

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan karyawan, sehingga secara efektif dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu, organisasi berupaya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas karyawan merupakan faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, produktivitas merupakan hasil yang diperoleh perusahaan setelah melalui tahapan tertentu (seperti proses input dan output akhir). Produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi kualitas pekerjaan juga menjadi penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja, maka harus memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang

atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan.

Produktivitas kerja yang tinggi akan memberi pengaruh yang baik perusahaan, semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan. Tingginya produktivitas kerja dapat dilihat dari sumber daya manusia yang tersedia dapat digunakan secara efektif, sehingga biaya tidak terbuang percuma, tujuan bisnis dapat tercapai semaksimal mungkin, dan dapat diminimalkan kerugian. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Sebagai tempat penelitian dipilih PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu *promotion agency*, yang beralamat di Jl. Pulau Morotai, Jagabaya III, Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. Bagian *marketing* merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu *promotion agency*, apabila penjualan menurun maka perusahaan mengalami mengalami kerugian. Oleh karena itu Peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian *marketing* yaitu *Direct Selling Team*. *Direct Selling Team* yaitu suatu departemen dalam suatu perusahaan yang berfungsi merencanakan dan mengendalikan rangkaian proses penjualan agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Dalam proses input PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung mendapat produk dari

perusahaan yang menggunakan jasa yaitu PT. HM Sampoerna kemudian dilakukan proses output yaitu penjualan produk kepada konsumen langsung berikut ini tabel 1.1 mengenai data penjualan direct selling team pada PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Data Penjualan *Direct Selling Team*

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Pencapaian Penjualan	Produktivitas (%)
Januari	40320	40320	100%
Februari	40320	40320	100%
Maret	40320	40000	99%
April	40320	38580	96%
Mei	40320	35100	87%
Juni	40320	40320	100%
Juli	40320	36310	90%
Agustus	40320	36574	91%
September	40320	40320	100%
Oktober	40320	36800	91%
November	40320	36700	91%
Desember	40320	40320	100%
Total	483840	461664	95%

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2021

$$\begin{aligned} \text{Target penjualan} &= (\text{Target Perhari} \times \text{Jumlah Hari Kerja}) \times \text{Jumlah Team} \\ &= (180 \times 16) \times 14 = 40320 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data penjualan *direct selling team* pada PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, menjelaskan bahwa hasil realisasi pencapaian penjualan selama tahun 2020 sebanyak 461664 Pack atau 95%. hal ini menunjukkan bahwa pencapaian belum sesuai dengan harapan perusahaan yang artinya produktivitas karyawan belum optimal, permasalahan produktivitas kerja yang terjadi dikarenakan karyawan bagian *direct selling team* kurang memahami kemampuan penjualan dan kurang bersemangat dalam bekerja. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan kompensasi

finansial dan disiplin dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitri (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Setiawan (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi finansial, Atmaja & Maryatni (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila perusahaan menerapkan sistem kompensasi finansial yang dapat memuaskan para karyawan, maka akan produktivitas kerja karyawan sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. karyawan merasa puas akan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berusaha lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Setya, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada field supervisor PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung terkait pemberian kompensasi finansial, yaitu gaji sudah sesuai dengan UMR (Rp 2.432.001) yang ditetapkan pemerintah kota Bandar Lampung, namun sering terjadinya keterlambatan penerimaan gaji, gaji terlambat sekitar 2 minggu dari tanggal yang telah ditetapkan serta penerapan sistem bonus yang kurang tepat dan pembagian bonus yang terbilang kecil karena berupa *item* hadiah, permasalahan kompensasi finansial yang terjadi berakibat

pada kurangnya semangat kerja pada bagian *direct selling team* sehingga berdampak pada kurang optimalnya produktivitas kerja.

Selain kompensasi finansial, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja, Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kemajuan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Kustini dan Sari, 2020). Perusahaan telah menetapkan peraturan kedatangan, dimana karyawan harus datang 1 jam sebelum melakukan aktivitas pekerjaan, dikarenakan melakukan brifing awal serta kesiapan perlengkapan dalam aktivitas penjualan.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Bagian *Direct Selling Team*

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase
Januari	60	7	12%
Februari	60	8	13%
Maret	60	3	5%
April	60	15	25%
Mei	60	6	10%
Juni	60	5	8%
Juli	60	11	18%
Agustus	60	7	12%
September	60	13	22%
Oktober	60	7	12%
November	60	9	15%
Desember	60	14	23%
Rata- Rata	60	9	15%

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 data keterlambatan karyawan bagian *direct selling team* menjelaskan bahwa rata – rata persentase keterlambatan karyawan bagian *direct selling team* sebesar 15%, keterlambatan tertinggi terjadi di bulan April dengan persentase keterlambatan sebesar 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian *direct selling team* belum menaati standar waktu kerja yang ditentukan dan kurang rasa tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan berakibat pada kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan. Faktor disiplin kerja dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan, karena pada saat hasil output yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dan tepat waktu, maka akan berpengaruh juga terhadap target apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut . Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Direct Selling Team* PT. Duta Media Indonesia.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia ?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di PT. Duta Media Indonesia. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia
2. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia
3. Untuk menguji apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara akademis, yaitu untuk mengembangkan teori bidang sumber daya manusia mengenai kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia melalui kompensasi finansial dan disiplin kerja

1.5 Batasan Penelitian

Agar pembahasan hasil penelitian ini tidak terlalu luas, maka penting adanya batasan masalah. Dalam penelitian ini batasan-batasan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Media Indonesia
2. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel karyawan bagian *direct selling team* PT. Duta Media Indonesia