

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya berbagai sektor usaha terutama industri kecil dan menengah, merupakan salah satu indikator pertumbuhan ekonomi di era globalisasi. Usaha kecil dan menengah harus mampu mengatur dan mengantisipasi ilmu pengetahuan dan teknologi terkini agar berhasil sebagai pengusaha. Pengusaha dituntut untuk terampil mengelola perusahaannya dan perekonomian secara keseluruhan sehingga perusahaan yang dijalankannya dapat bersaing dengan UKM lainnya (Slamet & Bintoro, 2019)

Usaha kecil dan menengah (UKM) sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia. Usaha kecil dan menengah (UKM) juga sangat bermanfaat untuk menyerap tenaga kerja. Ekspansi usaha kecil dan menengah (UKM) mendahului perusahaan besar. Usaha Kecil Menengah (UKM) harus ditingkatkan lagi agar mampu bersaing dengan usaha besar, karena hampir semua perusahaan besar berakar dari UKM (Slamet & Bintoro, 2019).

Menurut Kadek et al., (2019) keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia karena tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. SDM yang baik dan optimal akan berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan, sehingga karyawan dapat

bekerja dengan nyaman. Sumber daya manusia yang ditempati Berdasarkan kebutuhannya, otomatis karyawan memberikan lebih dari yang diharapkan perusahaan, sehingga produktivitas karyawan juga dinilai sangat baik dari perusahaan.

Produktivitas kerja adalah *output* dan *input* yang dihasilkan oleh seseorang/perusahaan berkaitan dengan keefektifan dalam penggunaan sumber daya yang ada. Produktivitas kerja karyawan sebenarnya sering mengalami kendala seperti tidak tercapainya target kerja, banyak karyawan sering sakit atau tidak tepat waktu, kekompakan tim melemah, dan lain sebagainya Menurut Ika & Sitompul, (2022).

Produktivitas karyawan sangat penting di perusahaan ketika karyawannya bekerja secara produktif, maka perusahaan tersebut berhasil mencapai tujuannya dan ketika karyawan tidak efektif Perusahaan dikatakan gagal memenuhi tujuan perusahaannya. Produktivitas karyawan juga sebagian besar bergantung pada kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja (Kadek et al., 2019).

Produktivitas pada dasarnya adalah hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. seorang karyawan dapat Bekerja dikatakan produktif jika dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi (Kadek et al., 2019).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah Usaha Kecil Menengah Family Pastry yang beralamat di Jl. Mekarsari Barat No. 90 RT 002/RW 017 Mekarsari Kec. Tambun Selatan. Kab. Bekasi, Jawa Barat, ID 17512. UKM Family Bakery adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan jenis makanan kering. Berikut adalah tabel produktivitas Family Pastry dalam 3 tahun terakhir

Tabel 1.1 Produksi Family Pastry

Tahun	Target Penjualan	jumlah penjualan	Presentase
	yang di tetapkan (Kg)	(Kgs)	Pencapaian
	Per Tahun	Per Tahun	(%)
2023	100000 Kg	50000 Kg	80%
2022	100000 Kg	60000 Kg	97%
2021	100000 Kg	100000 Kg	100%

Sumber: Family Pastry, 2023

Bedasarkan tabal di atas maka dapat disimpulkan, target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya belum tercapai akibat dari produktivitas kerja karyawan kurang maksimal. Berdasarkan dari wawancara pemilik family Pastry, beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan Perusahaan menggunakan berbagai strategi untuk mendorong lingkungan kerja yang positif, termasuk pelatihan, Kompensasi, pendidikan dan Motivasi. Melalui proses–proses tersebut Para karyawan ini diantisipasi untuk mengambil kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka. karena pekerja telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaannya. sekaligus memberikan gaji dan suasana kerja yang positif.

Karyawan akan bekerja secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas guna mendapat kompensasi yang sesuai. Produktivitas karyawan merupakan ukuran terhadap hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dinyatakan dalam kurun waktu tertentu dan karenanya mereka diberi kompensasi baik finansial maupun nonfinansial (Priyatono, 2021).

Perusahaan mengategorikan proses kompensasi langsung dan tidak langsung yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, karyawan yang menikmati kompensasi langsung (gaji/upah) sebagai hasil dari menyelesaikan tugasnya berhasil dengan baik. Demikian juga kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, kondisi kerja, keamanan kerja, promosi, lingkungan pekerjaan dan imbalan emosional misalnya pengakuan, penghargaan dan kepuasan atas pekerjaannya (Priyatono, 2021).

