

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia termasuk faktor penting bagi organisasi atau bisnis untuk berkembang. Tanpa SDM atau SDM berkualitas buruk, sulit bagi sebuah bisnis untuk berfungsi dan berjalan dengan lancar, bahkan dengan sumber daya lainnya. Organisasi terbaik ialah organisasi yang memperhatikan kebutuhan karyawannya agar mereka nyaman bekerja disana. Produktivitas karyawan juga dihargai oleh perusahaan, karena seluruh karyawan tentu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karyawan berkontribusi lebih dari yang diharapkan perusahaan.

Menurut Handoko (2001:218) produktivitas ialah ukuran penggunaan tenaga kerja didalam perusahaan, biasanya dikatakan sebagai rasio hasil yang tercapai dan sumber daya yang dikeluarkan. Produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas. Siagian (2008:15) merumuskan definisi produktivitas tenaga kerja sebagai berikut: ``Produktivitas adalah peningkatan fasilitas yang ada dengan segera menghasilkan (output) sebaik mungkin, dan kemampuan untuk memanfaatkan infrastruktur secara optimal. Perbandingan output dan input yang dihasilkan oleh pekerja. Hanya pemangku kepentingan perusahaan yang dapat menentukan apa yang dianggap sebagai input dan output dari karyawan. Karyawan dianggap produktif jika mampu melaksanakan tugas yang diserahkan sesuai dengan permintaan dan tepat waktu. Produktivitas juga berkaitan dengan penghargaan, disiplin kerja dan motivasi.

Pemberian kompensasi yang sesuai termasuk cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Mereka menginginkan kompensasi yang mereka terima untuk menutupi kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, pakaian dan perumahan. Perusahaan mana pun harus berhati-hati untuk memastikan bahwa kompensasi minimum yang dibayarkan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Ini berjalan seiring dengan penurunan produktivitas ketika kebutuhan

dasar pekerja tidak terpenuhi. Imbalan yang adil serta wajar cukup penting agar karyawan merasa didukung oleh perusahaan. Secara umum pegawai berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kumulatif sebanyak karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Imbalan pegawai berkaitan erat dengan ekspektasi produktivitas suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:335) Sinambela, "Disiplin kerja ialah kesediaan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan menuruti peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya". Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat pada suatu perusahaan atau institusi dalam hal keberhasilan meraih target yang dibuat oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mampu mencapai efisiensi kerja yang maksimal dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna tercapainya disiplin waktu, disiplin atau produktivitas yang tinggi. Hanya orang yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja

Motivasi termasuk faktor yang menentukan produktivitas kerja seorang pegawai. Motivasi adalah apa yang mengilhami, membimbing dan menopang tingkah laku manusia agar mereka berjuang dan bersemangat demi tercapainya hasil yang maksimal. Motivasi mengidentifikasi keadaan yang dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Pencapaian produktivitas yang tinggi memerlukan kedekatan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja. Tingkat produktivitas Anda sangat ditentukan oleh motivasi kerja Anda. Mengetahui motivasi dan motivasi apa yang diinginkan karyawan Anda dapat membantu Anda mengembangkan strategi untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Hasibuan, 2008). Karyawan harus mau mencapai potensi maksimalnya, karena motivasi kerja sangat mempengaruhi etos kerja dari pegawai yang mempunyai potensi untuk mencapai hasil yang optimal (Ekaningsih 2012).

PT Fajar Bahari Sejahtera didirikan pada tanggal 14 Juni 2021 yang merupakan perusahaan perbaikan kapal. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa perbaikan kapal yang berlokasi di Jl. Ikan Lumba-lumba 36, Perak Barat, Krembangan, Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini menggunakan sistem kemitraan atau kontrak. Karena bisnis ini masih tergolong baru, peneliti

mengatakan PT Fajar Bahari Sejahtera saat ini perlu meningkatkan disiplin kerja, memberikan penghargaan kepada karyawan dan memberikan motivasi yang berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, peneliti berharap dapat memastikan bahwa teori kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Fajar Bahari Sejahtera”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan secara bersamaan?

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, peneliti mempersempit permasalahan dengan cara yang tidak terlalu luas dan tidak terlalu menyimpang serta mudah dipahami dan dipahami. Pembatasan penelitian ini ialah mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Bahari Sejahtera.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, ada beberapa tujuan diadakannya penelitian ini antara lain:

1. Guna mencari tahu apakah ada pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.

2. Guna mencari tahu apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.
3. Guna mencari tahu apakah ada pengaruh antara motivasi dengan produktivitas karyawan.
4. Guna mencari tahu apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan secara bersamaan.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Di dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menambah produktivitas karyawan dalam hal kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Serta dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki sumber daya manusia (SDM) yang ada.

2. Bagi STIAMAK Barunawati Surabaya

Hasil penelitian ini hendaknya menjadi dokumen perpustakaan yang bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menjadi jalan bagi perguruan tinggi untuk mencari informasi tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan

3. Bagi peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, dapat menjadi acuan bagi peneliti saat memasuki dunia kerja.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **1. BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini membahas tentang latar belakang masalah yang merupakan warisan penelitian ini, asal mula masalah, batasan masalah, manfaat serta maksud penelitian, serta sistem penulisannya.

## **2. BAB II : LANDASAN TEORI**

Bagian ini berisi kajian-kajian teoritis yang didapatkan dari buku-buku acuan atau tumpuan serta sumber-sumber informasi lain yang signifikan dengan ulasan penelitian, yang telah diteguhkan dengan pemaparan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

## **3. BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini mengulas tentang kegiatan yang peneliti lakukan dalam mengerjakan penelitian, mendeskripsikan variabel penelitian, menentukan populasi dan jumlah sampel, sumber dan jenis data penelitian, metode pengumpulan data serta metode dan pengolahan analisis data.

## **4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini terdiri dari analisis hasil observasi, akumulasi data dan pengolahan untuk memperoleh upaya yang diperoleh sewaktu penelitian serta penyusunan laporan penelitian.

## **5. BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini terdiri dari ketentuan yang pasti dari pokok pembahasan yang dibarengi dengan saran-saran untuk pihak yang berhubungan menjadi objek penelitian untuk mengubah kesukaran yang terjadi dan untuk perkembangan, manfaat dan tujuan selanjutnya di masa ataupun waktu yang akan datang