kejelasan bisnis dimasa depan, maka perusahaan harus memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan kompeten, pemimpin perusahaan wajib memiliki metode terbaik untuk mendayagunakan karyawan. Keahlian serta metode kerja karyawan yang baik bisa mempengaruhi pertumbuhan bisnis di suatu perusahaan hingga dari itu pemimpin perusahaan mempunyai tugas untuk mengurus serta memfokuskan perencanaan yang efisien supaya cocok dengan pencapaian tujuan bersama.

Menurut Yusuf (2016:2) Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat untuk waktu yang tepat. Suatu perencanaan harus diselesaikan dengan kondisi yang ada dan menggunakan asumsi asumsi untuk masa depan sehingga sasaran atau tujuan yang ingin dicapai benar-benar diwujudkan.

Perencanaan SDM yang terbuat oleh suatu perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusianya sehingga mengaitkan manajer terhadap perkara kinerja karyawannya. Dengan perencanaan SDM yang di terapkan oleh perusahaan terhadap karyawan bisa penuhi kebutuhan SDM yang

kompeten dan tingkat daya guna serta efisiensi perusahaan, selain itu perencanaan SDM pula merumuskan tujuan dan mengendalikan pendayagunaan serta melaksanakan proses mengarah strategi perusahaan, setelah terdapatnya perencanaan perusahaan pula wajib melaksanakan strategi yang baik serta pas supaya menopang keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Menurut Hamali (2016:54) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen perorganisasian tenaga kerja. Strategi SDM yang digunakan perusahaan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan utama, sebab terdapat langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan utama. Sebuah proses strategi dimana manajemen mempelajari wilayah internal serta eksternal, meninjau visi serta misi perusahaan, dan menegaskan harapan, keterampilan organisasi dan manajemen. Strategi yang diberikan perusahaan semacam membagikan pelatihan, pembinaan, penghargaan kepada karyawan agar termotivasi dan antusias dalam bekerja dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Memiliki strategi untuk memenuhi keinginan perusahaan, memenangkan persaingan global dan mengenali kinerja karyawan.

Adapun obyek penelitian adalah PT Mitra Edukasi Nusantara yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan barang jasa cetak buku kebutuhan sekolah dan lembaga. Menurut data informasi yang diberikan pada tahun 2019 dimana produktivitas kerja mencapai 2,85%, berikutnya di tahun 2020 mencapai 2,90%, dan 2,95% di tahun 2021. Menurut HRD menurunnya produktivitas kerja diakibatkan kurangnya disiplin dalam diri karyawan dan karena tingkat ketidakhadiran karyawan yang tidak stabil menyebabkan proses penyediaan barang terlantar dan tidak tepat dari waktu yang ditentukan, serta keterlambatan karyawan dalam bekerja pula bisa memperlambat sistem penyediaan barang. Adapun faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan secara psikologis yang dapat menentukan arah dari perilaku seseorang di dalam organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dibutuhkan di dalam organisasi untuk berbuat lebih baik

dari orang lain yang mendorong individu menyelesaikan tugas lebih sukses, dan mencapai prestasi yang tinggi. Sutrisno (2017:120) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga dibutuhkan motivasi yang tinggi agar produktivitas kerja semakin meningkat. Namun, berdasarkan informasi karyawan PT. Mitra Edukasi Nusantara terkait dengan motivasi, dimana karyawan yang mengeluh akan gaji dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta fasilitas kerja yang kurang memadai dan berakibat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu rasa aman dalam bekerja juga sangatlah kurang, dan hubungan antar sesama karyawan yang tidak harmonis juga mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Penurunan atau berkurangnya komitmen karyawan disebabkan juga oleh kurangnya penghargaan prestasi kerja dari atasan terhadap bawahannya, dan kurangnya promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan.

Faktor kedua yaitu disiplin kerja, menurut Setyaningdyah (2015:5) kedisiplinan adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Tingkat absensi karyawan PT Mintra Edukasi Nusantara selama 2019-2021 ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat absensi karyawan pada tahun 2018-2020

Tahun	Tingkat Absensi
2019	2.28%
2020	2.90%
2021	2.95%

Sumber : Data HRD PT.Mitra Edukasi Nusantara

Dari Tabel 1.1 menunjukan bahwa setiap tahunnya mengalami taraf kenaikan absensi karyawan PT Mitra Edukasi Nusantara pada tahun 2019 mengalami taraf absensi sebanyak 2.28% selanjutnya dalam tahun 2020 pula mengalami kenaikan pada taraf absensi 2,90%, serta pada tahun 2021 mengalami taraf absensi paling tinggi dan melampaui kebijakan perusahaan sebanyak 2,95%. Tingkatan absensi yang tinggi bisa mengganggu produktivitas perusahaan sebagai

akibatnya melemahkan perusahaan di dalam persaingan, oleh sebab itu perusahaan mencari cara bagaimana cara untuk meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan agar karyawan mempunyai kesadaran tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan. Disiplin butuh di pupuk serta dipelihara dengan baik, lantaran jika tidak disiplin akan menyebabkan perlambatan pernapasan tugas serta menyebabkan dampak-dampak yang tidak baik terhadap perusahaan, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa.

Terkait dengan kompensasi, dimana kompensasi merupakan faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:77), remunerasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan, langsung atau tidak langsung, dalam bentuk uang, barang, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung berupa imbalan kerja meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan. Mendapatkan gaji yang baik di perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan. Jika karyawan dibayar atas kontribusi yang telah diberikan, maka karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Mitra Edukasi Nusantara menjalankan sistem kompensasi dimana para karyawan akan menerima kompensasi apa bila pada bekerja telah mencapai sasaran target yang diinginkan perusahaan. Kompensasi memiliki fungsi penting sebab mencerminkan upaya industri dalam mennejahterakan karyawannya. Kompensasi mendorong semua karyawan guna menaikkan mutu dan memajukan perusahaan pada persaingan, kompensasi yang diberikan berbentuk pendapat, bonus, tunjangan sarta fasilitas kerja. Namun, selama ini PT Mitra Edukasi Nusantara belum maksimal dalam hal fasilitas kompensasi non finansial dengan pertimbangan bahwa kompensasi non finansial adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan yang dapat menjadi kunci sukses organisasi. Selain itu terkait dengan dana pensiun dan jenjang karir yang ada diperusahaan menunjukkan belum sepenuh dilakukan dengan baik. Dikarenakan masih adanya karyawan belum mendapatkan pensiun serta jenjang karir belum diterapkan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya terletak pada jurnal yang umumnya menggunakan dua variabel bebas, objek penelitian, sampel data dan pengujian hipotesis yang digunakan. Selain itu masih adanya penelitian yang tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan untuk merefleksikan variabel bebas yang digunakan yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi, kemudian variabel yang digunakan untuk merefleksikan terikat menggunakan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang bersifat replikasi dari kajian-kajian empiris tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Mitra Edukasi Nusantara)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti sebagai bahan masukan yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ,pengembangan teori, pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang perilaku karyawan. Membantu para peneliti berikutnya untuk menelaah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Edukasi Nusantara dalam pengambilan langkah dan keputusan berbisnis.

3. Bagi Objek Penelitian

Peneliti adalah karyawan PT Mitra Edukasi Nusantara sehingga diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menjalankan strategi bisnis, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi.