

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan iptek semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan melancarkan kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya - sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan seefisien mungkin. Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan

tuntutan masyarakat luas. Di sinilah peran Manajemen SDM diperlukan untuk memadukan kepentingan-kepentingan tersebut.

Salah satu fungsi operasional Manajemen SDM adalah menetapkan kompensasi berupa upah, gaji, insentif dan berbagai kesejahteraan lainnya sebagai suatu alat untuk membangun ikatan kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Di samping itu, pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa dari perusahaan kepada para pekerja. Meski demikian balas jasa bukan sekedar sebagai pemenuhan hak semata akan tetapi harus mengandung asas layak dan adil. Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan yang penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah ikatan kerja sama, pengadaan efektif, motivasi, kepuasan kerja, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan. Adapun bentuk kompensasi finansial

adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinancial diantaranya pelatihan, wewenang, tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktifitas karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Produktifitas kerja pada PT. Unimach Indonesia dapat terwujud melalui sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan berkaitan dengan diri sendiri, seperti perbaikan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan perbaikan berkaitan dengan pekerjaan seperti perbaikan manajemen dan metode kerja yang baik, sarana dan prasarana, ketepatan waktu, dan sistem teknologi yang baik. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit. Pada PT. Unimach Indonesia, karyawan merupakan salah satu potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini bisa dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya dengan cara pemberian kompensasi yang adil, layak dan proporsional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.

Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kedisiplinan orang tersebut. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang telah ditetapkan perusahaan akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti tingkat kepuasan

yang dirasakan karyawan, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Kurangnya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek tersebut menyebabkan kurang maksimalnya produktivitas karyawan secara keseluruhan akan menurun.

Dengan adanya kompensasi yang sangat rendah dan tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diperoleh oleh karyawan membuat banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya membuat tujuan perusahaan terhambat dan tidak dapat bersaing dengan maksimal.

Menurut Veith Rivai dan Ella Jauvani (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajeer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlakukerja juga wajib diterapkan pada setiap perusahaan. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, kemauan buruk diantara pengawas dan bawah-bawahannya.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kompensasi dan kedisiplinan kerja penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel interveningnya.

Melihat keadaan tersebut diatas, maka penulis dapat mengangkat sebuah penelitian yang berjudul: **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. UNIMACH INDONESIA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terdapat dalam perusahaan PT. Unimach Indonesia.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Unimach Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Unimach Indonesia ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktifitas di PT. Unimach Indonesia ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui disiplin kerja di PT. Unimach Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel interveningnya. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis dan apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT. Unimach Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas di PT. Unimach Indonesia.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktifitas di PT. Unimach Indonesia.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui disiplin kerja di PT. Unimach Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di perguruan tinggi.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan produktifitas karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
 - c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.
3. Bagi Pembaca
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai bisnis dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mengenai kompensasi yang akan berpengaruh dengan produktivitas karyawan.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi semua pihak yang membutuhkannya.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.