

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Meningkatkan kinerja karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan perusahaan. Dalam hal ini PT. Surya Tara Jaya perlu memperhatikan aspek pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu seperti tingkat produktivitas karyawan, profesionalisme kerja dan kompensasi. Sedangkan masalah yang terjadi di perusahaan adalah tingkat absensi karyawan yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel I.1**  
**Data Absensi PT. Surya Tara Jaya**  
**Tahun 2020**

No	BULAN	T. Telat (L)	T. Ijin (I)	T. Sakit (S)	T. Absen (A)
1	Januari	26	0	0	0
2	Februari	9	3	1	3
3	Maret	11	2	3	1
4	April	9	1	0	0
5	Mei	7	0	0	0
6	Juni	6	0	5	1
7	Juli	10	1	1	1
8	Agustus	25	5	0	3
9	September	10	6	0	4
10	Oktober	24	5	2	0
11	November	27	1	4	0
12	Desember	23	8	5	6

*Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020*

Pada Tabel I.1 di atas, menunjukkan bahwa PT. Surya Tara Jaya menunjukkan tingkat absensi karyawan, dimana hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan, hal ini di duga berdasarkan beberapa aspek seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, profesionalisme akan bekerja sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan menurun maka perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan juga sangat erat hubungannya dengan profesionalisme kerja karyawan, karena karyawan yang profesional dalam pekerjaannya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus dilakukannya. Namun permasalahan yang terjadi pada PT. Surya Tara Jaya, masih adanya jumlah pekerjaan yang tidak selesai, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel I.2**  
**Data Jumlah Pekerjaan PT. Surya Tara Jaya**  
**Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Pekerjaan	Jumlah Pekerjaan Selesai	Jumlah Pekerjaan Tidak Selesai
Januari	15	15	0

Februari	19	18	1
Maret	21	19	2
April	23	23	0
Mei	27	25	2
Juni	33	33	0
Juli	30	27	3
Agustus	29	25	4
September	35	30	5
Oktober	37	31	6
November	40	31	9
Desember	55	46	9

*Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020*

Pada Tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa ada sejumlah pekerjaan yang tidak selesai dilakukan para karyawan PT. Surya Tara Jaya, hal ini menunjukkan masih kurangnya produktivitas karyawan dan profesionalisme kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan fasilitas yang diberikan kepada perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Surya Tara Jaya, yaitu kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel I.3**  
**Data Fasilitas PT. Surya Tara Jaya**

No	Jenis Barang
1	Printer
2	Kursi dan Meja
3	Finger Print
4	Wifi
5	AC
6	Mobil
7	Sepeda Motor
8	Proyektor
9	Ruang istirahat
10	Toilet
11	Papan Tulis
12	Komputer

*Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020*

Pada Tabel I.3 di atas, menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas kantor yang disediakan perusahaan sehingga hal ini diduga dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Tingkat Produktivitas Karyawan, Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Tara Jaya”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya?
4. Bagaimana pengaruh produktivitas karyawan, profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya?

### **I.3 Tinjauan Pustaka**

#### **I.3.1 Pengertian Produktivitas**

Menurut Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dari tenaga kerja.

##### **I.3.1.1 Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno, indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

#### **I.3.2 Pengertian Profesionalisme Kerja**

Menurut David H. Maister mengatakan bahwa profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat demi tercapainya tujuan perusahaan.

##### **I.3.2.1 Indikator Profesionalisme Kerja**

Menurut Siagian, indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kualitas
3. Sarana dan prasarana
4. Jumlah SDM
5. Teknologi informasi
6. Keandalan

#### **I.3.3 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hamali, menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

#### **I.3.3.1 Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan, indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

#### **I.3.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

##### **I.3.4.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Setiawan, indikator kinerja sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Terlambat
4. Kerjasama antar karyawan
5. Kepuasan kerja

#### **I.4 Teori Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

#### **I.5 Teori Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut David H. Maister mengatakan bahwa profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

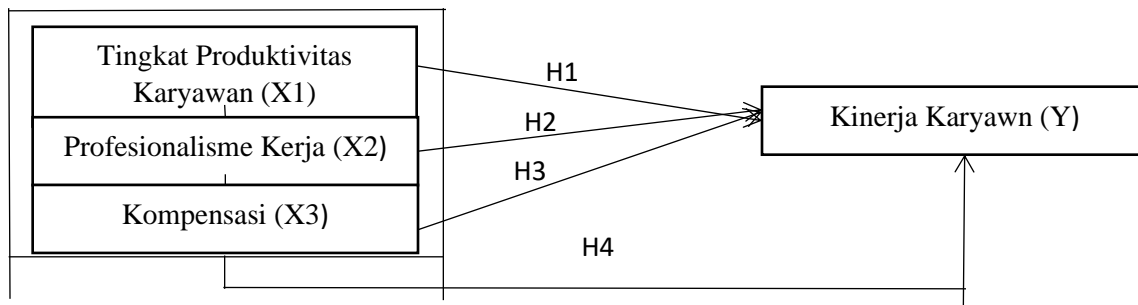
### **I.6 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nurcahyo mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

### **I.7 Kerangka Konseptual**

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual**

### **I.8 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Tingkat produktivitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya.
- H2: Profesionalisme kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya.
- H3: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya.
- H4: Tingkat produktivitas karyawan, Profesionalisme kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Tara Jaya.