

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena perusahaan tidak dapat meraih tujuannya apabila tidak adanya sumber daya manusia. Dampak dari kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia yang diupayakan dengan optimal dan baik dalam meraih tujuan. Perusahaan yang sukses juga selalu memperhatikan kebutuhan karyawan tidak hanya sekedar memberikan tugas pekerjaan saja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Apabila kebutuhan sumber dayanya telah terpenuhi, maka karyawan secara otomatis akan memberikan hasil lebih dari yang diharapkan perusahaan sehingga produktivitas karyawan juga akan dinilai baik oleh perusahaan.

Perusahaan selalu berusaha dalam mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Perlunya produktivitas karyawan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan setinggi mungkin oleh perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, berhasilnya suatu perusahaan dalam meraih tujuan jika karyawan bekerja secara produktif, sebaliknya apabila perusahaan tidak berhasil dalam meraih tujuan jika karyawan tidak bekerja secara produktif. Menurut (Hanaysha, 2016) produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas yang sesuai standar, kelengkapan, kecepatan, dan biaya sehingga peningkatan keseluruhan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien dapat meningkat. Karyawan yang produktif

adalah karyawan yang dapat mengerjakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan. (Mandey, 2015) mengatakan bahwa seorang karyawan pada dasarnya harus memiliki sifat optimis dan berkeyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kompetensi yang didukung oleh tingginya disiplin kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah jumlah dan waktu kerja, ektivitas dan efisiensi dan mutu. Kompensasi dan disiplin kerja harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Jika tidak adanya kompensasi dan disiplin kerja dalam perusahaan maka akan berdampak pada efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

(Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan karyawan dapat memberikan imbalan berupa prestasi kerja. Dengan adanya kompensasi mencerminkan bahwa upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki, karena dengan adanya kompensasi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja secara baik dan produktif. Menurut Darsono dalam (Bariah, 2019) kompensasi terbagi dalam berbagai bentuk yaitu kompensasi yang bersifat langsung atau finansial, terdiri dari gaji, komisi, dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau non finansial berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, dan uang cuti liburan. (Rumahlaiselan et al., 2018) Menyatakan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas pekerja di suatu perusahaan. Menurut (Sulistiana, 2019) pemberian kompensasi dapat diberikan berdasarkan evaluasi

pekerjaan agar pemberian kompensasi dapat adil. Maka untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik pemberian kompensasi dibedakan berdasarkan kegiatan manajerial, kemampuan, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan.

Menurut (Juhana, 2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja serta sanggup menjalankan pekerjaannya dan siap dalam menerima sanksi-sanksinya. Hasibuan dalam (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat menciptakan kredibilitas karyawan dalam mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Sebagai tempat penelitian PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula ini adalah anak usaha Sungai Budi Group yang merupakan perusahaan produsen gula kristal putih. Selain memproduksi gula putih juga membudidayakan ubi kayu dan sawit hingga mengembangkan produk turunannya mulai dari pucuk batang cacah, kulit singkong, bonggol singkong, onggok kering, dan onggok pelet. Berlokasi di Jl. Lintas Timur KM 73-74 Terbanggi Besar, Lampung Tengah. PT Adi Karya Gemilang memiliki karyawan bagian produksi berjumlah lebih dari 100 pekerja. Selama ini perusahaan telah memberikan kompensasi yang baik berupa fasilitas alat kerja yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula berupa pemberian Tunjangan Hari Raya yang diberikan hanya kepada karyawan tetap, sedangkan karyawan Harian Lepas tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya dan pemberian upah lembur setiap hari sabtu dan minggu. Akan tetapi hasil wawancara

langsung yang telah dilakukan ada beberapa kekurangan kompensasi yang telat diberikan dan tidak merata. Karyawan yang menuntut untuk diberi upah atau gaji yang lebih karena menurut mereka biaya hidup tiap tahun yang terus meningkat dan karyawan merasa upah atau gaji yang telah diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Dan tunjangan kesehatan atau kecelakaan kerja hanya diberikan kepada karyawan tetap sehingga karyawan tidak tetap tidak mendapatkan kompensasi tersebut. Hal ini menyebabkan karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang telah mereka terima selama bekerja.

