

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mengikuti perkembangan pada era globalisasi, SDM merupakan aspek penting yang berperan dalam berkembangnya negara, terutama dalam segi perekonomian. Terlebih lagi bagi Indonesia, SDM diharapkan memiliki kemampuan yang baik serta skill yang bisa diandalkan. Manusia sebagai SDM yang komprehensif memiliki tugas penting untuk menghadapi tantangan di masa depan. Untuk itu, manusia harus memiliki sikap yang positif dan berwawasan yang luas. Hal ini juga didukung dengan keterampilan serta keahlian guna mempersiapkan diri dalam persaingan yang semakin kompetitif.

SDM merupakan individu yang aktif dan produktif dalam bekerja sebagai poros penggerak dalam suatu organisasi. Secara umum, SDM dibedakan menjadi 2 jenis yaitu SDM makro dan SDM mikro. SDM makro merupakan penduduk dengan usia produktif yang terdapat dalam sebuah wilayah tertentu. Sedangkan SDM mikro merupakan individu yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

Mengingat pentingnya keberadaan SDM, maka dalam pengelolaannya juga harus diperhatikan guna meningkatkan efektivitas SDM dalam suatu organisasi maupun perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan serta memelihara SDM dalam segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM dengan baik dan memperhatikan aspek-aspek penting sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Diantaranya adalah latar belakang Pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan skill yang

dipunyai, dengan ini diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang bagus dan berkompeten. [1]

Banyak cara yang dilakukan perusahaan dalam mengelola karyawan sebagai SDM, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi yang merupakan imbalan dari perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari kolaborasi yang telah diberikan kepada perusahaan [2]. Kompensasi diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan karena telah ikut serta mewujudkan cita-cita perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai faktor penting karyawan dapat bertahan di perusahaan tersebut.

Selain kompensasi dalam bentuk uang, kompensasi juga dapat berupa non finansial yang meliputi jaminan yang terkait dengan jiwa, kesehatan, tenaga kerja maupun pensiun. Selain itu dapat juga berupa pemberian uang lembur bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja, pemberian kompensasi tahunan seperti THR, liburan, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan perempuan. Serta fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang-kantor yang nyaman, dan tempat parkir yang memadai.

Pemberian kompensasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mendorong stabilitas perusahaan serta pertumbuhan ekonomi. System kompensasi yang baik dapat memberikan daya tarik kepada-pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut . Serta dapat menjadi reputasi positif bagi perusahaan sehingga perusahaan dinilai mampu menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Namun dalam pemberian kompensasi, perusahaan juga harus mampu menilai dan mengevaluasi karyawan apakah kinerja selama ini sudah mampu memenuhi kebutuhan perusahaan atau belum. Hal ini dapat dijadikan sebagai tolak

ukur dalam pemberian kompensasi ke depannya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dapat berdampak positif dalam meningkatkan prestasi karyawan karena merasa dihargai. Selain itu, karyawan akan mampu meningkatkan kinerja seperti kedisiplinan kerja di perusahaan.

Kedisiplinan kerja diartikan sebagai fungsi manajemen SDM yang penting karena dengan perilaku disiplin yang tinggi maka dinilai dapat memengaruhi prestasi karyawan di perusahaan. Tingginya disiplin kerja akan mencerminkan bahwa karyawan tersebut bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan serta mampu memberikan kontribusi positif kepada perusahaan [3]

Selain itu, motivasi juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi merupakan stimulus guna mendorong karyawan berprestasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas yang diberikan pegawai kepada perusahaan [2]

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Pratama Plastindo
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai PT. Aneka Pratama Plastindo?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Aneka Pratama Plastindo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT.Aneka Pratama Plastindo.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan PT.Aneka Pratama Plastindo .
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Pratama Plastindo.

### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah dan memperluas wawasan di bidang sumber daya manusia di sebuah perusahaan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Aneka Pratama Plastindo

Bisa memberikan saran dan masukan kepada perusahaan PT. Aneka Pratama Plastindo mengenai kompensasi,kedisiplinan dan motivasi produktivitas karyawan PT. Aneka Pratama Plastindo.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menambah informasi serta referensi bagi peneliti selanjutnya bidang MSDM, terlebih lagi dalam penelitian yang berkaitan dengan Kompensasi, kedisiplinan, dan motivasi bagi Karyawan.

c. Bagi penulis

Peneliti ini sebagai implementasi atas ilmu yang didapat selama perkuliahan dan juga peneliti ini sebagai syarat kelulusan peneliti demi mendapatkan gelar sarjana.