

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam masa globalisasi serta meningkatnya kompetisi, Produktivitas kerja karyawan sebagai salah satu aspek penting yang berkontribusi pada pencapaian suatu organisasi, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Produktivitas Kerja didefinisikan selaku rasio input serta output yang dipakai pada proses kerja. Dengan demikian, Produktivitas kerja karyawan menjadi landasan utama bagi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis, yang secara langsung memengaruhi efisiensi operasional, kualitas produk, serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar yang dinamis.

Berdasarkan survei yang dilaksanakan Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia pada tahun 2022, sekitar 60% UMKM mengalami penurunan produktivitas yang disebabkan oleh faktor internal, seperti manajemen yang kurang efektif dan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu, survey yang dilakukan oleh Asosiasi UMKM Indonesia membuktikan bahwa 70% pemilik UMKM menilai bahwa disiplin kerja karyawan sebagai factor utama yang memengaruhi produktivitas. Produktivitas di tempat kerja ialah pola pikir yang selalu mencari cara untuk membangun apa yang sudah ada saat ini. Suatu kepercayaan bahwa seseorang bisa bekerja lebih efektif hari ini dibandingkan kemarin dan besok dibandingkan hari ini. Banyak factor, seperti gaji, disiplin, dan suasana kerja yang produktif.

Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi elemen penting yang dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan yang dihargai melalui gaji sesuai cenderung memiliki tingkat kepuasan yang optimal, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Meningkatnya produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur dalam menyelesaikan tugas dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks UMKM, konsistensi kedisiplinan membantu menumbuhkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif pada produktivitas. Kedisiplinan merupakan unsur penting untuk mencapai suasana kerja yang produktif.

Suatu hasil berada pada tingkat terbaik jika tempat kerja nyaman dan ada komunikasi yang baik diantara sesama anggota. Segalaa sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempunyai potensi untuk memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawabnya disebut lingkungan kerja,

UD Bawang Joy yang beroperasi di Pasaraya MMTTC Medan, adalah sebuah usaha dagang yang fokus pada bahan pangan, khususnya dalam penjualan bawang merah, putih, dan bawang Bombay. Menjaga stabilitas produktivitas di gudang UD BAWANG JOY memerlukan sinergi antara kebijakan pengupahan, kedisiplinan, dan kondisi lingkungan kerja. Namun, tantangan dalam menjamin keadilan kompensasi lembur serta menegakkan disiplin kerja—terutama dalam hal kesiapan bekerja tepat waktu saat stok

tersedia dan kepatuhan pada instruksi pemilahan bawang di tengah lingkungan kerja yang panas tidak selalu sederhana untuk diatasi. Ketidakseimbangan pada faktor-faktor tersebut secara akumulatif mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian permasalahan diatas,, peneliti mengangkat topik dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Bawang Joy**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan pada UD Bawang Joy?
2. Bagaimana Disiplin kerja mempengaruhi Produktivitas karyawan pada UD Bawang Joy?
3. Bagaimana Suasana kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada UD Bawang Joy?
4. Bagaimana Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada UD Bawang Joy?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Kompensasi

Kompensasi yakni imbalan yang diterima pekerja dalam kontribusi yang telah diberikan kepada suatu perusahaan/organisasi (Khairani et al, 2024) (Thalibana, 2022) Indikator dari Kompensasi yakni:

1. Gaji,
2. Upah,
3. Tunjangan,
4. Fasilitas

1.3.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mengatur perilaku dan mengatur metode kerja anggota suatu organisasi dalam bentuk nilai dan norma yang sudah disepakati bersama guna mengendalikan bagaimana organisasi bertindak saat menjalankan kegiatan (Ong et al, 2021)

Menurut Rivai (2005:444) Indikator dari Disiplin kerja yakni:

1. Kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Bekerja etis

1.3.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala hal yang berada di wilayah pekerja serta mempengaruhi bagaimana mereka melakukan serta menyelesaikan pekerjaan di suatu area. (Cahya et al., 2021)

Sedarmayanti dalam (Adha & Kasmari, 2024) mendefinisikan indikator dari lingkungan kerja:

1. Perputaran udara
2. Pencahayaan
3. Aroma lingkungan
4. Kesehatan tempat kerja

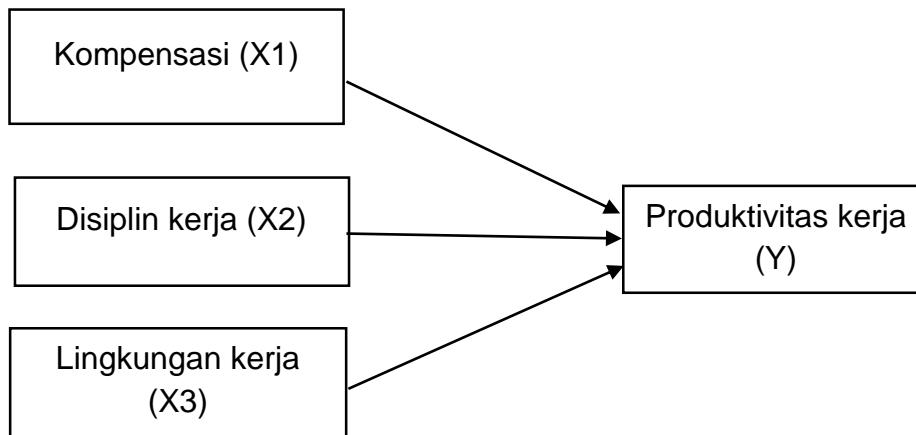
1.3.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur yang menunjukkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan nilai atau hasil kerja dalam periode waktu tertentu.

Indikator produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Simamora dalam (Saleh & Utomo, 2018) yakni:

1. Ketepatan waktu
2. Kuantitas kerja
3. Kualitas kerja
4. Kemampuan dalam bekerja sama

1.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

- H1: Kompensasi berkontribusi positif maupun signifikan pada produktivitas karyawan
- H2: Disiplin berkontribusi positif maupun signifikan pada produktivitas karyawan
- H3: Lingkungan kerja berkontribusi positif maupun signifikan pada produktivitas karyawan
- H4: Kompensasi, disiplin, Lingkungan kerja berkontribusi positif maupun signifikan pada produktivitas karyawan.