

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola berbagai aktivitas bisnis internal. Menurut Adinda dan Wenny (2023), organisasi harus menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah solusi untuk kemajuan dan persaingan saat ini. Oleh karena itu, memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada adalah satu-satunya cara bagi bisnis untuk maju.

Perusahaan dapat berkembang dengan baik ketika memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkualitas yang termotivasi untuk menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia atau karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan bimbingan suatu organisasi untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai misinya (Hafiz & Soleha, 2023). Persoalan sumber daya manusia adalah efektifitas dan efisiensi kegiatan usaha untuk bertahan di era globalisasi dengan didukung peralatan dan dana yang memadai. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan usaha tidak dapat terselesaikan secara optimal (Andriyansyah & Mahfudiyanto, 2019). Untuk mencapai tujuan organisasi, berbagai usaha dan kegiatan harus dilakukan secara produktif

untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Peran penting sumber daya manusia, keterampilan tersebut perlu benar-benar diuji agar dapat melaksanakan setiap tugas yang dipercayakan kepadanya dengan baik dan akurat serta menghasilkan kerja yang sempurna dan produktivitas yang ditampilkan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Produktivitas karyawan yang tinggi membawa kemajuan bagi perusahaan dan memungkinkannya mencapai keluaran dan hasil yang maksimal dan berkualitas tinggi. Karena produktivitas tenaga kerja mengukur kualitas sumber daya yang tersedia bagi suatu organisasi untuk pekerjaan tertentu dan digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan kebutuhan sumber daya manusia, produktivitas tenaga kerja yang rendah merupakan indikator kualitas organisasi (Hafiz & Soleha, 2023). Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai tidaklah mudah karena masing-masing pegawai mempunyai tipe, watak, dan kebiasaan yang berbeda-beda di tempat kerja.

Produktivitas adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu sesuai dengan standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, sehingga pendayagunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif dalam suatu organisasi berkontribusi terhadap efektivitasnya secara keseluruhan (Abane *et al.*, 2022). Produktivitas merupakan indikator utama kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan sistem produktivitas merupakan dengan upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Perusahaan berupaya

meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Gagasan untuk selalu percaya bahwa kehidupan hari ini lebih baik daripada kehidupan kemarin dan bahwa kehidupan besok akan lebih baik daripada hari ini secara hakekat merupakan bagian dari definisi produktivitas (Sundjoto & Rahayu, 2023). Perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar dapat memproduksi barang dan jasa dengan lebih efisien sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Faktor berikutnya yang meningkatkan produktivitas karyawan adalah budaya organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, asumsi, keyakinan, dan filosofi. Kebiasaan-kebiasaan tersebut terbentuk dalam jangka waktu yang lama oleh para pendiri atau pemimpin organisasi, yang mensosialisasikan dan menerapkannya kepada anggota baru organisasi, sehingga mempengaruhi cara berpikir mereka. Menurut Indira Aprilia et al., (2023), budaya organisasi merupakan pengaruh yang kuat dan tidak terlihat yang dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap anggota organisasi mempelajari dan mengasimilasi budayanya dari waktu ke waktu, seringkali tanpa menyadarinya.

Budaya organisasi perusahaan membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan harus dijaga (E. F. Saputra *et al.*, 2020). Menurut Abane *et al.*,(2022), budaya organisasi disebut juga budaya korporate atau budaya perusahaan, digambarkan sebagai seperangkat karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dengan membentuk

keunikannya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan perpaduan antara nilai, norma, dan perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan gagasan dinamis yang terus berkembang. Organisasi perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk membangun budaya yang lebih baik dan relevan bagi seluruh pemangku kepentingan. Budaya organisasi suatu perusahaan yang baik dan kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga meningkatkan produktivitas karyawan (Lusyana Ardila & Dedy Dewanto, 2023).

