

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan bisnis, terdapat berbagai faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai keberhasilan, termasuk sumber daya manusia, teknologi, strategi pemasaran, pengelolaan bahan baku, dan banyak faktor lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja dengan optimal sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Di samping itu, perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan dan memberikan dukungan yang diperlukan agar sumber daya manusia tersebut memiliki kredibilitas kerja yang tinggi. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan dan keseluruhan usaha perusahaan. Pentingnya dalam memberikan fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja untuk dapat produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompensasi adalah faktor yang sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Riani kompensasi merupakan segala jenis pembayaran yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung (tunai) maupun tidak langsung (tunjangan, gaji dan fasilitas kerja). Kompensasi merupakan sesuatu yang dianggap sebanding. Dalam arti tertentu, upah yang diterima pekerja harus sebanding dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Gaji dibayarkan kepada karyawan sebagai pengakuan dan layanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Riani, M, Asri Laksmi. (, "*Perspektif Kompensasi*." Surakarta: Yuma Pustaka, 2011), hal.109.

Faktor lain yang dapat menambah kepuasan kerja dan menambah semangat kerja merupakan faktor motivasi kerja. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang besar dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Tentunya motivasi kerja juga berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri, salah satunya selalu hadir di kantor dan memengaruhi tempat kerja semaksimal mungkin. Dalam hal ini, manajer juga harus memiliki kebijakan yang ditujukan untuk memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja setiap karyawan memiliki pengaruh yang sangat positif atau negatif terhadap hasil kerja karyawan. Jadi ketika seorang karyawan memiliki semangat yang baik, itu juga membawa hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan sebaliknya.

Kedisiplinan kerja adalah faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja dan berperan penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Menurut Wulan, manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya meningkatkan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Produktivitas kerja yang rendah seringkali disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja, seperti ketidaktepatan waktu dalam kedatangan dan kepulangan karyawan, kinerja yang kurang optimal, pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, dan ketidakpatuhan terhadap norma sosial yang berlaku. Selain meningkatkan kedisiplinan kerja, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Wulan, M, “*Komunikasi Krisis PT. Blue Bird Tbk Dalam Memperbaiki Reputasi Perusahaan (Studi Kasus: Penolakan Transportasi Online)*.” (Tesis Magister Ilmu Komunikasi, 2019), hal. 41.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan dimana dalam melaksanakan proses produksi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi karyawan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Dicapainya tujuan tersebut dapat dikatakan berhasil dalam melakukan aktivitasnya dengan produktivitas sebagai barometernya<sup>4</sup>.

Sumber daya manusia adalah aset yang memiliki peran sentral dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan organisasi sangat tergantung pada tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan unsur kunci dalam konteks perusahaan dan seringkali dihubungkan dengan performa kerja karyawan. Produktivitas karyawan berperan sebagai indikator yang membantu mengukur sejauh mana kinerja dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Kualitas produktivitas yang diperlihatkan oleh karyawan dapat memberikan dampak signifikan pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kesuksesan produktivitas yang dicapai oleh suatu perusahaan secara umum sangat erat kaitannya dengan produktivitas individu karyawan yang menjadi baginya<sup>5</sup>.

Produktivitas kerja karyawan menjadi fokus utama dalam penelitian ini, salah satu faktor yang menjadi keberhasilan suatu usaha adalah memaksimalkan

---

<sup>4</sup> Afani MZ, “*Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*” (Skripsi Jurusan Psikologi, Malang, 2008), hal.27-29.

<sup>5</sup> Yeni Rachmawati, Ayu Pratiwi, dan Sri Eka Wulandari, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan,*” *SENASHTEK*, 2022, hal. 511–16.

sumber daya manusia yang ada. PT. Putra Jaya Nanas Blitar yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam mengelola buah nanas menjadi suatu minuman sari nanas yang prosesnya dimasukkan ke dalam kemasan. Perusahaan ini merupakan perusahaan lokal yang sangat merangkul masyarakat sekitar di mana karyawan di perusahaan ini harus orang yang memiliki kartu tanda penduduk Desa Sidorejo. Perusahaan yang menjadikan karyawan sebagai faktor utama, produktivitas kerja menjadi tolak ukur keberhasilan dan daya saing perusahaan di kancah pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus berperan penting untuk memperhatikan apa saja yang menjadi kepuasan karyawan guna menunjang lingkungan kerja sehat dan sumber daya manusia yang memiliki kredibilitas tinggi di ruang lingkup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar". Peneliti meyakini bahwa kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki potensi besar dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara faktor-faktor ini di PT. Putra Jaya Nanas Blitar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk PT. Putra Jaya Nanas Blitar dan juga berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

**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
  - a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi yang relevan untuk bidang pendidikan dan dapat digunakan sebagai

referensi serta pengetahuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. Serta dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan akademis, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam memperhatikan apa saja yang menjadi kepuasan karyawan dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada perusahaan atau organisasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Serta untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini juga dapat berperan sebagai tambahan referensi dalam literatur dan mungkin dapat menjadi landasan bagi penelitian serupa yang dapat dilakukan di masa depan terkait dengan aspek produktivitas kerja.

**E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Lingkup penelitian ini mencakup berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT. Putra Jaya Nanas Blitar. Untuk mengatasi sejumlah masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini memiliki batasan-batasan tertentu, yaitu:

1. Penelitian ini difokuskan pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar sebagai objek penelitian utama.
2. Responden yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan yang saat ini masih aktif bekerja di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.
3. Fokus penelitian adalah pada evaluasi produktivitas kerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.
4. Variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Batasan-batasan ini membantu menentukan ruang lingkup penelitian dan memberikan panduan tentang area mana yang akan dieksplorasi lebih lanjut dalam konteks manajemen sumber daya manusia di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

## F. Penegasan Istilah

### 1. Definisi Konseptual

#### 1. Kompensasi ( $X_1$ )

Definisi kompensasi menurut Umar adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan langsung oleh perusahaan. Seluruh kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar selama periode waktu tertentu (misalnya, per bulan) digunakan untuk menentukan seberapa banyak setiap orang dibayar. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur kompensasi didasarkan pada kuantitas numerik, seperti rupiah Indonesia.<sup>6</sup>

#### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Menurut Robins motivasi kerja adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikoordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dinilai menggunakan kuesioner yang mengukur seberapa termotivasi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan mereka dan berkinerja baik di tempat kerja<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Vivi Herlina, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Nusantara* 3, no. 1 (30 Juni 2020): 46–55, <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>.

<sup>7</sup> Reivaldo, Sukri, dan Dirham Latif, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Esta Dana Ventura Kota Palopo," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10, no. 1 (20 Februari 2023): hal. 298-310, <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46324>.

### 3. Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Disiplin kerja menurut S.P Hasibuan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengukurannya dapat dilihat dari kehadiran karyawan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja<sup>8</sup>.

### 4. Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)

Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar seorang pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya. Pengukuran lingkungan kerja dievaluasi menggunakan kuesioner yang mengukur seberapa nyaman dan aman lingkungan kerja bagi pekerja serta sejauh mana mereka bekerjasama satu sama lain<sup>9</sup>.

### 5. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Rivanto produktivitas kerja sebagai konsep yang mencerminkan hubungan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber daya atau masukan yang digunakan untuk menciptakan hasil tersebut. Hasil yang diperoleh karyawan dalam periode waktu tertentu

---

<sup>8</sup> Dra Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Penerbit Umpo Press, 2016). hal.44

<sup>9</sup> *Ibid.*,hal.34

misalnya, jumlah barang yang diproduksi dalam sebulan, digunakan untuk menentukan seberapa produktif seseorang dalam pekerjaannya<sup>10</sup>.

## **2. Definisi Oprasional**

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar adalah sebuah apresiasi atau penghormatan terhadap kerja keras para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, yang menimbulkan perilaku baik ataupun buruk dan berdampak pada hasil baik kuantitas maupun kualitas. Definisi operasional ini menjadi dasar untuk pengumpulan data dalam studi mengenai pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) , disiplin kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Putra Jaya Nanas Blitar. Mereka memberikan arahan tentang bagaimana setiap variabel akan diukur.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun sistematika penyusunan laporan model penelitian ini, yaitu:

### **1. Bagian awal**

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

---

<sup>10</sup>Ngalemisa Br Saragih, "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerjakaryawan pada Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina" (Skripsi Jurusan Psikologi, Medan, 2019).hal.25

## 2. Bagian utama

### Terdiri dari:

#### **BAB I           Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi oprasional dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II           Kajian Pustaka**

Bab ini berisi teori yang membahas semua variabel/sub variabel, teori hubungan antar variabel penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian

#### **BAB III          Metode Penelitian**

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.