

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan ataupun organisasi hendaknya mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompeten yang tinggi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam pergerakan dan kemajuan perusahaan kedepannya, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi dan produktivitas kerja yang optimal demi pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing perusahaan. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kerja sama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih.

Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Produktivitas kerja seorang pegawai dapat diperoleh jika pegawai tersebut merasa nyaman dengan posisinya di instansi tersebut dan merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri menurut Alex S. Nitisemito, kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan

perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak”. (Alex S. Nitisemito ; 2005:199). Menurut (Payaman J. Simanjuntak, 2000 : 6), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan”. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), produktivitas kerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Pada dasarnya produktivitas kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu akan mempunyai tingkat produktivitas kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing individu, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dirasakan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan produktivitas kerja karyawan, sangat bergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong

inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya Siagian (2009). Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak Adhari (2020). Menurut Hasibuan, (2016) motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan proses kerjanya di dalam perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik tidak akan menjamin keberhasilan suatu perusahaan jika karyawan tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mengukur loyalitas kerja yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya. Tidak hanya itu saja, ada kalanya para karyawan di dalam perusahaan juga harus ikut ambil bagian dalam permasalahan yang sedang dialami oleh perusahaan.

Sama halnya seperti kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan

akan sukar dicapai apabila tidak adanya disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

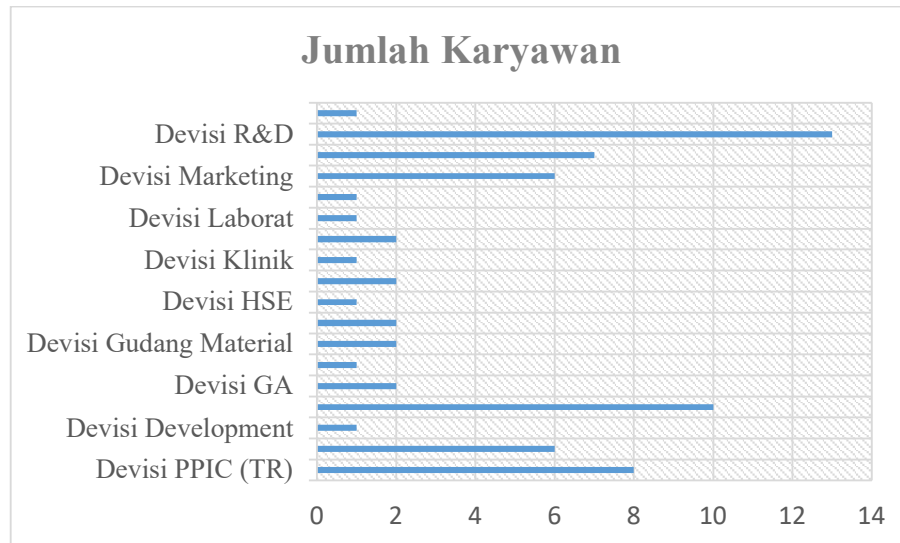
Hal - hal tersebut harus dimiliki oleh perusahaan, begitu halnya dalam PT Dwi Prima Sentosa (DPS) cabang Pilangkenceng merupakan produsen alas kaki terkemuka di Indonesia dan salah satu merek internasional terbesar sejak didirikan pada tahun 2002. DPS memproduksi sepatu inovatif berdasarkan standar kualitas internasional dan tren global. DPS yang telah menggeluti industri sepatu selama 18 tahun sejak dimulai di Surabaya telah berkembang sebagai perusahaan sepatu terbaik yang memimpin industri sebagai mitra Moonstar, Yonex, merek Jepang, berdasarkan teknologi terbaik. Sehingga tidak menutup kemungkinan PT tersebut untuk memperhatikan tingkat sumber daya manusia, waktu, tanggung jawab serta produktivitas kerja yang baik.

PT Dwi Prima Sentosa Cabang Pilangkenceng sendiri memiliki Visi yaitu *"To be a footwear company that provides value for all people, the environment and nature"* atau Menjadi perusahaan alas kaki yang memberikan nilai bagi seluruh manusia, lingkungan dan alam. Serta misi *"Realizing product achievement with standard, efficient, continuous improvement while respecting social responsibility"* atau mewujudkan pencapaian produk dengan perbaikan yang terstandar, efisien, berkesinambungan dengan tetap menjunjung tanggung

jawab sosial. Standart Operation Procedure (SOP) dari PT Dwi Prima Sentosa Cabang Pilangkenceng sendiri yaitu :

1. Setiap tenaga kerja harus menggunakan Alat Pelindung Diri sesuai dengan area dan aktifitas kerjanya
2. Semua kebutuhan APD disediakan oleh perusahaan (Gratis)
3. Alat Pelindung Diri harus digunakan dengan tepat dan benar
4. Pemakaian Alat Pelindung Diri harus dimonitor oleh masing – masing fungsi (Line Leader) dan HSE
5. Setiap penggantian spesifikasi APD harus dilakukan evaluasi terlebih dahulu oleh HSE
6. APD karyawan dapat ditukar ke Departemen GA & HSE dengan bon bahan yang ditandatangani kepala bagian serta factory manager.
7. Adm Dept harus mengecek APD yang telah diberikan untuk memastikan APD tersebut dalam kondisi baik/layak pakai/tidak expired
8. Adm Dept wajib mengisi stock card APD ketika APD yang diberikan dari departemen GA memenuhi poin 7.

Berdasarkan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT Dwi Prima Sentosa Cabang Pilangkenceng diketahui bahwa ada beberapa jumlah Divisi yang ada di perusahaan. Berikut merupakan data karyawan yang diperoleh dari HRD PT Dwi Prima Sentosa Cabang Pilangkenceng dengan jumlah karyawan sebanyak 67 orang sebagai berikut :

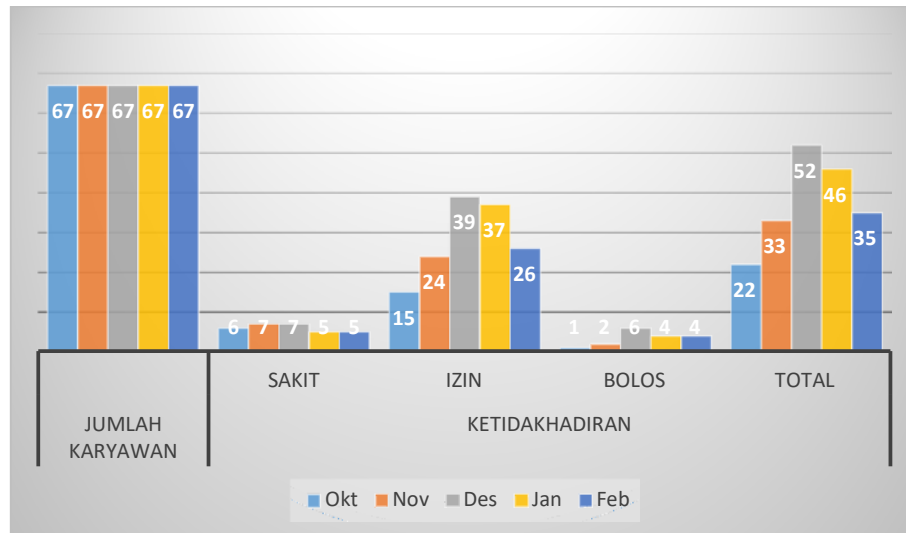


Sumber : HRD PT Dwi Prima Sentosa (DPS)

Gambar 1. 2 Data Karyawan PT Dwi Prima Sentosa (DPS)

Dari data tersebut PT Dwi Prima Sentosa (DPS) Pilangkenceng terdapat beberapa devisi kerja di perusahaan dengan jumlah 67 karyawan. Dari devisi diatas bagian Back Office terdiri dari Devisi PPIC (TR), Devisi Accounting, Devisi Development, Devisi Exim, Devisi GA, Devisi HRD, Devisi HSE, Devisi IT, Devisi Klinik, Devisi KNIT, Devisi Laborat, Devisi Legal, Devisi Purchasing, dan Devisi R&D, Devisi Gudang Jadi, Devisi Gudang Material, dan Devisi Marketing.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja didalam PT Dwi Prima Sentosa (DPS) adalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat. Adanya keterlambatan karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Dwi Prima Sentosa, dimana saat karyawan bagian staff terlambat dalam bekerja.



