

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan aktivitas bisnis, baik dalam bentuk barang maupun jasa, yang berkembang melalui keuntungan yang diperoleh. Dengan adanya era globalisasi dan kemajuan teknologi, perusahaan kini dihadapkan pada tantangan untuk mampu bersaing di pasar, baik domestik maupun internasional. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat unggul dalam persaingan global. Persaingan ini semakin intensif seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat, yang tentunya berdampak pada kualitas kinerja karyawan (Sarumaha, 2022).

Kualitas SDM yang rendah dapat berpengaruh pada turunnya tingkat produktivitas. Ketika kualitas sumber daya manusia tidak memadai, keterampilan tenaga kerja tidak memenuhi standar yang dibutuhkan oleh pasar kerja, yang akhirnya berdampak pada produksi perusahaan. Untuk mengatasi karyawan dengan kualitas di bawah standar, perusahaan dapat menggunakan pendekatan tertentu. Salah satu cara untuk mengurangi penurunan kualitas kinerja karyawan adalah dengan menyelenggarakan program pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting karena sumber daya manusia memainkan peran yang sangat vital dalam setiap aktivitas organisasi (Hanaysha, 2016).

Upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan harus dilakukan oleh semua perusahaan, baik yang dikelola secara swasta maupun yang berada di bawah pengelolaan negara (BUMN). Peningkatan produktivitas bertujuan agar sumber daya manusia yang ada dapat digunakan secara efisien dan efektif, sehingga tidak terjadi pemborosan biaya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan optimal serta meminimalkan kerugian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan, sebagai aset berharga bagi perusahaan, harus dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan, termasuk karena kemajuan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan (Ruauw dkk., 2015).

PT Sepatu Mas Idaman (SEMASI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu. Perusahaan ini fokus pada pembuatan sepatu berkualitas tinggi, terutama untuk pasar ekspor, dan melayani berbagai merek internasional. SEMASI juga dikenal sebagai bagian dari Gunung Sewu Group, sebuah kelompok investasi terkemuka di Indonesia.

Di tengah persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan harus memastikan bahwa kinerja karyawan berjalan maksimal agar dapat mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT Sepatu Mas Idaman, yang bergerak di bidang produksi sepatu, juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain: pekerjaan yang menarik, kompensasi yang memadai, jaminan keamanan dan perlindungan di tempat kerja, etos kerja, lingkungan atau fasilitas kerja

yang mendukung, peluang promosi dan pengembangan diri yang sejalan dengan kemajuan perusahaan, rasa keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian terhadap masalah pribadi karyawan, loyalitas pimpinan terhadap karyawan, serta kedisiplinan kerja yang diterapkan secara ketat (Afandi, 2018).

**Tabel 1**  
**Data Produktivitas Periode 2024**

Bulan	Pencapaian	Target	Persentase
Januari	1260	1150	109%
Februari	2138	2200	97%
Maret	2651	2800	94%
April	766	750	102%
Mei	1579	1800	87%
Juni	3251	4000	81%
Juli	3301	4000	82%
Agustus	2870	3500	82%
September	3350	4000	83%
Oktober	2949	3800	77%
November	3040	3800	80%
Desember	2897	3800	76%

Sumber: *PT. Sepatu Mas Idaman*

Dari tabel diatas menunjukan bahwa produktivitas PT. Sepatu Mas Idaman tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa secara umum perusahaan belum berhasil mencapai target yang ditetapkan secara konsisten. Hanya dua bulan yang melampaui target, yakni Januari (109%) dan April (102%), sementara sepuluh bulan lainnya menunjukkan pencapaian di bawah target. Penurunan paling signifikan terjadi pada paruh kedua tahun, terutama bulan Desember yang hanya mencapai 76%. Tren ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk perbaikan di masa mendatang.

Sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Peby Philip Butar Butar yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Area Cileungs” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. Sepatu Mas Idaman, peneliti telah melakukan survei awal dengan membagikan kuesioner kepada 30 karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Sepatu Mas Idaman. Berikut ini adalah hasil pra-survei yang mengukur produktivitas kerja karyawan PT. Sepatu Mas Idaman berdasarkan beberapa indikator yang ada.

**Tabel 2**  
**Hasil Pra Survei Produktivitas Kerja Karyawan**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>		<b>Presentase Jawaban</b>	
		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1. Kuantitas kerja	Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan.	13	17	43,33%	56,67%
2. Kualitas kerja	Anda merasa bahwa hasil kerja Anda memenuhi standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	26	4	86,67%	13,33%
3. Ketepatan waktu	Anda dapat menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.	16	14	53,33%	46,67%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1 bisa dilihat ada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan "Anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan.", 17 karyawan merasa tidak dapat memenuhi target tersebut. Hal ini menunjukkan 56,67% karyawan adanya ketidakseimbangan dalam pencapaian target kuantitas kerja.

