

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman 4.0 ini, semua kalangan harus berlomba-lomba untuk eksistensi diri masing- masing. Eksistensi ini bukan hanya untuk membuat seseorang terkenal saja namun juga untuk memperkenalkan suatu usaha. Yang berguna untuk kemajuan usaha tersebut. Banyak sekali kalangan muda yang berinovasi membuat suatu karya baru. Semakin berkembang zaman, berkembang pula teknologi dan inovasi yang diwujudkan. Dengan ini perlu juga sumber daya manusia yang dimiliki juga ikut berkembang dan berinovasi guna mampu bersaing dalam bisnis milenial ini.

Dalam melakukan suatu usaha, banyak faktor yang dapat diperhatikan untuk memperoleh suatu keberhasilan. Seperti halnya faktor sumber daya manusia, teknologi, pemasaran, bahan baku, dll. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam keberhasilan usaha. Sumber daya manusia yang baik dan juga optimal dalam melakukan suatu pekerjaan, pastinya akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Disamping itu, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang perlu diberikan agar sumber daya manusia yang dimiliki bisa memiliki kredibilitas kerja yang tinggi guna menambah produktivitas dari karyawan atau sumber daya manusia itu sendiri.

Kelemahan dan juga kelebihan pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan. Karena dewasa ini para karyawan semakin

cerdas. Seorang karyawan dalam mencari pekerjaan, selain memperhatikan *skill* yang mereka miliki juga melihat fasilitas apa yang disediakan oleh perusahaan. Apakah sesuai atau seimbang dengan pekerjaan yang akan dijalankan.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Sedarmayanti mengatakan bahwa, “Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini .

Untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam

pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan.² Terutama pada zaman serba teknologi pada saat ini, pekerja juga harus lebih cermat dan cepat dalam melakukan pekerjaan. Dapat berinovatif dalam teknologi ataupun menambah kemampuannya pastinya akan menambah produktivitas kerja. Dilain sisi, produktivitas kerja karyawan dianggap dapat dimaksimalkan dengan memperhatikan beberapa faktor yakni kompensasi, motivasi kerja dalam bentuk finansial maupun non finansial, disiplin dari pekerja itu sendiri dan lingkungan tempat mereka berkerja.

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.³ Werther dan Davis menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Biasanya kompensasi adalah berupa uang, yang didapat setelah karyawan melakukan pekerjaan. Hubungan antara perusahaan dan juga karyawan dalam hal kompensasi sangatlah erat. Bisa dikatakan sebagai hubungan simbiosis mutualisme, dimana keduanya memiliki hak dan kewajiban yang sama. Termasuk kewajiban dari perusahaan untuk memberi kompensasi sebagai hak para karyawannya.

Motivasi kerja dapat berupa finansial maupun non finansial.

Motivasi dalam bekerja biasanya berhubungan psikologis seseorang yang

² Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*, Universitas Malikussaleh: Unimal Press, 2016, hal. 93

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2009, hal.181

bersumber dari faktor diri mereka sendiri atau dari faktor luar diri seseorang. Motivasi kerja dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pemberian motivasi dari atasan terhadap bawahannya menjadi penting karena dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan pastinya berimbas pada usaha yang sedang dijalankan.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁴ Disiplin bagi seorang karyawan adalah harga mutlak untuk tetap mempertahankan pekerjaannya. Bukan hanya itu keberlangsungan usaha juga tidak mudah tersendat hanya karena beberapa karyawan yang tidak disiplin. Disiplin menjadi makanan utama dalam bertindak dimanapun berada, terutama dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan.⁵ Mendapat lingkungan yang

⁴ Ibid, hal.86

⁵ Abdul Rachman Saleh, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang, *Among Makarti* Vol.11 No.21, Juli, 2018, hal.33

nyaman pastinya akan membuat karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kecepatan dalam bekerja juga pastinya berpengaruh, jika suasana hatinya senang dengan didukung suasana lingkungan kerja yang kondusif. Aman, nyaman dan teratur menjadi harapan semua pekerja maupun pencari kerja. Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.⁶

Dari beberapa yang dijelaskan diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruhnya. Sehingga penulis menarik judul, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD. Karya Mandiri”.

A. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, beberapa masalah yang mungkin ada dalam penelitian akan dibahas agar pembahasan yang dipaparkan terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui pengaruh dalam kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Karya Mandiri Blitar. Identifikasi masalah yang dimungkinkan muncul yaitu:

1. Produktivitas karyawan yang masih kurang jelas
2. Tingkat disiplin kerja yang naik turun atau tidak pasti
3. Motivasi kerja hanya tergantung pada masing-masing pribadi pekerja

⁶ Maludin Panjaitan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, 2017, hal.2-3

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Karya Mandiri Blitar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Karya Mandiri Blitar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Karya Mandiri Blitar?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Karya Mandiri Blitar?
5. Apakah kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Karya Mandiri Blitar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh dalam kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh dalam motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh dalam disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh dalam lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Untuk mengetahui adanya pengaruh dalam kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu maupun informasi dalam bidang bisnis bagi para pembaca.

2. Secara praktis

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk bahan masukan dalam perbaikan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

- b. Bagi akademik

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan peneliti dan memperluas wawasan peneliti tentang ilmu manajemen bisnis dalam produktivitas kerja. Dan dapat digunakan sebagai referensi atau informasi yang berguna bagi pembaca dan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi peneliti

Diharapkan hasil dari penelitian ini akan menambah informasi dan pengaplikasian dari teori yang didapat dalam perkuliahan kedalam praktik di lapangan.

E. Ruang Lingkup dan keterbatasan penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sampel dan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di UD. Karya Mandiri Blitar.

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, maka peneliti membatasi pada hal berikut:

- 1) Peneliti hanya melakukan penelitian pada UD. Karya Mandiri.
- 2) Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja di UD. Karya Mandiri
- 3) Peneliti melakukan penelitian pada produktivitas kerja karyawan UD. Karya Mandiri.
- 4) Atribut yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

1) Kompensasi

Menurut Syadam kompensasi adalah balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap

bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.⁷

2) Motivasi kerja

Motivasi timbul dari dalam diri seseorang, untuk apa dia bekerja, untuk siapa dia bekerja, dan kenapa dia harus bekerja. Motivasi diri pun dapat ditemukan dengan cara berpikir positif, mengenali diri sendiri dan jadilah diri sendiri, membiasakan diri bekerja dengan tertib dan disiplin, memadukan kemampuan berpikir dan bekerja, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.⁸

3) Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Menurut Handoko, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat berlangsungnya kegiatan usaha. Dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.⁹

5) Produktivitas kerja

Produktivitas Kerja, Menurut Blecher dalam Wibowo produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2009, hal.181

⁸ Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009, hal.34

⁹ Maludin Panjaitan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, 2017, hal.2-3

yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan.

2. Definisi Operasional

Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Karya Mandiri Blitar adalah sebuah penghargaan atau penghormatan terhadap kerja keras pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, yang menimbulkan perilaku baik ataupun buruk dan berdampak pada hasil baik kuantitas maupun kualitas kerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penyusunan laporan model penelitian ini, yaitu:

1. Bagian awal

Berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian utama

Terdiri dari:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini berisi teori yang membahas semua variabel/sub variabel, teori hubungan antar variabel penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, mapping teori dan indikator, serta hipotesis penelitian

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian

Berisi tentang deskripsi dari objek penelitian, karakteristik responden, data variabel serta hasil analisis data.

Bab V Pembahasan

Berisi pembahasan dari hasil analisis data yang telah diuji dengan berpedoman pada sumber-sumber yang terkait.

Bab VI Penutup

Berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian tersebut.

3. Bagian akhir

Berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.