Karyawan dengan budaya perusahaan positif mempunyai sikap, nilai etika, dan keyakinan yang serupa, sedangkan karyawan dengan budaya perusahaan negatif mempunyai nilai etika dan keyakinan berbeda. Selain itu, perusahaan dapat sukses jika budaya dan sistem manajemen produktivitasnya selaras. Hal tersebut di dukung oleh temuan penelitian terdahulu oleh (Saputra *et al.*, 2020; Indira Aprilia *et al.*, 2023; Adinda & Wenny, 2023; Sugiarti, 2019) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun terdapat temuan penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Aris *et al.*, 2024).

Faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik. Salah satu cara bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan

mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan imbalan moneter dan non-moneter yang sesuai (Aris *et al.*, 2024). Kompensasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan. Kompensasi mengacu pada segala bentuk pembayaran atau hadiah kepada karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan (Ramadona & Pangesti, 2021). Segala jasa dan prestasi yang diberikan oleh karyawan tersebut akan dihargai dalam bentuk penghargaan dan hadiah yang ditetapkan oleh perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi ini menjadi motivasi dasar bagi karyawan dan membuat mereka bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Permatahati & Indiyati, 2024). Karyawan mengharapkan sejumlah kompensasi sebagai imbalan atas upaya yang mereka lakukan dalam organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas inti (Tarurhor, 2021).

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas pegawai, sedangkan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pernyataan ini memperjelas bahwa kompensasi merupakan aset terpenting bagi karyawan untuk bekerja secara produktif. Kompensasi sebagai disparitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan, baik moneter maupun non finansial yang diberikan kepada pekerja oleh penyedia

informasi ketenagakerjaan jumlah pembayaran moneter (Ekwueme *et al.*, 2018). Hal ini didukung oleh temuan penelitian terdahulu oleh (Tanjung & Mardhiyah, (2023); Ramadona & Pangesti, (2021); Setya, (2018); Ni Kadek Ira Agustini A.A, (2019) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun pada penelitian lain terdapat temuan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Hadari Nawawi, 2005).

Disiplin kerja juga merupakan hal yang penting bagi produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan kombinasi antara rasa hormat, kesetiaan, kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan menegakkannya, dan penerimaan hukuman Tanjung & Mardhiyah, (2023). Menurut Hafiz & Soleha (2023), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan pemahaman menyeluruh dan kepatuhan bersyarat terhadap peraturan perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis. Karyawan yang disiplin meliputi perilaku seperti datang kerja tepat waktu, mengikuti peraturan perusahaan, dan memiliki etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kedisiplinan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu tugas seorang individu atau karyawan adalah menegakkan disiplin kerja sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Disiplin kerja pegawai menjaga sikap mental dan karakter pegawai, serta memperdalam pengakuan dan pemahaman karyawan dalam tugas dan

tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal tersebut di dukung oleh temuan penelitian terdahulu oleh (Andriyansyah & Mahfudiyanto, 2019; Aditya *et al.*, 2017; Sutrisno & Sunarsi, 2019; Rahma, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun pada penelitian lain terdapat disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja (Hafiz & Soleha, 2023).

Pada saat ini perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya, tidak terkecuali pada PT Bina San Prima Cabang Madiun. PT Bina San Prima adalah distributor layanan kesehatan, produk konsumen dan bahan baku nasional, didirikan pada tahun 1994 dengan manajemen berorientasi layanan kepada Pelanggan dan Prinsipal, untuk memastikan layanan berkualitas tinggi diberikan secara bersamaan. Kantor pusatnya berlokasi di Bandung, Indonesia, dan mengoperasikan jaringan 45 cabang, 36 depo, dan 19 subdistributor pada tahun 2021 di seluruh Indonesia. PT Bina San Prima sendiri memiliki Visi yaitu Menjadi distributor terbaik dan terfavorit terutama dalam memberikan pelayanan melalui manajemen yang solid dan profesional untuk memberikan nilai tambah yang signifikan bagi keuntungan pelanggan dan principal. Serta Misi Secara terus menerus melakukan perbaikan dalam manajemen distribusi untuk mencapai pelaksanaan distribusi yang baik berdasarkan sistem informasi, Memperkuat jaringan dan area distribusi, Memelihara pertumbuhan produk principal dalam hal ketersediaan produk dan nilai penjualan. Peneliti tertarik untuk memilih meneliti objek ini karena terdapat fenomena budaya

organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja yang menurun tetapi pada produktivitas kerja karyawan yang bagus. Berdasarkan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT Bina San Prima Cabang Madiun diketahui bahwa ada beberapa jumlah Divisi yang ada di perusahaan. Berikut merupakan data karyawan yang diperoleh dari HRD PT Bina San Prima Cabang Madiun dengan jumlah karyawan sebanyak 59 (lima puluh sembilan) orang dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. 1 Data dari HRD PT Bina San Prima Cabang Madiun

No	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1.	Divisi Accounting	3 Orang
2.	Divisi Finance	4 Orang
3.	Divisi Account Receivable (AR)	5 Orang
4.	Divisi Invoicing (Penjualan)	4 Orang
5.	Divisi Ekspedisi	12 Orang
6.	Divisi Werehouse (Gudang)	10 Orang
7.	Divisi Salesman	21 Orang
	Jumlah	59 Orang

Sumber: HRD PT Bina San Prima Cabang Madiun

Budaya organisasi juga menjadi ciri khas suatu organisasi dan memerlukan partisipasi pimpinan dan anggota organisasi. PT Bina San Prima Cabang Madiun menunjukkan bahwa menjadi Distributor Terbaik dan Terfavorit sebagai simbol dari budaya organisasi yang dimiliki oleh PT Bina San Prima Cabang Madiun yang masih belum sesuai dengan Visi dan Misi organisasi. Hal ini dapat dilihat dari Rangking sektor Perusahaan Farmasi Se-Karesidenan Madiun, dimana PT Bina San Prima Cabang Madiun merupakan distributor obat Sanbe Farma yang mendapatkan Rangking Kedua dari 7 Perusahaan Farmasi se-Karesidenan Madiun.

Mengenai hasil observasi budaya organisasi yang belum sesuai dengan Visi dan Misi organisasi pada PT Bina San Prima dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 Visi dan Misi organisasi pada PT Bina San Prima

Rank 2023	7 Perusahaan Farmasi Se-Karesidenan Madiun Tahun 2023	Market Share	CAGR (Compound Annual Growth Rate/ Pertumbuhan Rata-rata Kenaikan Tahunan) 4Y (%)
1	Lapi	3,80%	20,1
2	Sanbe Farma	2,90%	16,3
3	Kalbe Farma	2,82%	11,8
4	Kimia Farma	2,12%	6,5
5	Interbat	2,00%	5,7
6	Guardian	1,90%	4,5
7	Mepro	1,80%	3,5

Sumber: Sales Supervisor PT Bina San Prima Cabang Madiun

Berdasarkan hasil dari grafik 1.1 dijelaskan bahwa Nomor Satu dalam ranking tersebut adalah Lapi yang sedang menduduki peringkat pertama dengan pangsa pasar 3,80%. Sedangkan peringkat Nomor dua ditempati oleh Sanbe Farma dengan pangsa Pasar 2,90%. Hal ini masih belum memenuhi dengan Visi dan Misi dari PT Bina San Prima Cabang Madiun yang ingin menjadi distributor yang Terbaik dan Terfavorit yang seharusnya bisa menjadi peringkat pertama dalam perusahaan farmasi Se-Karesidenan Madiun. Belum tercapainya visi dan misi perusahaan dikarenakan budaya organisasi yang belum mengalami pembaharuan.

Meskipun Sanbe farma menduduki peringkat nomor dua dari Se-Karesidenan Madiun, hal itu tidak mempengaruhi produktivitas dalam bekerja karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Bina San Prima