Peneliti juga melaksanakan pra-survei untuk mengukur persepsi mengenai kompensasi. Berikut ini adalah hasil pra-survei terkait kompensasi di PT. Sepatu Mas Idaman yang diukur berdasarkan beberapa indikator berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Pra Survei Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>		<b>Presentase Jawaban</b>	
		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1. Upah dan Gaji	Anda merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.	28	2	93,33%	6,67%
2. Insentif	Anda merasa mendapatkan insentif tambahan selain gaji atau upah dari perusahaan.	14	16	46,67%	53,33%
3. Tunjangan	Anda merasa bahwa tunjangan yang diberikan cukup bersaing jika dibandingkan dengan perusahaan lain di sektor yang sama.	12	18	40%	60%
4. Fasilitas	Fasilitas yang ada di tempat kerja saya cukup lengkap dan mendukung kelancaran pekerjaan saya.	26	4	86,67%	13,33%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang tercantum dalam Tabel 2, terdapat indikator terkait insentif dengan pernyataan “ Anda merasa mendapatkan insentif tambahan selain gaji atau upah dari perusahaan.” Sebanyak 53,33% karyawan bahwa merasa tidak menerima insentif, yang mengindikasikan adanya kesempatan untuk meningkatkan penghargaan non-gaji bagi karyawan yang berprestasi. Selanjutnya, indikator terkait tunjangan dengan pernyataan "Anda merasa bahwa tunjangan yang diberikan cukup bersaing

jika dibandingkan dengan perusahaan lain di sektor yang sama." Sebanyak 60% karyawan merasa bahwa tunjangan yang mereka terima tidak memadai. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang cukup tinggi terkait tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi yang adil dan bersaing diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem pengupahan yang sesuai dengan kontribusi mereka biasanya akan memiliki dorongan kuat untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191).

Peneliti juga melaksanakan pra-survei untuk mengukur persepsi mengenai indikator disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil pra-survei terkait disiplin kerja di PT. Sepatu Mas Idaman yang diukur berdasarkan beberapa indikator berikut.

**Tabel 4**  
**Hasil Pra Survei Disiplin Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>		<b>Presentase Jawaban</b>	
		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1. Masuk kerja tepat waktu	Anda merasa selalu tiba tepat waktu di tempat kerja.	28	2	93,33 %	6,67%
2. Penggunaan waktu secara efektif	Anda merasa dapat menyelesaikan tugas Anda dalam batas waktu yang telah ditetapkan.	13	17	43,33 %	56,67 %
3. Tidak pernah mangkir bekerja	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai absensi dan ketidakhadiran dari pekerjaan.	24	6	80%	20%
4. Mematuhi semua peraturan perusahaan	Anda merasa bahwa aturan yang diterapkan perusahaan relevan dengan pekerjaan yang Anda jalani.	24	6	80%	20%
5. Mencapai target perusahaan	Anda selalu berhasil mencapai target yang ditentukan untuk pekerjaan Anda.	13	17	43,33 %	56,57 %
6. Membuat laporan kerja harian	Saya secara rutin membuat laporan kerja harian untuk mencatat semua aktivitas yang telah saya selesaikan setiap hari.	9	21	30%	70%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang tertera pada Tabel 3, terdapat beberapa masalah dari hasil pra survei, diantaranya di indikator penggunaan waktu secara efektif dengan pernyataan “Anda merasa dapat menyelesaikan tugas Anda dalam batas waktu yang telah ditetapkan.” Sebanyak 56,67% karyawan yang merasa tidak dapat menggunakan waktu secara efektif

dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan adanya tantangan dalam manajemen waktu atau distribusi beban kerja yang perlu dianalisis lebih mendalam. Selanjutnya indikator yang berkaitan dengan mencapai target perusahaan, dengan pernyataan "Anda selalu berhasil mencapai target yang ditentukan untuk pekerjaan Anda," yang menunjukkan bahwa 56,67% karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan adanya tantangan dalam pencapaian target yang memerlukan analisis lebih lanjut. Selain itu, ada masalah lain di indikator membuat laporan kerja harian dengan pernyataan "Saya secara rutin membuat laporan kerja harian untuk mencatat semua aktivitas yang telah saya selesaikan setiap hari" menunjukkan bahwa 70% karyawan tidak melakukannya, yang dapat berdampak pada pemantauan dan evaluasi kinerja mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap untuk menghormati, menghargai, serta mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bersedia untuk melaksanakannya tanpa menghindar dari sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan. Menurut Sutrisno (2019:97), disiplin kerja adalah suatu usaha untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Namun, dalam rangka mengembangkan penelitian sebelumnya, sangat penting untuk mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat memperdalam pemahaman kita mengenai produktivitas kerja, yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan pra-survei untuk mengukur persepsi tentang lingkungan kerja. Berikut ini adalah hasil pra-survei terkait lingkungan kerja di PT. Sepatu Mas Idaman yang diukur melalui beberapa indikator berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>		<b>Presentase Jawaban</b>	
		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1. Pencahayaan	Pencahayaan di ruang kerja Anda cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja sehari-hari.	21	9	30%	70%
2. Sirkulasi ruang kerja	Anda merasa bahwa ventilasi atau sirkulasi udara di ruang kerja Anda memadai untuk menjaga kenyamanan.	24	6	80%	20%
3. Tata letak ruang	Saya merasa ruang kerja yang tersedia cukup luas dan memungkinkan saya untuk bergerak bebas saat menjalankan tugas.	22	8	73,33%	26,67%
4. Dekorasi	Penataan dekorasi ruang kerja mendukung efisiensi dan	24	6	80%	20%