Sumber: HRD PT Dwi Prima Sentosa (DPS), 2023

Gambar 1. 3 Absensi Karyawan PT Dwi Prima Sentosa (DPS)

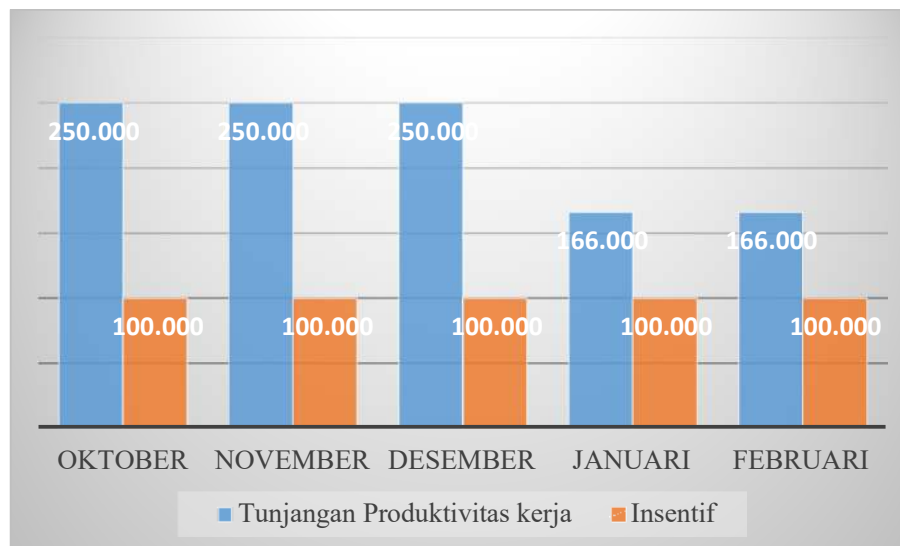
Gambar 1.2 memperlihatkan data mengenai persentase ketidakhadiran karyawan masih lebih dari 20 karyawan. Total ketidakhadiran karyawan meliputi sakit, izin, dan bolos kerja, paling tinggi terjadi di bulan Desember sebesar 52 dikarenakan faktor cuaca dan kondisi karyawan menghabiskan cuti tahunan di akhir tahun. Pimpinan perusahaan juga kurang tegas dalam pemberian hukuman terhadap pekerja tidak hadir. Melihat tingginya data ketidakhadiran karyawan dapat disimpulkan tingkat total disiplin kerja karyawan PT Dwi Prima Sentosa (DPS) yang banyak.

Karyawan yang tidak hadir akan menyebabkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan mau tidak mau merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Adapun alasan lain karyawan terlambat untuk absen ialah karena karyawan perusahaan ada yang bekerja diluar kantor selain itu menjadi ibu rumah tangga dan baru melakukan absen ketika pekerjaan yang diluar sudah selesai. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan

ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, jika tidak dilakukan evaluasi maka akan berakibat pada tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dan dapat menurunkan dan menghambat pencapaian badan usaha tersebut.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Dwi Prima Sentosa. Beberapa masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal. Dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan wajib membagikan tunjangan produktivitas kerja kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di PT Dwi Prima Sentosa (DPS) pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan. Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan yang memberikan tunjangan produktivitas kerja kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan produktivitas kerja yang sama dengan karyawan yang sering terlambat. Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2017). Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Kompensasi yang diberikan tergolong masih rendah meskipun demikian

produktivitas kerja karyawan pada di PT Dwi Prima Sentosa tetap baik. Berikut adalah data besaran tunjangan produktivitas kerja yang diterima oleh karyawan di bulan Oktober 2022 sampai bulan Februari 2023 :

