

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.(Prihandono,2018).

Menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.(Ananta,2018).

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama

adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan (Abomeh, 2015). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan (Dobre, 2018).

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Menurut Ardana dkk. (dalam Rumondor, 2012:270) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015).

Aprilliansyah et al. (2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah faktor yang penting untuk menjadi penyemangat dan mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Kusuma et al., 2015). Menurut Ghazanfar (2011), kompensasi merupakan salah satu faktor utama bagi sebuah

organisasi yang dipertimbangkan sumber daya manusianya dan hal tersebut cara yang digunakan oleh sebuah organisasi dalam memotivasi karyawannya sehingga produktivitasnya meningkat.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Zainal (2017). Motivasi adalah kunci untuk mencapai keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai, dan maka dari itu motivasi pada diri seorang karyawan sangat diperlukan (Muammam et al., 2013). Maduka & Okafor (2014) menyebutkan, motivasi memperlakukan tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dasar yang menjadi alasan seseorang dalam melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan lainnya yaitu, disiplin kerja menurut Wardoyo (2015). Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar mereka bersedia mengubah perilaku dan juga meningkatkan kesadaran karyawan dalam memenuhi segala peraturan yang ada di perusahaannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik adalah jika karyawan tersebut bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Permatasari et al. (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan

organisasinya karena semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut semakin tinggi prestasi kerjanya maka produktivitasnya akan meningkat.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang terletak di Jalan Timor Raya KM 36, Oelamasi, Naibonat, Kec. Kupang Timur, Kabupaten Kupang. Berikut adalah capaian kinerja dan tingkat absensi pegawai pada tahun 2021 Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang.

Tabel 1.1
Tabel Persentase Capaian Kinerja Pegawai
Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-rata Persentase Target Capaian Kinerja Pegawai	Rata-rata Persentase Realisasi Capaian Kinerja Pegawai
Januari	37	100	99,34
Februari	37	100	99,65
Maret	36	100	100
April	38	100	99,48
Mei	38	100	99,50
Juni	37	100	99,89
Juli	37	100	100
Agustus	37	100	99,27
September	38	100	100
Oktober	38	100	100
November	36	100	100
Desember	36	100	100

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Kupang

Berdasarkan tabel 1.1, rata-rata persentase capaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang terendah ada di bulan Agustus 2021 yakni sebesar 99,27 persen, capaian kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang tidak mencapai target pada bulan Januari, Februari, April, Mei, Juni dan Agustus ini diakibatkan karena adanya penilaian kepada pegawai yang pekerjaannya tidak memenuhi target yang seharusnya dicapai.

Tabel 1.2
Tabel Tingkat Absensi Pegawai
Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	37	20	740	2	0	0	2	738	0,27
Februari	37	19	703	1	2	0	3	700	0,43
Maret	36	22	792	0	0	0	0	792	0,00
April	38	21	798	0	0	0	0	798	0,00
Mei	38	17	646	3	7	0	10	636	1,55
Juni	37	21	777	0	0	0	0	777	0,00
Juli	37	21	777	0	0	0	0	777	0,00
Agustus	37	20	740	0	0	0	0	740	0,00
September	38	22	836	0	0	0	0	836	0,00
Oktober	38	20	760	0	0	0	0	760	0,00
November	36	22	792	0	0	0	0	792	0,00
Desember	36	23	828	0	0	1	1	827	0,12

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Kupang

Berdasarkan tabel 1.2, sesuai tingkat absensi pegawai pada tabel di atas pegawai BPS Kabupaten Kupang hanya melakukan absen pada bulan Januari, Februari, Mei dan Desember dengan tingkat absensi terbesar yakni pada bulan Mei yakni sebesar 1,55 persen.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ghaza Adi Nugroho Ananto (2022) dengan judul pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun, hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: (1). Disiplin Kerja secara statistik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula produktifitas kerja yang dihasilkannya. (2). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan berdampak positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. (3). Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi secara statistik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula produktifitas yang dihasilkannya. (4). Hasil analisis regresi yang telah dilakukan menemukan bahwa secara simultan variabel bebas yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan. Artinya bahwa ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, persepsi kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi maka hal tersebut akan mampu memberikan efek positif terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ni Putu Cindiana Claudia Santoni,dkk(2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung, hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: (1). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung. (2). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung. (3). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung.

Dengan demikian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang juga perlu dilakukan untuk pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai khususnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menulis penelitian

dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambakan wawasan dan pemahaman akan teori yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pegawai dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di UKAW.

1.4.2.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai.