

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan agar bekerja lebih baik, harus terus dilakukan dengan adanya karyawan karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam sebuah perusahaan, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusianya. dan sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena mereka menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran sebagai faktor pendorong dan faktor produksi lainnya seperti bahan, mesin, uang dan metode. Sumber daya manusia sekarang sudah banyak tergantikan oleh mesin atau teknologi canggih lainnya, oleh karena itu perusahaan harus lebih baik lagi untuk menyaring karyawan yang berkualitas dan mempunyai kemampuan. setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan

berkembang. Perusahaan pasti mengharapkan sumber daya manusia atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang membuat karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya. Meskipun dengan sumber daya alam yang melimpah, jika dukungan sumber daya manusia tidak mencukupi, hasilnya tidak akan maksimal.

Produktivitas melibatkan pengukuran upaya individu secara efektif dan efisien mengubah sumber daya input menjadi output. Ini pada dasarnya mengacu pada waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang diinginkan, yang diharapkan dapat dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia. Produktivitas kerja tergantung pada beberapa faktor, termasuk: individu kemampuan, lingkungan kerja, kebijakan motivasi SDM, dukungan atasan, dan organisasi standar (Anjum et al., 2018). Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan pemberian kompensasi berupa gaji atau bonus merupakan salah satu yang dapat membuat peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemberian

kompensasi harus dilaksanakan tepat waktu, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompesasi merupakan hak karyawan karena telah menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang, untuk mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kreadibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2020). Kedisiplinan yang baik pada umumnya meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, mengikuti prosedur kerja dengan benar, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan cenderung lebih efisien dan efektif dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Icon Plus (icon+) adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak pada bidang penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi, serta mendukung teknologi dan sistem informasi PT PLN (PERSERO) dan public. Icon Plus cabang kota Padang ini terletak di Jl. Dr. Wahidin No.08, Sawahan Timur., Kec. Padang Timur., Kota Padang. Sedangkan untuk kantor pusat PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang nya terletak di Pekanbaru Riau Jl. Soekarno-Hatta, Sidolmulyo Tim., Kec. Marpoyam damai, Kota Pekanbaru, Riau.

Icon Plus cabang kota Padang bergerak pada bidang penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi. Adapun jumlah karyawan tetap Icon Plus cabang kota Padang sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Beban Kerja karyawan Icon Plus cabang kota Padang
(Periode 2023)

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Beban Kerja/hari	Standar bekerja	Kinerja bekerja	Pengurangan
1	Bagian Sales	12	8 Jam	24 pelanggan	16 pelanggan	8 pelanggan
2	Bagian Ritel	25	8 Jam	60 <i>update</i>	45 <i>update</i>	15 <i>update</i>
3	Bagian Har	23	8 Jam	40 komplenan	32 komplenan	8 komplenan
Total		60				

Sumber : HRD Icon Plus cabang kota Padang

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan Icon Plus cabang kota Padang, berjumlah 60, posisi terbanyak pada jabatan bagian ritel yaitu berjumlah 25 orang, yang ditanggung bagian ritel adalah untuk *update* data para pelanggan yang terkadang sistem eror dan lebtob bermasalah dengan jumlah *update* per hari sebanyak 45 *update*. Hasil tersebut mengalami penurunan sebesar 15 dari standar bekerja 60 *update*. Sedangkan jumlah karyawan bagian har 23 orang bagian ini ditugaskan untuk menerima komplenan dari pelanggan dan sebagian terjun kelapangan untuk pemasangan wifi sehingga mereka dapat melayani 32 pelanggan. Hasil tersebut mengalami penurunan sebesar 8 dari standar bekerja yaitu 40 komplenan.dan untuk karyawan bagian sales yang berjumlah 12 orang, dengan jumlah pencapaian 16 pelanggan, hasil tersebut juga mengalami penurunan 8 dari standar bekerja yaitu 24 pelanggan. Dari pencapaian

di atas banyak yang mempengaruhi standar bekerja karyawan, seperti tingkat absensi yang terangkum pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data absensi Icon Plus cabang kota Padang
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Resign
1	Januari	62	3	2	-	-
2	Februari	62	5	4	3	-
3	Maret	62	4	1	-	-
4	April	62	2	3	-	-
5	Mei	62	3	2	-	-
6	Juni	62	4	3	-	-
7	Juli	62	1	4	2	1
8	Agustus	61	2	1	-	1
9	September	60	-	1	1	-
10	Oktober	60	-	1	-	-
11	November	60	-	2	2	-