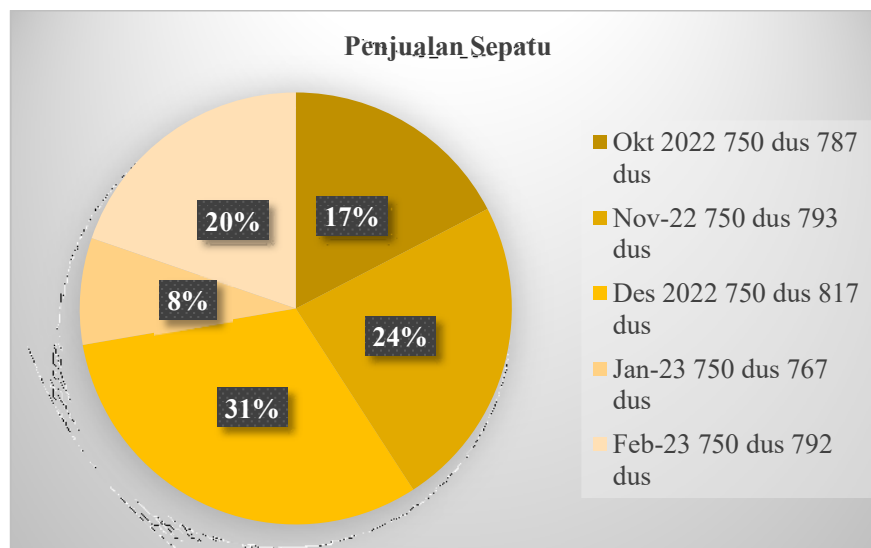


Sumber: HRD PT Dwi Prima Sentosa (DPS), 2023

Gambar 1. 4 Besaran tunjangan produktivitas kerja PT Dwi Prima Sentosa Bulan Agustus – Desember 2023

Berdasarkan gambar 1.3 dapat di lihat bahwa besar tunjangan produktivitas kerja pada PT Dwi Prima Sentosa mengalami penurunan. Dari data yang diatas dapat dilihat pada bulan Oktober s/d Desember 2022, karyawan menerima tunjangan produktivitas kerja sebesar 250.000 ribu/bulan. Akan tetapi di bulan Januari dan Februari 2023 terjadinya penurunan tunjangan sebesar Rp. 84.000. Penurunan tunjangan ini disesuaikan dengan adanya kenaikan UMK (Upah Minimum Kota) Kabupaten Madiun sebesar Rp 223.921 dari UMK Kabupaten Madiun tahun 2022 sebesar Rp. 2.190.216 menjadi Rp 2.414.137. Karyawan beranggapan bahwa tunjangan yang dibagikan seharusnya bertambah mengingat beban pekerjaan yang diberikan lebih banyak dari seharusnya.

Selain permasalahan kompensasi diatas, fenomena motivasi yang ada di PT Dwi Prima Sentosa yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai, selain itu kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan terhadap perusahaan. Meskipun motivasi dari perusahaan rendah para karyawan menunjukkan yang baik untuk perusahaan dan memenuhi target pencapaian perusahaan. sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menunjukkan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan. Para pegawai masih ber semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, dan masih banyak karyawan yang menunjukkan produktivitas kerja yang maksimal. Dengan ditunjukkan data penjualan dari PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) dari bulan Oktober 2022 sampai Febuari 2023 sebagai berikut :



Sumber : HRD PT Dwi Prima Sentosa (DPS), 2023

Gambar 1. 5 Daftar Penjualan Sepatu di PT Dwi Prima Sentosa (DPS) Pilangkenceng

Dari data penjualan sepatu di PT Dwi Prima Sentosa (DPS) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penjualan sepatu per prs selalu mencapai target bahkan melebihi target penjualan per bulan yang ditetapkan yaitu 750 dus per bulan. Penjualan melebihi target tertinggi hanya dicapai pada bulan Desember 2022 berkenaan dengan hari raya Natal. Penjualan bulan Oktober melebihi target yang seharusnya penjualan 750 dus menjadi 787 dus dengan selisih penjualan 37 dus. Di bulan November juga melebihi target penjualan menjadi 793 dus dari 750 dus, dengan selisih 50 dus. Pada bulan Januari penjualan sepatu per dusnya mencapai 767 dus dengan target penjualan 750 dus dengan selisih 17, dan bulan Februari mengalami kenaikan bersamaan dengan hari raya Imlek dengan target 750 dus, penjualannya melebihi target menjadi 792 dus dengan selisih 42 dus. Dengan data tabel yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan tinggi. Dilihat dari saat bulan yang seharusnya bisa mencapai target penjualan tetapi kenyataannya melebihi target pencapaian.

Berdasarkan hal – hal yang telah di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) ?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) ?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak akademik penelitian ini dapat memberikan sumbangsih hasil penelitian dan menambah literatur kepustakaan mengenai pengaruh disiplin

kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban.

2. Bagi lembaga keuangan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan maupun kebijakan yang baru di PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat memberikan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) di Pilangkenceng Caruban.