Pemberian kompensasi diyakini dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pengaturan kompensasi yang rasional dan adil menjadi penting, terutama dalam kaitannya dengan upaya memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja mereka cenderung akan menurun, demikian juga sebaliknya. Kompensasi dan produktivitas secara langsung akan menentukan keberadaan perusahaan sekarang maupun keberlanjutannya dimasa mendatang (Fitrianti, 2018).

Kompensasi finansial diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya dan biasanya diberikan dalam bentuk uang (gaji), bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggungkan, jaminan sosial seperti penyediaan rumah tinggal

(dengan cara diangsur), tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lainnya. Kompensasi non finansial dapat diberikan dalam bentuk piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, ucapan terima kasih secara formal maupun informal, promosi jabatan, pemberian tanda. Berikut ini adalah data pemberian kompensasi karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Bakery

Tabel 1.2 Gaji Family Pastry

Tingkat Jabatan	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji Per Bulan (Rp)
Produksi	30	Rp. 1.500.000
Packing	15	Rp. 900.000
Driver	5	Rp. 900.000
Total	50	

Sumber: Family Pastry, 2023

Bedasarkan tabel data di atas, jumlah gaji karyawan Family Bakery diberikan sesuai dengan bagian masing-masing karyawan. Fenomena mengenai kompensasi yang terjadi pada Family Pastry adalah besaran gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Bekasi. Gaji yang diterima karyawan belum termasuk dengan lemburan dan THR, hal ini di duga menjadi salah satu karyawan tidak disiplin dalam kerja dan tidak memiliki motivasi kerja sehingga mengakibatkan menurunnya target penjualan yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Dalam meningkatkan produktivitas, karyawan perlu diberikan motivasi berupa materi ataupun penghargaan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Ika & Sitompul, (2022) bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan. Faktor lain

yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu proses yang mengembangkan rasa secara objektif mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Ika & Sitompul, 2022) Sedangkan disiplin adalah sikap dan kesadaran seseorang dalam menghormati, mematuhi, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis juga kooperatif dalam melakukan segala sanksi yang ada bila melanggar peraturan.

Menurut Ika & Sitompul, (2022) Karyawan yang bekerja dengan disiplin, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan berperilaku baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam bekerja. disiplin kerja dapat tumbuh di bawah motivasi karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Memotivasi karyawan juga merupakan salah satu kunci perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menjalankan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sembel et al., 2018).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Prastiwi, 2022). Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan (Prastiwi, 2022).

Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan (Saleh & Utomo, 2018).

Faktor-faktor tersebut sangat jelas bahwa kompensasi finansial dan non finansial, disiplin kerja dan motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi finansial dan non finansial yang efektif, karyawan yang disiplin dalam bekerja dan motivasi yang baik dan dapat membuat karyawan bekerja secara produkti (Kadek et al., 2019).

Family Pastry merupakan Usaha Kecil Menengah Jl. Mekarsari Barat No. 90 RT 002/RW 017 Mekarsari Kec. Tambun Selatan. Kab. Bekasi, Jawa Barat, ID 17512. Family Pastry sudah menjalani bisnis nya dari 2016 dan sampai sekarang. Fenomena yang terjadi di Usaha Kecil Menengah (UMK) Family Pastry yang merupakan salah satu UKM yang bergerak dibidang makanan kering, dimana

pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan UMK kota Bekasi sehingga tingkat loyalitas kerja karyawan rendah yang dapat berakibat motivasi karyawan rendah, semangat kerja menurun, tingkat absensi yang tinggi, prestasi kerja yang menurun dan tingkat disiplin yang kurang sehingga dapat menyebabkan produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan mengalami penurunan.

Bedasarkan penjabaran diatas, penelitian yang dilakukan Fitrianti, (2018) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiaji et al., 2022) bahwa kompensasi tidak Berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kadek et al., 2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi, (2022) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Saleh & Utomo, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal penting yang perlu lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Family Pastry”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry?
4. Apakah Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKMI) Family Pastry.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry.
3. Untuk mengetahui Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, perusahaan, maupun universitas. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dari adanya penelitian yang penulis lakukan dapat menambah wawasan dan dapat menjadi bahan implementasi keilmuan penulis.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi usaha kecil menengah (UKM) Family Pastry untuk bisa

lebih memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja guna mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan ilmu pengetahuan dalam bidang. Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas penulis membatasi masalah dalam penelitian ini agar lebih fokus mengenai” Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Family Pastry

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dengan uraian singkat dari masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat pembahasan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi Kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdapat pembahasan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan permasalahan yang telah di bahas dalam penelitian skripsi ini.