

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai suatu tujuan perusahaan secara maksimal bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan biasanya dilakukan latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing karyawan. Pengembangan karyawan ini dimaksud untuk meningkatkan karyawan untuk lebih produktif, dan menambah efektifitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. Produktivitas karyawan sangat penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dengan demikian perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Selain tujuan-tujuan tersebut, perusahaan juga ingin memenuhi tujuan jangka pendeknya seperti kesejahteraan para karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan bekerja secara efisien maka perusahaan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan, dan sebaliknya jika karyawan tidak mampu bekerja secara efektif maka perusahaan tersebut dapat dikatakan belum berhasil mencapai tujuan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat. Setiap perusahaan berbondong-bondong agar bisa mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Aretha Nusantara Farm merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan ayam beralamat di Jalan Gede Bage Selatan No. 39 Kecamatan Derwati, Bandung. Pada awal berdirinya di tahun 2008 hanya memiliki satu cabang di Kuningan bernama Feri Prima dan terus berkembang hingga pada tahun 2012 menjadi CV Feri Prima Intisinerjy dan terdiri dari 4 cabang kemitraan. CV ini terus berkembang seiring dengan permintaan ayam pedaging dan pada tahun 2014 CV Feri Prima berganti nama PT. Aretha Nusantara Farm dan memiliki 6 cabang dan terakhir pada awal 2015 cabang dari perusahaan ini bertambah 3 cabang dan total keseluruhan cabang dari PT. Aretha Nusantara Farm ini ada 9 cabang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada PT. Aretha Nusantara Farm Kuningan, dalam beberapa tahun ini sedang mengalami penurunan jumlah produksi berikut ini jumlah produksi ayam pada tahun 2021 – 2023 yaitu :

Tabel 1. 1
Target Pencapaian Produksi Ayam Potong PT. Aretha Nusantara Farm
Kuningan Tahun 2021-2023

Tahun	Estimasi Berat /ayam	Harga/kg Ayam	Target Produksi Ayam/Tahun	Realisasi Penjualan	Pencapaian (%)
2021	1,5 Kg/Panen	Rp 24.000	1,5 Juta Ayam Potong	1, 28 Juta Ayam Potong	85,33%
2022	1,5 Kg/Panen	Rp 24.000	1,5 Juta Ayam Potong	1,3 Juta Ayam Potong	86,66%
2023	1,5 Kg/Panen	Rp 24.000	1,5 Juta Ayam Potong	1,15 Juta Ayam Potong	76,66%

Sumber : PT. Aretha Nusantara Farm Kuningan, 2023

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada tahun 2021 – 2023 PT Aretha Nusantara Farm Kuningan menargetkan 1,5 juta ayam potong, akan tetapi PT Aretha Nusantara Farm Kuningan mengalami penurunan terkait produksi penjualan ayam potong yang dihasilkan. Hal itu dapat terlihat berdasarkan data pada tahun 2021 target produksi mencapai 1,28 juta ayam potong dari target yang ditetapkan sebesar 1,5 Juta ayam atau hanya mencapai target sebanyak (85,33%), lalu pada tahun 2022 target produksi mencapai 1,3 juta ayam potong atau sekitar (86,66%) dan pada tahun 2023 target produksi ayam mencapai 1,15 juta ayam potong atau sekitar (76,66%).

Fenomena yang terjadi pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan, berdasarkan data diatas bisa dilihat, kinerja pada perusahaan dari selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Hal itu ditunjukkan dengan pencapaian target produksi yang setiap tahun mengalami penurunan. Penyebab menurunnya produksi ayam disebabkan oleh banyak faktor salah satunya yaitu ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan di PT Aretha Farm Kuningan sering mengalami pemotongan gaji apabila terdapat ternak ayam yang mati dalam 1 kandang dimana karyawan akan dipotong gajinya sebesar Rp 10.000

untuk 1 ayam yang mati, selain itu karyawan juga mengeluhkan sering terlambatnya bonus kerja dan gaji yang terlambat diberikan.

Fenomena lain yang terjadi pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan yaitu, masih banyak karyawan melakukan absen datang dan pulang tidak berjalan sesuai apa yang diharapkan, masih ada juga karyawan yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet di perjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi, dan berbagai macam alasan lainnya. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa karyawan mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, dengan sikap karyawan seperti itu, maka banyak waktu kerja yang terbuang tanpa hasil, sehingga menurunkan produktivitas dari karyawan tersebut.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dari karyawan. Menurut Handoko (2011) kompensasi kerja merupakan semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Selain kompensasi disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (2011) mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang

bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan yaitu motivasi. Siagian (2006) Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. 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 berhasil mencapai tujuan perusahaan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Mardhiyah (2023) menunjukkan kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mujiati (2022) menunjukkan kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Frans (2022) menunjukkan kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damar (2022) menunjukkan kompensasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2022) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survey pada karyawan PT Aretha Nusantara Farm Kuningan).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris yang dapat menjelaskan tentang :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Aretha Nusantara Farm Kuningan
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Aretha Nusantara Farm Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh dari universitas sehingga menambah dan memperdalam

wawasan serta ilmu pengetahuan lebih meningkat kualitasnya. Diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan bukti-bukti empiris tentang bagaimana produktivitas kerja yang baik dalam perusahaan. Dengan kenyataan ini diharapkan akan semakin mendorong upaya-upaya pengkajian tentang produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat diperoleh pandangan yang utuh tentang produktivitas kerja dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang penulis laksanakan diharapkan memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Aretha Nusantara Farm Kuningan, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan menambah masukan untuk kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja secara maksimal juga dalam menjalankan aktifitas pekerjaan yang ada di PT. Aretha Nusantara Farm Kuningan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan secara aplikatif dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan dan dapat mengetahui manfaat mengenai kompensasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam perusahaan.