

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peranan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan benar-benar krusial untuk memajukan sebuah perusahaan. Dalam usaha untuk memperoleh kesuksesan perusahaan, setiap perusahaan harus mampu untuk mengelola dan mengatur SDM dengan benar karena mengelola sumber daya manusia dengan benar adalah tanggung jawab dari setiap perusahaan. Menteri Keuangan Indonesia Ibu Sri Mulyani Indrawati mengatakan bahwa “Setiap Negara di dunia ini tidak bisa maju tanpa adanya SDM dengan kualitas yang baik”. Menurutnya, sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan adalah aset yang penting. Teknologi dan dana belum menjamin suksesnya suatu perusahaan jika perusahaan tidak memiliki faktor lain seperti faktor manusia yang juga menjadi kunci suksesnya sebuah perusahaan).

Produktivitas para pekerja Indonesia dianggap masih dibawah negara tetangga. Di antara Negara asia tenggara, Indonesia duduk di bawah Malaysia, Thailand dan juga Singapura. Dengan jumlah penduduk terbesar di Asia Tenggara, negara Indonesia semestinya bisa menjadikan hal tersebut sebagai modal dalam pembangunan (Kompas, 2018).

Pengelolaan SDM yang baik bisa menolong perusahaan untuk meraih tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Singkatnya, produktivitas kerja adalah hasil luaran dan input yang dibandingkan dan digunakan pada sebuah

proses produksi. Produktivitas kerja dapat dinyatakan meningkat apabila terdapat sebuah peningkatan dari hasil kerja karyawan yang dapat diukur.

Menurut *National Productivity Board of Singapore* (NPB) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011) mengatakan produktivitas adalah sebuah usaha untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Meningkatkan produktivitas kerja berarti para karyawan berkerja dengan lebih cepat, dan meningkatkan kualitas suatu barang yang diproduksi. Motivasi merupakan modal karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target dan keberhasilan perusahaan. Porter (2010) mengatakan, motivasi merupakan timbulnya suatu sikap yang baik di dalam lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja akan memantapkan kinerja seorang pekerja yang dapat berdampak dengan baik terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Pengalaman kerja adalah sebuah kemampuan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dimiliki para pekerja dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepadanya.

Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005) menjelaskan pengalaman adalah sesuatu yang pernah ditanggung, dijalani, dan dialami. Trijoko (2011) berpendapat bahwa pengalaman adalah pengetahuan dan keterampilan seseorang karena telah melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Para pekerja yang memiliki pengalaman yang cukup banyak diharapkan mampu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik dari para pekerja yang belum memiliki pengalaman. Dua faktor tersebut dapat membantu perusahaan dalam meraih produktivitas kerja yang dengan tingkat yang tinggi dan mendukung kesuksesan suatu perusahaan.

Tingkat produktivitas kerja akan turun apabila tingkat motivasi rendah dan para pekerja tidak memiliki pengalaman yang mendukung pekerjaan mereka sehingga akan memperlambat sebuah perusahaan dalam mencapai target.

. Karyawan akan berkerja dengan baik jika termotivasi dan juga berpengalaman akan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai sebuah peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat, 2014).

Perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerja karyawannya, yaitu dengan memberikan kompensasi atau upah. Agar pengaruh kompensasi dapat memberikan hasil yang baik, perusahaan perlu melihat dan mengerti perbedaan setiap karyawan, dan juga memahami apa yang diinginkan oleh para pekerja dari suatu pekerjaan serta memberikan kompensasi untuk memuaskan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia (2013) upah adalah sebuah imbalan dalam bentuk mata uang yang diterima oleh para pekerja dari perusahaan atau pengusaha yang merupakan hak bagi pekerja yang sesuai dengan perjanjian antara perusahaan dengan pekerja dan mengacu pada undang-undang atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi adalah pemberian perusahaan kepada para pekerja atas pekerjaan mereka sebagai bentuk balas jasa (Handoko, 2014). Program kompensasi perusahaan merupakan bukti adanya usaha suatu perusahaan untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusianya.

Dalam sebuah perusahaan, imbalan yang berbentuk uang adalah kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan dari perusahaan kepada para pekerja. Kompensasi adalah hal yang penting bagi karyawan karena kompensasi

adalah sumber pendapatan bagi para karyawan. Tingkat kehidupan seseorang dapat dipengaruhi oleh jumlah penghasilan yang mereka dapatkan.

Kedisiplinan dan pengalaman kerja karyawan juga diutamakan, kedisiplinan merupakan bagian dari pengelolaan SDM karena karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang efektif, efisien, dan tinggi. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi merupakan karyawan yang berkualitas (Mangkunegara, 2009). Pendapat Edy Sutrisno (2016), Kedisiplinan dapat diartikan sebuah kesadaran seseorang yang sedia dan patuh untuk mengikuti aturan-aturan yang ada. Disiplin adalah orang yang patuh pada peraturan yang ada (Edy Sutrisno, 2016). Disiplin merupakan sikap seseorang yang taat dan teratur dalam mengikuti aturan baik peraturan yang tertulis, maupun tidak.

Kedisiplin berguna untuk mengajarkan pekerja agar mematuhi hukum dan aturan perusahaan agar para karyawan memiliki kinerja yang baik. Ini semua diharapkan dapat menciptakan semangat dan prestasi kerja dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja seperti yang diharapkan oleh setiap perusahaan.

Kota Batam memiliki potensi yang baik dalam mengembangkan sebuah usaha dan bisnis, hal tersebut disebabkan oleh Kota Batam yang berkembang secara cepat. Hal ini didukung dengan perekonomian di Kota Batam yang mayoritas didukung oleh beberapa sektor seperti sektor perdagangan, industri, dan pariwisata. Selain itu pertumbuhan sektor *e-commerce* yaitu transaksi jual dan beli menggunakan basis internet juga berkembang dengan cepat pada beberapa tahun terakhir ini. Para pelaku usaha *e-commerce* menggunakan perusahaan jasa

ekspedisi yang dianggap dapat dipercaya untuk mengirim barang yang telah dibeli oleh orang lain secara daring.

Produktivitas pekerja adalah modal yang benar-benar penting bagi setiap perusahaan jasa ekspedisi untuk dapat bersaing mendapatkan pelanggan dan kepercayaan pelanggan.

Di Kota Batam telah berdiri tiga perusahaan jasa ekspedisi seperti JNE, JNT, dan TIKI yang memiliki pasar yang besar dan telah terbukti memiliki kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaannya hal tersebut dibuktikan oleh penghargaan-penghargaan yang telah diterima oleh perusahaan tersebut seperti *Top Brands Award*, *Netizen Brand Choice Award*, *Superbrand Indonesia Award*, dan sebagainya. Berikut pada Tabel 1.1 *Top Brands Award 2018*

Tabel 1.1

*Top Brand Awards 2018*

MERK	TBI	TOP
JNE	45.0%	TOP
J&T	13.9%	TOP
TIKI	13.6%	TOP

Sumber: *Top Brand Awards 2018*

Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mendapatkan hal tersebut perusahaan harus mampu memberikan upaya-upaya untuk dapat memotivasi para karyawan agar tercapai suatu prestasi kerja dan memanfaatkan pengalaman yang dimiliki

oleh para pekerja untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Para pekerja adalah tulang punggung perusahaan tempat dia bekerja, oleh karena itu karyawan diharapkan dapat bekerja sama dengan perusahaan agar tercapai tujuan organisasi dan mendapat penghargaan atas usaha dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi, pengalaman kerja, kompensasi, serta kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan, dan oleh karena itu penulis akan menulis judul: **“Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Ekspedisi di Kota Batam “**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat produktivitas kerja dapat terpengaruh oleh motivasi secara signifikan positif?
2. Apakah tingkat produktivitas kerja dapat terpengaruh oleh pengalaman kerja secara signifikan positif?
3. Apakah tingkat produktivitas kerja dapat terpengaruh kompensasi secara signifikan positif?
4. Apakah tingkat produktivitas kerja dapat terpengaruh oleh disiplin kerja secara signifikan positif?
5. Apakah tingkat produktivitas kerja dapat terpengaruh oleh motivasi, pengalaman kerja, kompensasi, dan kedisiplinan kerja secara signifikan positif dan bersamaan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan:

1. Menganalisa dan mengidentifikasi bagaimana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisa dan mengidentifikasi bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
3. Menganalisa dan mengidentifikasi bagaimana kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
4. Menganalisa dan mengidentifikasi bagaimana disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.
5. Menganalisa dan mengidentifikasi bagaimana motivasi, pengalaman, kompensasi, dan kedisiplinan secara bersamaan mempengaruhi produktivitas.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diterima adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:  
Dapat memberikan pendapat mengenai pentingnya motivasi, pengalaman kerja, kompensasi, serta kedisiplinan kerja dalam usaha perusahaan untuk

meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan agar dijadikan pertimbangan dalam pelaksanaannya.

2. Bagi penulis:

Dapat menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan dan mendapatkan pengetahuan mendalam mengenai peranan-peranan motivasi, pengalaman, kompensasi, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan melihat praktiknya langsung dan dapat belajar untuk menganalisis suatu masalah serta mengambil keputusan dan kesimpulan dikemudian hari.

#### **1.4 Sistematika Pembahasan**

Fungsi dari pembahasan secara sistematis dari bab-bab yang ada pada penelitian ini untuk menjelaskan setiap bab yang ada, sistematika pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisi pembahasan latar belakang, identifikasi masalah, dan tujuan serta manfaat-manfaat yang diharapkan.

##### **BAB II: KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Berisi penelitian-penelitian dahulu, model penelitian, definisi variable, dan rumusan hipotesis.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Memuat uraian tentang metode, rancangan, objek yang digunakan, teknik pengumpulan data, definisi variabel dan analisa data.

##### **BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN**



Bab ini berisi penjelasan analisa demografi reponden, hasil analisa kuantitatif, hasil uji kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

#### BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Pada bab terakhir ini, berisi seluruh kesimpulan pada penelitian, keterbatasan, dan rekomendasi oleh peneliti.