Cabang Madiun menunjukkan sebagian karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Produktivitas tenaga kerja digunakan untuk mengukur keluaran kualitas sumber daya yang dimiliki suatu organisasi pada suatu tempat kerja tertentu dan untuk mengetahui terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia, sehingga tingginya tingkat produktivitas tenaga kerja dikaitkan dengan kualitas organisasi (Putra & Sobandi, 2019). Dalam perusahaan produktivitas karyawan sangatlah penting agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam hal produktivitas kerja karyawan, perusahaan mengandalkan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal (Hafiz & Soleha, 2023). Untuk mendapatkan hasil yang optimal diperlukan adanya inovasi dalam penjualan supaya dapat meningkatkan penjualan sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Inovasi penjualan juga salah satu hal yang dapat membantu mewujudkan Visi dan Misi dari budaya organisasi PT Bina San Prima Cabang Madiun. Jika inovasi penjualan dapat memenuhi sesuai target yang sudah ditentukan perusahaan, maka perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi sehingga budaya organisasi pada PT Bina San Prima Cabang Madiun dapat mewujudkan Visi dan Misi perusahaan menjadi distributor Terbaik dan Terfavorit. Budaya organisasi diartikan sebagai konsep yang membimbing karyawan, memandu perilaku dan komunikasi, serta menggambarkan karakter suatu organisasi, namun belum ada definisi yang diterima secara universal (Kalgi *et al.*, 2023). Adapun data penjualan pada

PT Bina San Prima Cabang Madiun yang mengalami kenaikan setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1. 3 Data Sales Supervisor PT Bina San Prima Cabang Madiun

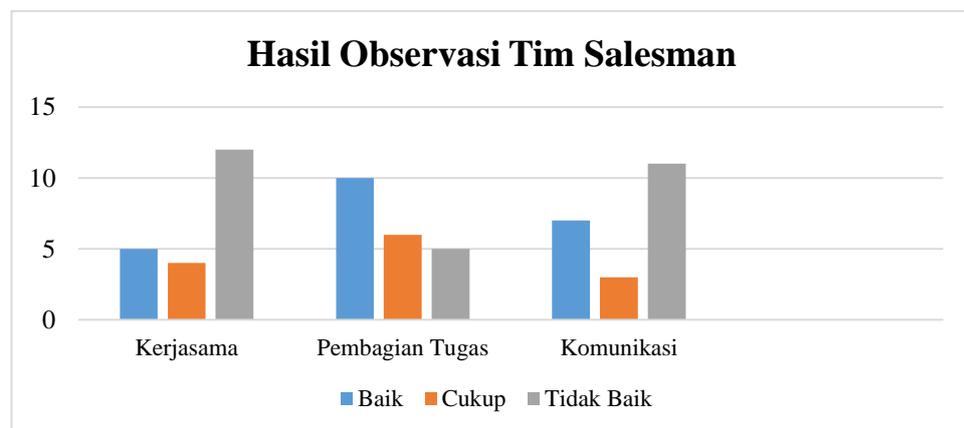
No	Jenis Obat	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
		Penjualan (Tahun 2021)	i	Penjualan (Tahun 2022)	i	Penjualan (Tahun 2023)	asi
1	Sanmol syrup	2,8M	5M	3,4M	5,5M	3,7M	6M
2	Mefinal 500	1,5M	3M	2,1M	4M	2M	4,5M
3	Amoxsan 500	1M	2M	2,3M	5M	2,8M	5,5M
4	Becom C	2M	4M	2,8M	4,5M	2,2M	5M
5	Becom Z	1,2M	2M	1,4M	3M	1,9M	3,5M
6	Neurosanbe plus	1,6M	3M	2,5M	4M	3M	4,5M
7	Flamar 50	1,9M	3M	2M	3,5M	1,7M	4M
8	Forumetan tetes telinga	1,5M	2M	1,6M	3M	2M	3,7M
9	Curcuma sanbe	1M	2M	1,8M	2,5M	1,4M	3M
10	Polidemisin eye drop	2M	3M	2,5M	4M	3,5M	5M

Sumber: Sales Supervisor PT Bina San Prima Cabang Madiun

Berdasarkan hasil dari tabel 1.3 dijelaskan bahwa target penjualan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dari tahun 2021 mengalami kenaikan yang tinggi dari target pertahunnya. Hal tersebut juga terjadi pada tahun 2022 mengalami kenaikan target penjualan sehingga laba yang diperoleh perusahaan juga mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Selanjutnya pada tahun 2023 realisasi target penjualan mengalami kenaikan yang cukup signifikan sehingga dalam waktu 3 tahun terakhir perusahaan

dapat mencapai target penjualan dan laba yang sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Untuk dapat memperoleh laba yang sesuai ditargetkan oleh perusahaan pentingnya kerjasama tim yang dapat terkoordinasi dengan baik. Kerjasama tim yang berada pada PT Bina San Prima Cabang Madiun masih tergolong belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari adanya konflik antar karyawan yang belum terjalin dengan baik, pembagian tugas yang tidak sama rata serta kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan dan atasan terkait. Adapun kerjasama tim karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun yang belum baik dapat dilihat dari gambar 1.1 berikut ini :



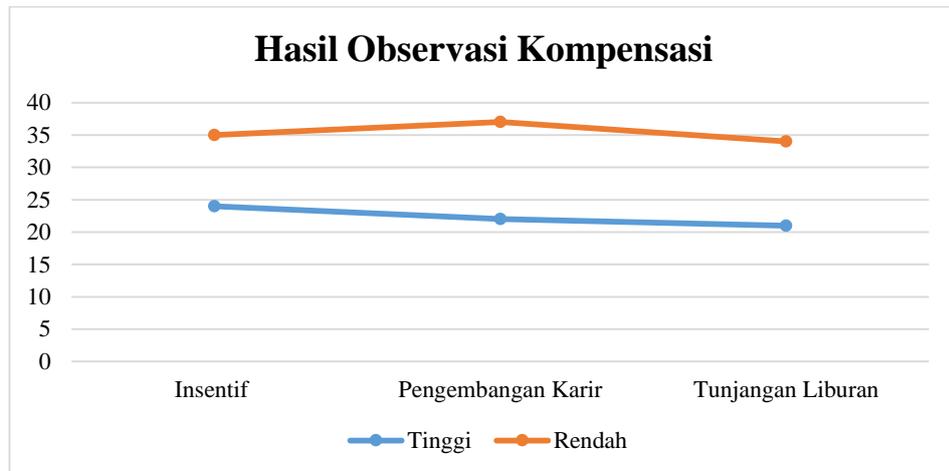
Sumber: Sales Supervisor PT BINA SAN PRIMA Cabang Madiun

Gambar 1. 1 Hasil Observasi Tim Salesman pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun

Berdasarkan hasil pada grafik 1.1 dijelaskan bahwa 21 karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun tergolong tidak baik dalam melaksanakan kerjasama tim antar karyawan. Hal ini dapat dilihat dari 5 karyawan yang dapat kerjasama dengan baik, 4 karyawan yang dapat kerjasama dengan cukup dan 12 karyawan yang kerjasama tidak baik. Pada pembagian tugas terdapat 10 karyawan yang mendapat pembagian tugas

dengan baik, 6 karyawan yang mendapatkan pembagian tugas dengan cukup, dan 5 karyawan yang mendapatkan pembagian tugas dengan tidak baik. dalam komunikasi terdapat 3 karyawan yang dapat komunikasi dengan baik, 7 karyawan yang dapat komunikasi cukup dan 11 karyawan yang dapat komunikasi tidak baik.

Pada PT Bina San Prima Cabang Madiun menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan tergolong masih rendah. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi perlu diatur dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan yang ada. Sistem kompensasi yang tepat bertujuan untuk menjamin kepuasan karyawan dalam bekerja dan memungkinkan untuk perusahaan dapat mencapai produktivitas yang diharapkan dan untuk tujuan perusahaan lainnya. Jika kompensasi yang besar diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, maka semakin tinggi usaha karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan hal yang penting dan menjadi dorongan dan motivasi utama bagi karyawan di tempat kerja. Artinya pegawai tidak menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya semata-mata untuk mengabdikan atau terus bekerja pada organisasi atau lembaga, melainkan untuk mencapai tujuan lain, yaitu untuk mencapai hasil yang diharapkan pada perusahaan (H & Katjina, 2023). Mengenai hasil observasi dari kompensasi karyawan yang rendah pada PT Bina San Prima dapat dilihat dari gambar 1.2 berikut ini:



Sumber: HRD PT BINA SAN PRIMA Cabang Madiun

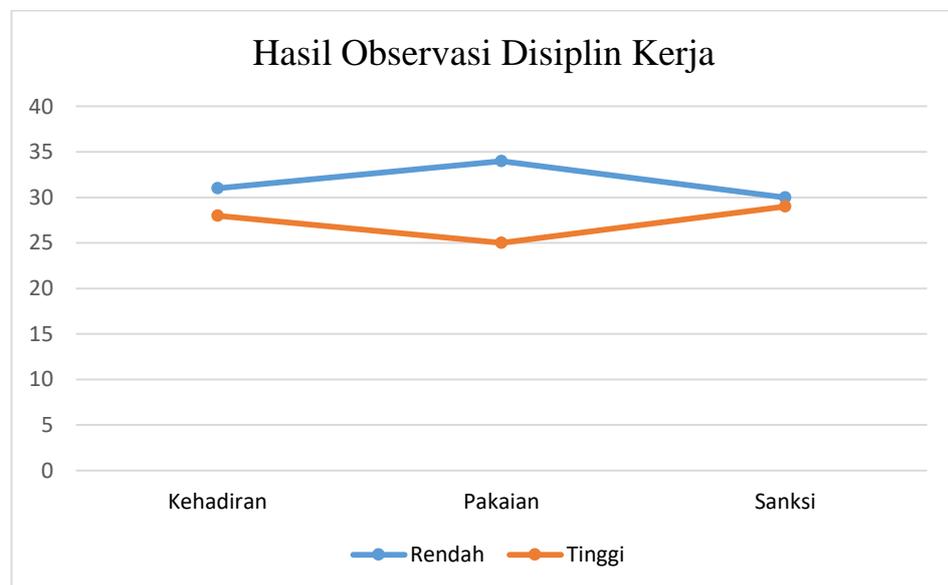
Gambar 1. 2 Hasil Observasi Kompensasi pada PT Bina Sina Prima Cabang Madiun

Berdasarkan hasil dari grafik 1.2 dijelaskan bahwa 59 karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun tergolong rendah dalam variabel kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari indikator Insentif terdapat 35 karyawan yang tergolong rendah dan 24 karyawan yang hanya tergolong tinggi. Pada indikator pengembangan karir terdapat 37 karyawan yang tergolong rendah dan 22 karyawan yang hanya tergolong tinggi. Dan dalam indikator tunjangan liburan terdapat 34 karyawan yang tergolong rendah dan 25 karyawan yang hanya tergolong tinggi.

Apabila kebijakan penetapan kompensasi sudah tepat baik dari segi keadilan maupun rasionalitas, maka karyawan akan merasa puas dan mampu terlibat dalam aktivitas perusahaan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan imbalan dan penghargaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya selama bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga pemberian kompensasi yang rendah juga mampu mempengaruhi

menurunnya produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Pada PT Bina San Prima Cabang Madiun menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tergolong masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang masih banyak melanggar peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal yang diinginkan perusahaan adalah meningkatkan disiplin kerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja perusahaan (Andriyansyah & Mahfudiyanto, 2019). Mengenai hasil observasi disiplin kerja yang tergolong rendah pada karyawan PT Bina San Prima Cabang Madiun dapat dilihat dari gambar 1.3 berikut:



Sumber: HRD PT BINA SAN PRIMA Cabang Madiun

Gambar 1. 3 Hasil Observasi Disiplin Kerja pada PT Bina San Prima Cabang Madiun

Berdasarkan hasil grafik 1.3 dijelaskan bahwa 59 karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun tergolong rendah terhadap variabel disiplin

kerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator kepatuhan terhadap peraturan kerja terdapat 31 karyawan yang tergolong rendah dan 28 karyawan yang tergolong tinggi. Dan untuk indikator kepatuhan terhadap standar kerja terdapat 34 karyawan yang tergolong rendah dan 25 karyawan yang tergolong tinggi. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin adalah contohnya seperti datang kerja tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, dan menjaga semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari data HRD dan Sales Supervisor PT Bina San Prima Cabang Madiun, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Perusahaan PT Bina San Prima Cabang Madiun).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bukti empiris tentang budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan berguna dalam pengembangan ilmu di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi mengingat pentingnya Budaya

organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bina San Prima Cabang Madiun.