Sumber : HRD Icon Plus cabang kota padang

Berdasarkan data di atas bahwa bulan Januari- Agustus 2023 karyawan Icon plus cabang kota Padang terlihat beberapa karyawan yang absensi tanpa keterangan, Namun pada bulan September-November 2023 karyawan sudah tidak ada yang absen tanpa keterangan lagi, bisa di bilang pada PT. PLN Icon plus cabang kota Padang mengalami perbaikan absensi karena berkurangnya karyawan yang absen tanpa keterangan. Selain absensi atau tingkat kehadiran yang ada mempengaruhi produktivitas seperti kedisiplinan dan pemberian kompensasi. Karyawan yang ada di PT.PLN Icon Plus cabang kota Padang diatas memiliki kedisiplin dan kompensasi yang berbeda beda. Karyawan menghasilkan produktivitas kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Berdasarkan informasi pada bagian HRD yang di wawancara saat survey awal,

bahwa pada PT. PLN Icon plus cabang kota Padang beban kerjanya melebihi dari nilai standar jam kerja yang ditentukan. Berdasarkan tabel 1.2 di atas banyak karyawan yang izin hadir selama tahun 2023, hal ini menunjukkan kurang disiplinnya beberapa karyawan.

PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang, mempunyai peraturan jam kerja karyawan, yaitu di antaranya, masuk kerja pada pukul 8:00, dan bagi yang terlambat 3 kali dalam sebulan uang makannya tidak diberikan, namun ada juga beberapa karyawan yang datang terlambat. Hal itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang di terapkan PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang. Dengan adanya kondisi tersebut, tentu saja akan mempengaruhi produktivitas masing-masing karyawan dan target yang ingin dicapai tidak terpenuhi. Namun disisi lain banyak juga karyawan yang patuh terhadap aturan yang telah di buat misalnya datang sesuai aturan yang telah di tetapkan, menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan sesuai jadwal yang di berikan.

Pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang berupa gaji dan bonus, PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang menetapkan gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR), dan bonus yang di berikan tergantung pada beban kerja yang di lakukan oleh karyawan seperti lembur dan mendapatkan konsumen melebihi target. PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang kadang kala mengalami keterlambatan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas

yang mungkin dapat dicapainya. jadi apabila mengalami keterlambatan pemberian kompesasi terus menerus tentunya dapat membuat kinerja dan produktivitas kerja menurun dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan Hayatun & Ernawati, (2022), Nuridin, (2022), (Suryadewi et al., 2020), Menyatakan kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugi, (2019), ruby (2022), menyatakan kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Di karenakan ada beberapa ketidak konsistenan hasil Penelitian yang mengatakan kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap prduktivitas karyawan, berdasarkan hasil dari latar belakang dan karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas, Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan peneliti nantinya dan agar peneliti lebih memiliki arah dalam melakukan penelitian, untuk itu terlebih dahulu perlu di lakukan perumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.
PLN Icon Plus cabang kota Padang
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.
PLN Icon Plus cabang kota Padang
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas

karyawan pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan yang terdapat pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan yang terdapat pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan yang terdapat pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang. Adapun manfaat teoritis dan praktis dari penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat, wawasan serta pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prduktivitas karyawan pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan data, manfaat serta

pengetahuan bagi mahasiswa untuk menjadi mahasiswa yang aktif dan berkualitas, khususnya tentang bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini agar lebih fokus untuk menghindari adanya perluasan masalah terhadap penelitian yang di angkat perlu di batasi variabelnya, oleh karna itu masalah ini hanya membahas tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN Icon Plus cabang kota Padang.