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>		<b>Presentase Jawaban</b>	
		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
	kenyamanan dalam bekerja.				
5. Kebisingan	Saya dapat bekerja nyaman di tempat kerja meskipun ada suara bising dari mesin.	11	19	36,67%	63,33%
6. Fasilitas	Fasilitas kerja yang disediakan cukup untuk mendukung kelancaran tugas Anda.	21	9	70%	30%
7. Hubungan dengan pimpinan	Anda merasa komunikasi antara Anda dan atasan berjalan dengan baik dan terbuka.	7	23	23,33%	76,67%
8. Hubungan sesama rekan kerja	Anda merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dan bekerja sama dalam tim.	25	5	83,33%	16,67%

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang tercantum dalam Tabel 4, indikator lingkungan kerja sebagai variabel tambahan di PT Sepatu Mas Idaman tergolong baik. Namun, terdapat indikator yang menunjukkan adanya masalah terkait kebisingan, dengan pernyataan " Saya dapat bekerja nyaman di tempat kerja meskipun ada suara bising dari mesin." Sebanyak 63,33% karyawan merasa bahwa kebisingan di tempat kerja mengganggu konsentrasi mereka, yang menunjukkan bahwa pengurangan kebisingan perlu menjadi prioritas bagi perusahaan. Pada indikator hubungan dengan pimpinan, dengan pernyataan "Anda merasa komunikasi antara Anda dan

atasan berjalan dengan baik dan terbuka," sebanyak 76,67% karyawan merasa komunikasi dengan atasan tidak berjalan dengan baik dan terbuka. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ada perbaikan dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Saat bekerja, karyawan sebagai individu tidak dapat dipisahkan dari kondisi di sekitar tempat kerja mereka, yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:9), lingkungan kerja mencakup segala peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut, sangat penting bagi PT Sepatu Mas Idaman untuk meningkatkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta mengembangkan produktivitas kerja yang masih perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SEPATU MAS IDAMAN.**"

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa penyebab munculnya masalah, di antaranya:

1. Terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada karyawan.
2. Sebagian karyawan merasa tidak mendapat insentif.
3. Adanya ketidakpuasan yang cukup tinggi terkait tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Manajemen waktu dan distribusi beban kerja yang tidak optimal.
5. Sebagian besar karyawan kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
6. Kurangnya disiplin dalam pembuatan laporan kerja harian.
7. Tingkat kebisingan yang tinggi di tempat kerja.
8. Komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dan atasan.

## C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, tidak semua anggota perusahaan dijadikan sampel. Peneliti hanya mengambil sampel dari bagian produksi dan sample saja. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua bagian tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan proses utama perusahaan, sehingga data yang diperoleh lebih relevan dengan fokus penelitian. Dengan pembatasan ini, diharapkan hasil penelitian tetap representatif sekaligus

lebih terarah, tanpa melibatkan divisi lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan objek kajian.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini akan lebih difokuskan pada masalah yang akan diteliti, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan atau temuan baru yang akan diteliti. Berdasarkan teori dan asumsi-asumsi yang ada dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi yang jelas bagi pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pustaka yang ada dengan memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam industri manufaktur. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya yang membahas pengaruh berbagai faktor terhadap produktivitas, serta memberikan arah bagi pengembangan teori manajemen yang lebih relevan dan praktis dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi penulis

Penelitian ini memperdalam pemahaman penulis tentang manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kemampuan riset serta analisis data, yang mendukung pengembangan karier.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan wawasan untuk memperbaiki kebijakan terkait kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung pencapaian tujuan PT. Sepatu Mas Idaman.

c. Bagi pembaca

Sebagai informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.

## G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai penelitian ini, dengan pembagian tulisan dalam tiga bab yang secara umum disusun sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III      METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel yang diukur, serta teknik analisis data.

**BAB IV      HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan mencakup hasil penelitian yaitu pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

**BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mencakup kesimpulan dan saran dari pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN-LAMPIRAN**