

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengelola dan mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan perusahaan pada dasarnya adalah menghasilkan keuntungan agar menjamin keberlangsungan secara jangka panjang.

Mengacu pada tercapainya tujuan perusahaan yakni memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan dituntut agar terus produktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan/karyawannya sangat penting, karena dengan produktivitas karyawan yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Untuk itu peningkatan produktivitas kerja karyawan akan memberi dampak pada pencapaian laba perusahaan secara tidak langsung.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya yakni disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan

yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan karyawannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Menurut Sutrisno (2015) produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (karyawan, bahan, uang). Produktivitas yakni ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dapat berupa bahan baku, mesin, modal, dan juga tenaga kerja sedangkan keluaran berupa barang atau jasa diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Suatu perusahaan yang menghasilkan produk sejenis dengan sumber daya yang sama dengan perusahaan pesaing jika dapat menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih baik dan lebih banyak dari pesaing, dapat dikatakan produktivitasnya lebih tinggi dari pada perusahaan pesaingnya.

Maksud dari produktivitas yakni perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan pembantu, pabrik, mesin dan peralatan, tenaga kerja, juga modal dan manajemen.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja yakni tata tertib atau peraturan yang di buat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat karyawan dan diketahui oleh Dinas Karyawan seterusnya orang-orang yang tergantung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Oleh karena telah

menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Selain disiplin kerja, motivasi juga penting bagi para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi.

Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik guna dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain disiplin kerja dan motivasi, kompetensi menjadi hal yang harus dimiliki karyawan agar dapat memenuhi standar kerja yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Edison (2018), kompetensi yakni kemampuan individu guna melaksanakan suatu karyawanan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Apabila kompetensinya baik maka kinerjanya pun akan meningkat. Untuk itu, sebuah perusahaan akan menentukan standar kompetensi karyawannya di dalam proses penarikannya. Tak hanya standar kompetensinya yang ditentukan tetapi juga kesesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Terdapat beberapa perbedaan yang terjadi dari penelitian-penelitian terdahulu berdasarkan *research gap* dengan variabel terkait yakni variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi. Menurut penelitian Saleh & Utomo (2018), menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan penelitian Apsiyah & Martono (2016), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Oh & Novita (2016) menunjukkan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan menurut Purwanto & Wulandari (2016) motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Oh & Novita (2016) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan menurut penelitian Pantow dkk. (2019), kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

PT. Rifan Financindo Berjangka adalah sebuah perusahaan bursa berjangka dan sudah menjadi anggota dari dua bursa berjangka yang ada di Indonesia yaitu Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan Indonesia *Commodity and Derivative Exchange (ICDX)*. Guna menjamin integritas keuangan di mata masyarakat, perusahaan juga termasuk dalam anggota dari lembaga kliring dari dua bursa berjangka tersebut yaitu anggota dari Kliring Berjangka Indonesia (KBI) dan Indonesia *Clearing House (ICH)*.

Mengacu pada uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi, terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap berfokus pada rumusan masalah di atas, penelitian ini menggunakan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi masalah pada aspek sumber daya manusia yang meliputi disiplin kerja, motivasi, kompetensi, dan produktivitas karyawan.
2. Responden dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta yang berjumlah 40 orang.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini meliputi tiga hal yaitu:

1. Guna menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
2. Guna menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
3. Guna menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat diperoleh oleh empat pihak yakni sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini bermanfaat guna mengaplikasikan pengetahuan tentang teori dan konsep manajemen sumber daya manusia yang sudah dipelajari di bangku kuliah.
 - b. Memperoleh pemahaman tentang pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan khususnya pada perusahaan sekuritas.
2. Bagi PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta.
 - a. Menjadikan penelitian ini sebagai informasi dan bahan evaluasi dalam memaksimalkan produktivitas karyawan terkait dengan disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi karyawan.
 - b. Diharapkan penelitian ini menjadi sumbangan dan bahan pertimbangan bagi PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta guna meningkatkan produktivitas karyawan terutama terkait dengan ketiga variabel yang diteliti.

3. Bagi STIM YKPN

- a. Guna menambah bacaan dan sumber referensi di perpustakaan STIM YKPN tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan sehingga bermanfaat bagi mahasiswa STIM YKPN jenjang sastra 1 terutama dalam melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan dan bahan pertimbangan guna topik penelitian yang serupa.