

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah elemen krusial dan bernilai tinggi bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan MSDM bertanggung jawab secara penuh dalam mengelola seluruh pekerja yang berkerja dalam perusahaan. Dapat dikatakan, efektivitas pengelolaan MSDM akan menentukan sejauh mana perusahaan mampu meningkatkan dan menjaga keberlanjutan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai penggunaan SDM dengan efisien sekaligus efektif, kesesuaian atau ketepatan cara kerja atau metode diperhitungkan dengan waktu serta alat yang ada untuk meraih tujuan. Menurut data resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tingkat produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun 2024 mencapai Rp 89,33 juta per tenaga kerja. Rendahnya angka produktivitas ini menyebabkan beban biaya yang lebih tinggi bagi pelaku usaha dan menjadi tantangan utama bagi pembangunan ekonomi Indonesia (Kemenker RI, 2024).

Salah satu perusahaan yang mengalami tantangan produktivitas kerja dalam memenuhi standar kualitas dan tuntutan efisiensi pasar global adalah PT. Putra Darma Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2020 dan beroperasi di sektor industri serta eksportir kopi. Salah satu jenis kopi di perusahaan ini adalah kopi gayo yang diperoleh langsung dari Takengon, Kabupaten Aceh Tengah. Sebelumnya PT. Putra Darma Indonesia dikenal dengan nama CV. Putra Darma, yang beroperasi sejak tahun 2002.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja antara lain adalah kompetensi tenaga kerja yang belum optimal, sistem kompensasi yang belum memadai, serta kemampuan komunikasi yang kurang efektif di tempat kerja. Dilansir dari website resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia ([satudata.kemnaker.go.id](http://satudata.kemnaker.go.id)), menunjukkan masih adanya gap kompetensi dan rendahnya tingkat kompensasi yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pekerja. Faktor-faktor tersebut perlu diteliti lebih mendalam guna meningkatkan kualitas tenaga kerja yang memiliki daya saing unggul.

Aspek kemampuan komunikasi juga memegang peran penting dalam menunjang efektivitas kerja. Survei komunikasi di tempat kerja tahun 2025 mencatat bahwa lebih dari 60% waktu kerja dihabiskan untuk mencari informasi atau konteks yang relevan dan hampir 40% profesional merasa tekanan untuk segera menindaklanjuti tugas setelah pertemuan, namun kendala komunikasi menjadi hambatan utama. Komunikasi yang kurang optimal dapat menyebabkan penurunan koordinasi dan produktivitas kerja.

Dalam observasi awal, PT Putra Darma Indonesia menunjukkan bahwa produktivitas kerja perusahaan relatif berjalan lancar dengan pencapaian target produksi yang stabil. Meskipun demikian, terdapat isu terkait kompetensi karyawan, terutama kurang optimalnya pelatihan dan pengembangan yang menyebabkan kemampuan teknis dan wawasan karyawan belum maksimal. Hal ini mencerminkan kebutuhan perusahaan untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas kompetensi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam hal kompensasi, PT. Putra Darma Indonesia memberikan sistem penghargaan yang cukup baik kepada karyawan, mencakup gaji yang kompetitif, tunjangan kesehatan dan bonus berdasarkan prestasi kerja. Pengelolaan kompensasi ini turut berkontribusi dalam memotivasi karyawan untuk mempertahankan kinerja yang baik. Meskipun demikian, aspek motivasi karyawan tetap menjadi perhatian, karena pemberian kompensasi yang tepat guna masih perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan karyawan agar lebih optimal dalam mendorong produktivitas kerja.

Selain itu, kemampuan komunikasi antara atasan dan karyawan PT. Putra Darma Indonesia berjalan cukup efektif, tetapi terdapat ruang untuk peningkatan komunikasi yang lebih terbuka dan transparan. Beberapa kendala komunikasi seperti keterbatasan saluran komunikasi formal dan kesempatan umpan balik masih menjadi isu yang perlu diperbaiki agar informasi dapat tersampaikan lebih jelas dan pengambilan keputusan bisa dilakukan lebih cepat dan akurat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Putra Darma Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Melalui pengidentifikasian permasalahan yang telah dijabarkan, selanjutnya masalah yang hendak ditelaah dapat dirumuskan melalui bentuk pertanyaan, di antaranya:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia?
- 3) Bagaimana pengaruh kemampuan komunikasi pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia?
- 4) Bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi serta kemampuan komunikasi secara simultan pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan permasalahan yang telah dijabarkan, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan yakni:

- 1) Untuk memahami pengaruh kompetensi pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia.
- 2) Untuk memahami pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia.
- 3) Untuk memahami pengaruh kemampuan komunikasi pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia.
- 4) Untuk memahami pengaruh kompetensi, kompensasi serta kemampuan komunikasi secara simultan pada produktivitas kerja di PT. Putra Darma Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, maka diharap adanya manfaat seperti berikut:

- 1) PT. Putra Darma Indonesia  
Sebagai bahan kajian atau evaluasi kerja pada PT. Putra Darma Indonesia dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
- 2) FE Universitas Prima Indonesia  
Menjadi sumber data serta rujukan untuk peneliti lain, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Prima Indonesia, yang akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.
- 3) Peneliti  
Menyediakan pengetahuan tambahan bagi penulis atau peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia terkait produktivitas kerja, sekaligus menjalankan salah satu persyaratan untuk lulus gelar Sarjana Manajemen.

## **1.5 Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1 Produktivitas Kerja**

Menurut (Alfianto & Nugroho, 2024), produktivitas kerja yakni kapabilitas tenaga kerja untuk memberi hasil berupa jasa serta barang dengan efisien sekaligus efektif.

Efektivitas menunjukkan pencapaian tujuan kerja sejalan akan standar yang ditentukan, sementara efisien berhubungan dengan penggunaan waktu, tenaga dan biaya seminimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut (Rohim & Iriyanti, 2022), indikator produktivitas kerja meliputi semangat kerja (*work enthusiasm*), mengembangkan hasil yang diraih (*achievement improvement*), dan kemampuan (*ability*).

### **1.5.2 Kompetensi**

(Wulandari dkk., 2025) menyatakan bahwa sejumlah riset sudah memperlihatkan bahwasanya upaya meningkatkan kompetensi karyawan memberi pengaruh positif pada produktivitas kerja. Kompetensi karyawan yang mencakup keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja berpengaruh langsung pada taraf produktivitas. Karyawan berkompentensi tinggi biasanya lebih efisien dalam menangani tugas, mengurangi kesalahan serta meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Menurut (Aisyah dkk., 2021), indikator kompetensi kerja meliputi pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), dan keterampilan (*skill*).

### **1.5.3 Kompensasi**

Menurut (Aswaruddin dkk., 2023), kompensasi adalah istilah yang mengacu pada imbalan finansial atau imbalan yang diterima oleh orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi. Kompensasi adalah beberapa elemen yang dapat memengaruhi individu atau karyawan yang bekerja untuk suatu perusahaan atau lembaga. Menurut (Kurniawan, 2024), indikator kompensasi meliputi gaji pokok (*basic salary*), insentif (*incentives*), dan fasilitas (*facilities*).

### **1.5.4 Kemampuan Komunikasi**

(Widyarma & Askiah, 2022) mendefinisikan bahwasanya komunikasi ialah transfer melalui informasi atau ide dari seseorang ke pihak lain, yaitu pemindahan dan pemahaman makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik. Menurut Stevani dan Santoso (2022), indikator kemampuan komunikasi meliputi motivasi komunikasi (*communication motivation*), pengetahuan komunikasi (*communication knowledge*), dan keterampilan komunikasi (*communication skill*).

### **1.5.5 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan teori kompetensi dari (Arief & Nisak, 2022), kompetensi karyawan termasuk keterampilan, pengetahuan, serta sikap berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas kerja. Makin tinggi kompetensi yang ada pada diri seseorang, artinya makin besar kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, yang akhirnya memberi dampak positif pada produktivitas kerja dalam organisasi.

### **1.5.6 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan (Windo Thalibana, 2022) kompensasi merupakan faktor penting yang mampu memberi dampak pada produktivitas kerja. Teori ini menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang dianggap adil serta layak mampu menciptakan kepuasan kerja, mencegah ketidakpuasan, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, yang akhirnya memberi dampak positif pada produktivitas kerja.

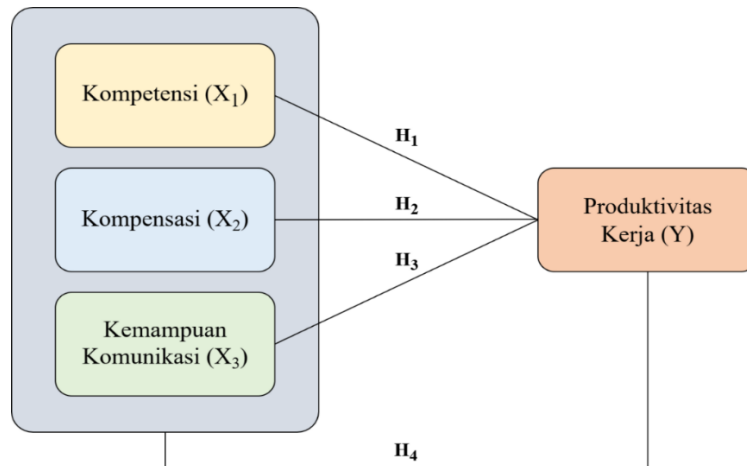
### **1.5.7 Teori Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Agustina dkk., 2024), komunikasi yang efektif dalam organisasi punya peranan fundamental untuk membangun interaksi sosial yang konstruktif. Interaksi ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus harmonis. Kemampuan komunikasi yang baik memberi kemungkinan bagi karyawan agar bekerja sama semakin efektif, menghindari kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan, serta

memperlancar pelaksanaan tugas, yang semuanya berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

### 1.6 Kerangka Konseptual

Terdapat tiga variabel bebas, yakni Kompetensi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) serta Kemampuan Komunikasi ( $X_3$ ), yang masing-masing dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

### 1.7 Hipotesis Penelitian

Dari tinjauan pustaka serta kerangka konseptual yang sudah dijabarkan, artinya hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan mencakup:

- H<sub>1</sub>:** Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi pada Produktivitas Kerja karyawan di PT. Putra Darma Indonesia.
- H<sub>2</sub>:** Ada pengaruh signifikan antara Kompensasi pada Produktivitas Kerja karyawan di PT. Putra Darma Indonesia.
- H<sub>3</sub>:** Ada pengaruh signifikan antara Kemampuan Komunikasi pada Produktivitas Kerja karyawan di PT. Putra Darma Indonesia.
- H<sub>4</sub>:** Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Kompensasi dan Kemampuan Komunikasi secara simultan pada Produktivitas Kerja karyawan di PT. Putra Darma Indonesia.