

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dalam pandangan industri tradisional, suatu perusahaan yang berhasil digambarkan sebagai suatu organisasi yang mempunyai, mengontrol serta mengawasi semua aktifitas bisnis perusahaan mulai dari pabrikasi, pengelolaan sumber daya dan penguasaan produksi. Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan saling bersaing untuk tetap dapat diterima dan di masyarakat, oleh karena itu terjadi perkembangan organisasi yang semakin kompleks dimana hal ini memberikan dampak pada tuntutan tingkat produktivitas yang tinggi.

Tuntutan tingkat produksi yang tinggi tersebut menuntut kedisiplinan dan kemampuan perusahaan yang tinggi tersebut di luar kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. CV Jaya Wangi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang parfum, jika tenaga kerja yang disalurkan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka perusahaan pengguna akan lebih percaya karena dapat dipastikan produktivitasnya akan mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas, hal ini tentu saja akan mengakibatkan meningkatkannya keuangan perusahaan akan dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan manfaat yang penghematan biaya, peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan pelanggan yang mempererat hubungan antara konsumen dan produsen, memastikan kontinuitas bisnis perusahaan, dan memperbaharui fokus perusahaan pada proses inovasi dan keahlian bisnis utama perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas, modal sumber daya manusia atau karyawan yang komponen dan memiliki kesadaran akan kebutuhan pasti

menginginkan timbal balik (kompensasi) dari perusahaan untuk apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah membantu proses berjalannya suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat menjadi motivasi dalam menghasilkan output yang terbaik dan bekerja secara produktif agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan. Menurut Handaru et al (2019).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2018) Kompensasi adalah bagian dari sistem penghargaan dan hanya relevan dengan ekonomi, tetapi karena diyakini bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam skala yang lebih luas , sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari sistem penghargaan secara keseluruhan yang diberikan oleh organisasi. kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik. Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karywan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan dan sebagainya.

Disamping uang dan material, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudagahan-kemudahan bagi para karyawannya. kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak bisa berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau material. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk para karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan

dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, anatar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan atau mess. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

(Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017)) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan . (Agustini & Dewi, 2019) mengatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh Produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental kemampuan personal atau karyawan untuk mencapai tujuan didalam perusahaan . NORIKA IKA, GRACE ORLYN SITOMPUL INTELEKTIVA- VOL 3 NO 9 MEI 2022 E-ISSN2686- 566125 LESTARI (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tertinggi merupakan cerminan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan , berbeda dengan pengertian produktivitas kerja menurut Nartsir (2018) Produktivitas dapat diartikan sebagai penyatuan nilai keluaran dalam interaksinya dan keterkaitan dengan nilai keluaran , dan produktivitas kerja seorang karyawan biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh angkatan kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, yang dimana membuat penelitian ini penting untuk dilakukan. Perusahaan ini baru saja berdiri belum ada 10 tahun namun perkembangan perusahaan begitu pesat. Oleh karena itu penulis membuat penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV Jaya Wangi Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus dalam penelitian ini adalah analisa pengaruh kompensasi dan kedisiplinana terhadap produktivitas kerja. Sub fokus penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas CV Jaya Wangi Mojokerto?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas CV Jaya Wangi Mojokerto?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara silmultan terhadap produktivitas CV Jaya Wangi Mojokerto?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas CV Jaya Wangi Mojokerto?
2. Mengetahui dan Menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas CV Jaya Wangi Mojokerto?
3. Mengetahui dan Menganalisa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara silmultan terhadap produktivitas CV Jaya Wangi Mojokerto?

1.4 Manfaat Penelitian

2. Bagi Universitas Islam Mojopahit

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk permasalahan yang sejenis dan dapat dijadikan sebagai penambahan referensi rujukan yang relevan bagi mahasiswa dalam disiplin ilmu yang sama maupun berbeda.

3. Bagi Pimpinan Perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan informasi untuk mengavaluasi produktivitas kerja karyawan agar kedepannya lebih baik dengan menggunakan faktor disiplin kerja dan kompenasi.

4. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini digunakan sebagai bahan kajian, referensi dan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.