Selain itu masalah yang dihadapi oleh PT Adi Karya Gemilang adalah disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga masih kurang karena banyaknya karyawan yang datang kerja dengan terlambat, karyawan tidak bisa berkomunikasi baik dengan kelompok atau individu dalam perusahaan, karyawan bertindak semaunya, serta karyawan yang istirahat diawal dan tidak masuk kerja tanpa ijin. PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula juga menerapkan disiplin kerja terkait seragam kerja yang mewajibkan karyawan nya dalam menggunakan seragam terutama karyawan tetap dan penggunaan alat komunikasi *Handphone* dimana penggunaan alat komunikasi tersebut dibatasi hanya pada jam istirahat, jika dilakukan pada jam kerja maka akan dikenakan sanksi berupa denda Rp.20.000 dan Surat Peringatan dan jika melanggar lagi akan dikeluarkan. Hal ini berakibat pada pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan dan berakibat pada beban biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Berikut data keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula Tahun 2021 :

**Tabel 1.2 Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2021**

| <b>Bulan</b>     | <b>Jumlah Karyawan Terlambat</b> | <b>Sakit</b> | <b>Izin</b> | <b>Tanpa Alasan</b> |
|------------------|----------------------------------|--------------|-------------|---------------------|
| <b>Januari</b>   | 14                               | 7            | 5           | 10                  |
| <b>Februari</b>  | 11                               | 3            | 11          | 6                   |
| <b>Maret</b>     | 17                               | 5            | 18          | 8                   |
| <b>April</b>     | 10                               | 8            | 16          | 13                  |
| <b>Mei</b>       | 6                                | 2            | 14          | 20                  |
| <b>Juni</b>      | 13                               | 1            | 9           | 14                  |
| <b>Juli</b>      | 6                                | 5            | 9           | 6                   |
| <b>Agustus</b>   | 9                                | 11           | 4           | 6                   |
| <b>September</b> | 10                               | 6            | 13          | 11                  |
| <b>Oktober</b>   | 13                               | 13           | 10          | 9                   |
| <b>November</b>  | 8                                | 8            | 5           | 13                  |
| <b>Desember</b>  | 12                               | 4            | 9           | 11                  |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula produktivitas yang dialami oleh karyawan adalah adanya minat untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan tepat sehingga para karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Aktivitas pekerja terdiri di lapangan dan operator, produktivitas giling gula di bulan april sampai mei dan di bulan oktober sampai november dilakukan setiap hari terutama untuk bulan desember overhaul atau service mesin. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula menginginkan karyawannya menguasai penggunaan alat-alat produksi, untuk karyawan baru diberikan pelatihan oleh karyawan senior. Status kerja karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula untuk karyawan kontrak berlaku selama

enam bulan, jika dalam enam bulan produktivitasnya baik maka akan dipekerjakan kembali. Untuk indikator produktivitas produk gula yaitu produksi nya tebu dalam sekali giling dalam waktu 24 jam kurang lebih menghasilkan 800 ton, untuk menjadi gula 1 ton yang dihasilkan bisa menjadi 70 kg gula.

Berdasarkan latar belakang yang telah diperlihatkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas menjadi dasar peneliti untuk merumuskan masalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula?
3. Apakah kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula.
2. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas karyawan pada PT Adi Karya Gemilang Divisi Pabrik Gula.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Universitas Teknokrat Indonesia (Akademik)**

Adapun manfaat penelitian bagi Akademik yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan menambah wawasan serta pemahaman tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Sebagai tolak ukur kepentingan ilmiah dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa mendatang.

### **1.4.2 Bagi perusahaan**

Adapun manfaat penelitian bagi perusahaan yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan menyangkut produktivitas karyawan.