

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini perkembangan teknologi sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM). Globalisasi telah membawa dampak signifikan pada industri pariwisata. Terlihat industri pariwisata dan jasa travel mengalami perkembangan pesat di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Jawa Timur, sebagai salah satu provinsi dengan potensi pariwisata yang besar, memiliki banyak destinasi menarik yang terus menarik perhatian wisatawan lokal dan mancanegara. Perusahaan jasa travel di Jawa Timur memiliki peran penting dalam mendukung dan memfasilitasi kebutuhan wisatawan yang ingin mengeksplorasi keindahan alam, budaya, dan sejarah daerah ini. Tahun 2015 dilakukan pendirian PT Anugrah Jaya Drajat selaku hasil dari usaha kolaborasi melalui sekelompok individu yang mempunyai minat serta pengalaman dalam sektor pariwisata. Saat tahun awal beroperasi, PT Anugrah Jaya Drajat fokus pada penyediaan paket perjalanan menghubungkan pelanggan dengan destinasi wisata populer di dalam negeri. Melalui layanan berkualitas dan pendekatan personal, perusahaan ini berhasil membangun reputasi yang baik di kalangan pelanggan.

Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang mempunyai tingkatan potensi maupun kreativitas dengan cukuplah tinggi utamanya untuk perseroan ataupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi satu diantara faktor signifikan pada suatu perusahaan guna menggapai sasaran ataupun tujuannya, dikarenakan sumber daya manusia ialah satu diantara yang menentukan berhasil maupun tidak dari sebuah perusahaan guna menggapai tujuan, Suci & Mauli (2018).

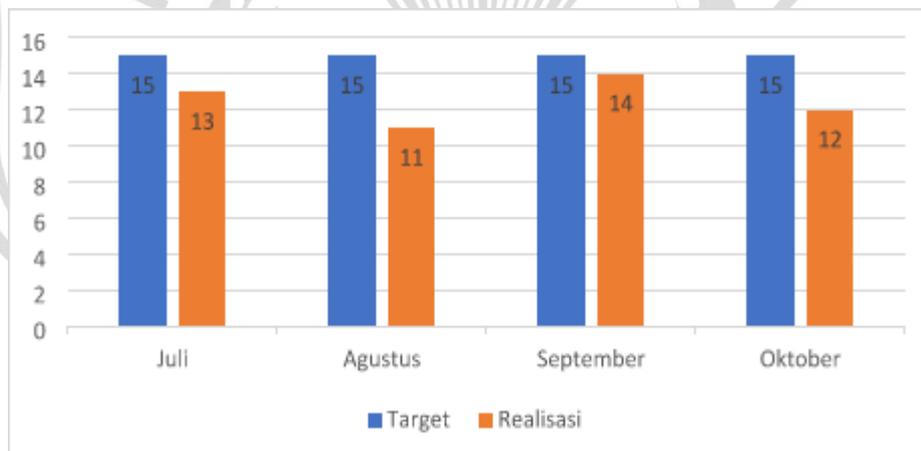
Berdasarkan pernyataan Pratama (2020) sumber daya manusia dapat dibidang buruk juga baik, perihal tersebut bisa dilihat melalui penilaian kinerja sumber daya manusianya. Kinerja ialah hasil melalui kemampuan individu ketika menuntaskan tanggung jawab maupun kewajibannya. Dengan demikian, berbagai usaha guna peningkatan kinerja pegawai ialah tantangan manajemen yang palinglah besar dikarenakan keberhasilan guna menggapai tujuan maupun kelangsungan hidup perusahaan bergantung terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Begitupun juga sebaliknya penurunan produktivitas juga dapat mempengaruhi output dan kinerja operasional.

Organisasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki tujuan bersama, menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan jasa maupun barang beserta nilai jual tinggi guna menggapai tujuannya organisasi. Satu diantara aset utama guna menggapai Tujuan organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM), yang bisa sebagai kekuatan besar apabila dikelola secara baik, maupun sebaliknya menjadi beban apabila dalam mengelolanya kurang optimal. Satu diantara strategi yang seringkali diimplementasikan atas perusahaan guna melakukan peningkatan daya saing merupakan melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun, meningkatkan produktivitas tidaklah mudah dan seringkali terdapat berbagai kendala, yang memerlukan pendekatan khusus terutama dari pihak karyawan sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja sangat terkait erat dengan manajemen SDM. Produktivitas kerja mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam menuntaskan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang berdasarkan standar perusahaan bisa diukur melalui hasil kerja karyawan. Produktivitas karyawan dapat

dilihat melalui kemampuannya guna menggapai target maupun tujuan yang sudah ditentukan atas perusahaan maupun target yang sudah ditentukan atas perusahaan.

Menurut Afandi (2016) bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan merupakan indikator krusial bagi kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan operasinya, karena meningkatnya produktivitas akan memperlihatkan efisiensi yang semakin baik. Berarti laba perusahaan juga akan meningkat. Oleh karena itu, maka penting bagi pihak manajemen PT. Anugrah Jaya Drajat guna selalu melakukan evaluasi maupun penilaian pada produktivitas kerja sejumlah karyawannya dari berbagai faktor yang berpengaruh.

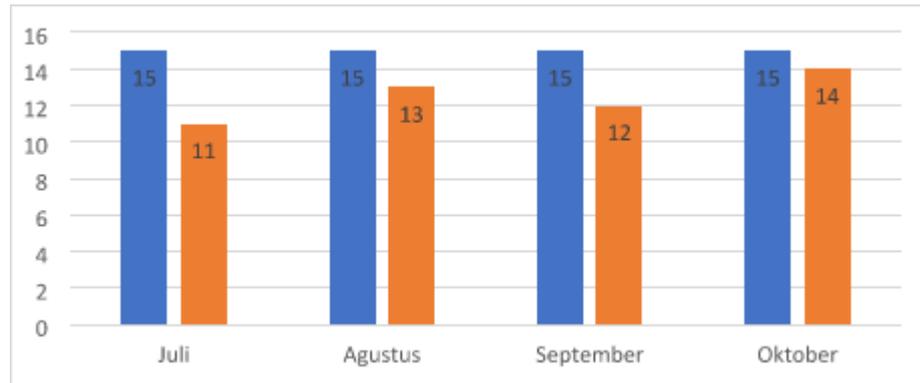
Berikut pencapaian produktivitas kerja PT Anugrah Jaya Drajat, yang bisa ditinjau dalam gambar 1.1, gambar 1.2 beserta gambar 1.3 dibawah.



Sumber : Arsip Perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat (2023)

Gambar 1.1 Target dan Realisasi trip Bali Tahun 2023

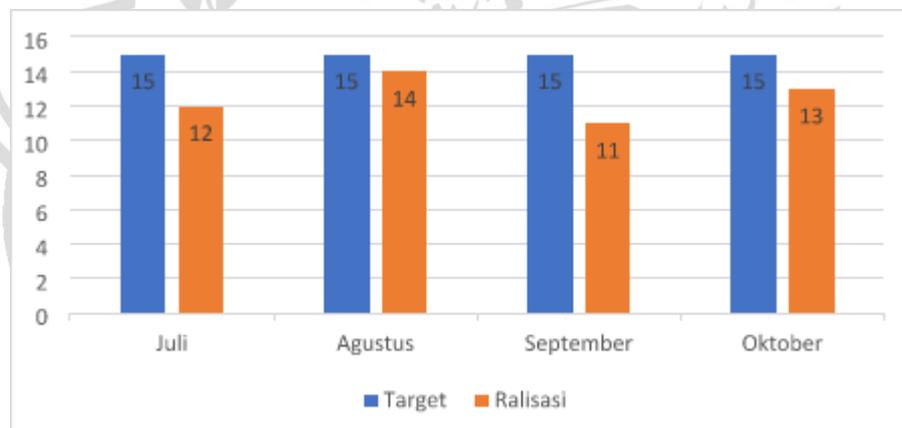
Dari gambar 1.1 menjelaskan sebuah target di perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat, dapat kita lihat dibulan Juli-Oktober 2023 terdapat target yang sama yaitu 15 trip, namun pada bulan Juli 2023 pencapaiannya yaitu 13 trip, lalu dibulan Agustus 2023 realisasinya menurun menjadi 11 trip, lalu dibulan September 2023 naik lagi 14 trip, dan dibulan Oktober 2023 terdapat penurunan 12 trip.



Sumber : Arsip Perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat (2023)

Gambar 1.2 Target dan Realisasi trip Jogja Tahun 2023

Melalui gambar 1.2 menguraikan suatu target pada perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat, dapat kita lihat dibulan Juli – Oktober 2023 terdapat target trip Jogja 15 trip, namun pada bulan Juli 2023 pencapaiannya yaitu 11 trip, lalu dibulan Agustus 2023 naik menjadi 13 trip, lalu dibulan September 2023 menurun lagi 12 trip dan dibulan Oktober 2023 naik lagi dengan pencapaian hasil 14 trip.



Sumber : Arsip Perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat (2023)

Gambar 1.3 Target dan Realisasi trip Malang Tahun 2023

Melalui gambar 1.3 menguraikan suatu target pada perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat, dapat kita lihat dibulan Juli – Oktober 2023 terdapat target trip Malang 15 trip, namun pada bulan Juli 2023 pencapaiannya yaitu 12 trip, lalu dibulan

Agustus 2023 naik menjadi 14 trip, lalu dibulan September 2023 menurun lagi 11 trip dan dibulan Oktober 2023 naik lagi dengan pencapaian hasil 13 trip.

Pada dasarnya produktivitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam mencapai hasil perusahaan. Maka dari gambar 1.1, gambar 1.2, dan gambar 1.3, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja PT Anugrah Jaya Drajat selama kurang waktu 4 bulan tidak pernah mencapai target trip di Bali, Jogja, dan Malang pada tahun 2023 yang di tentukan oleh Perusahaan.

Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai Lincyanata & Apriono (2003).

Tomy (2017) menyatakan bahwa produktivitas diukur dengan menilai sikap, perilaku, kemampuan, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja ialah instrumen yang dipergunakan atas manajer guna membuat perubahan sikap individu, serta selaku tahapan guna melakukan peningkatan kesadaran juga komitmen seseorang dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Dengan disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan harapan. Baskoro (2014).

PT. Anugrah Jaya Drajat, selaku Perusahaan jasa dengan berfokus pada sektor travel serta memiliki pegawai yang dapat dibilang tulang punggung berlangsungnya operasional perusahaan. Namun, pada pengelolaan sumber daya manusia, ada tantangan yang berhubungan beserta kedisiplinan pegawai absensi

pegawai juga datang tak tepat waktu. Di PT Anugrah Jaya Drajat ini cenderung sejumlah karyawan yang menyepelekan perosalan disiplin kerja yaitu waktu masuk kerja. Terdapat beberapa faktor keterlambatan karyawan, kendala transportasi hingga manajemen waktu pribadi. Keterlambatan ini, meskipun terkadang kecil dalam durasinya, dapat berdampak pada produktivitas operasional. Selain itu, dampak dari perilaku karyawan ini dapat dirasakan oleh perusahaan. Dapat dilihat pada data dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Pelanggaran Karyawan PT. Anugrah Jaya Drajat
pada bulan Juli – Oktober 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Datang Terlambat (Karyawan/Orang)	Tanpa Keterangan (Alpha)	Pelanggaran (Atribut)
Juli	73	14	12	10
Agustus	73	9	15	6
September	73	12	10	13
Oktober	73	8	9	11

Sumber : Arsip PT. Anugrah Jaya Drajat (2023)

Melalui tabel 1.1, dapat dilihat kehadiran karyawan PT Anugrah Jaya Drajat tidak pernah utuh dalam setiap bulannya, Seperti pada bulan Juli 2023 terdapat 14 karyawan datang terlambat, yang tidak hadir tanpa keterangan 12 karyawan dan 10 orang karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja, lalu pada bulan Agustus 2023 terdapat 9 karyawan yang datang terlambat, yang tidak hadir tanpa surat keterangan 15 karyawan, dan 6 karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja. Sedangkan pada bulan September 2023 terdapat 12 karyawan yang datang terlambat, yang tidak hadir tanpa keterangan 10 karyawan dan 13 karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja. Lalu pada bulan Oktober 2023 terdapat 8

karyawan datang terlambat, yang tidak hadir tanpa surat keterangan 9 karyawan, dan 11 karyawan tidak patuh pada peraturan atribut kerja. Pada bulan Juli 2023-Oktober 2023 terdapat karyawan yang menyepelekan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait disiplin kerja sehingga tidak tercapainya target produktivitas kerja.

Selain disiplin kerja, pemberian kompensasi sangatlah berpengaruh untuk karyawan yang diharapkan bisa memberi kesejahteraan hidup untuk karyawannya kemudian bisa memberi motivasi karyawan guna melakukan peningkatan produktivitas kerja. Melalui terdapatnya kompensasi bakal memotivasi dengan memberi dorongan produktivitas karyawan sebuah perusahaan Sinambela (2016).

Kompensasi adalah semua Imbalan yang diterima atas karyawan selaku kontribusi maupun penghargaan yang diberikan terhadap perusahaan bisa dalam bentuk barang, uang, maupun manfaat yang lain, mencakup dengan cara langsung ataupun tak langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana disiplin kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja fisik memengaruhi produktivitas karyawan di PT. Anugrah Jaya Drajat. Pertanyaan penelitian meliputi apakah berbagai faktor itu berdampak pada produktivitas kerja pada perusahaan itu. Tujuan penelitian mencakup melakukan evaluasi kontribusi setiap variabel bebas pada produktivitas kerja. Manfaat melalui penelitian ini ialah mengadakan panduan maupun wawasan untuk peneliti berikutnya mengenai berbagai faktor yang memberikan pengaruh produktivitas kerja, selayaknya lingkungan kerja, kompensasi, juga disiplin kerja. Sesuai dengan temuan penelitian terdahulu, ada variasi pada hasil tentang korelasi antara produktivitas kerja, kompensasi, juga

disiplin kerja. