

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karna SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan SDM lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan SDM di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap SDM yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan yang akan tercapai.

PT. Telkom Indonesia Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Menyediakan layanan dan jaringan Telekomunikasi terbesar di Indonesia. Perusahaan PT. Telkom Indonesia Medan merupakan perusahaan yang menyediakan layanan terkait komunikasi dan teknologi termasuk layanan interkoneksi jaringan telepon, data dan layanan terkait komunikasi internet dan televisi kabel. Sumber daya manusia pada umumnya akan bersemangat bekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan makhluk sosial dapat terpenuhi secara tepat.

Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas

karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas produktivitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Salah satu factor yang meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin. Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain [1].

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dimana kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat memaksimalkan produktivitasnya pada perusahaan [2].

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan produktivitas karyawan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengerahkan karyawan untuk mau bekerja segiat-giatnya. Dalam hubungan dengan kinerja, pengertian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja [3].

Selain kompensasi dan motivasi peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karyawan. Produktivitas memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karna disiplin merupakan suatu kekuatan bagi sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Telkom Indonesia Medan bahwa masih adanya pemberian upah lembur yang dibayar tidak tepat waktu. Pada saat libur hari besar keagamaan muslim yaitu Idhul Fitri karyawan kristiani

diwajibkan untuk lembur dan upah lembur dibayarkan pada saat Idul Fitri berakhir sebaliknya ketika karyawan beragama Kristen merayakan Natal karyawan beragama muslim diwajibkan untuk lembur dan upah lembur dibayarkan pada saat awal tahun. Upah yang diberikan perusahaan Karyawan PT Telkom Indonesia Medan dalam responden penelitian ini diberikan sebesar 250.000 sehingga karyawan PT Telkom Indonesia Medan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Motivasi yang diterapkan oleh pimpinan PT. Telkom Indonesia Medan terhadap karyawan kurang efektif sehingga munculnya masalah-masalah mengenai motivasi kerja seperti pimpinan perusahaan kurang menyediakan waktu untuk diskusi dan pimpinan tidak dapat menerima masukan atau pun ide dari bawahannya karena dia merasa alasan tersebut tidak jelas. Misalkan ketika pimpinan perusahaan mengadakan rapat seorang pimpinan hanya mendengarkan karyawan yang dapat mencapai target dan mengabaikan karyawan yang tidak dapat mencapai target perusahaan tanpa memberikan arahan agar karyawan tersebut dapat mencapai target. Pimpinan perusahaan juga memberikan jabatan kepada karyawan yang baru saja masuk ke perusahaan dan langsung memiliki jabatan, sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja selama 1-2 tahun hanya mejadi karyawan biasa bahkan pimpinan tidak pernah mempromosikan karyawan yang lama. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan lama menjadi malas untuk bekerja sehingga produktivitas menurun.

Disiplin karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat rendah. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh PT. Telkom Indonesia Medan yaitu dimulai dari pukul 07.30 wib – 17.00 wib dengan waktu istirahat selama 1 jam. Beberapa karyawan masih ada yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi dan terdapat beberapa karyawan yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan dan pulang kantor sebelum jam kerja berakhir, misalkan pada saat terlambat datang ke kantor karyawan cenderung mencar-cari alasan agar tidak dikenakan sanksi seperti pergi berobat. Beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja dengan baik sehingga produktivitas karyawan tidak maksimal, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam dua atau tiga hari.

Ketidaksiplinan karyawan yang seperti ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian judul : “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia Medan ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan ?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah membahas tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja Dan Disiplin Terhadap produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia dengan memilih variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

X_1	: Kompensasi
X_2	: Motivasi Kerja
X_3	: Disiplin
2. Variabel Terikat (Y) : Produktivitas Karyawan
3. Objek penelitian : PT. Telkom Indonesia Medan.
4. Tahun Pengamatan : 2017.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Indonesia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini adalah:

1. Teoritis :

Menjadi masukan dalam meningkatkan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang dilakukan oleh perusahaan PT Telkom Indonesia Medan melalui pengembangan teori-teori yang dilakukan oleh peneliti.

2. Praktis :

Sebagai masukan untuk menyelesaikan masalah perusahaan mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya mengenai efektivitas tujuan dan kelangsungan perusahaan PT Telkom Indonesia Medan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Diajeng Lala Ikhtilafili (2014) dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Financa Cabang Surakarta”** .

Adapun perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya sebagai berikut :

1. Peneliti sebelumnya menggunakan variabel Kompensasi dan Motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menambahkan variabel

disiplin sebagai variabel bebas dikarenakan disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selain itu disiplin adalah sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan,dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan meningkatkan produktivitas [2].

2. Objek penelitian sebelumnya pada PT. Adira Dinamika Multi Financa Cabang Surakarta. Sedangkan penelitian objeknya pada PT. Telkom Indonesia.
3. Periode pengamatann penelitian terdahulu pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini pada tahun 2017.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL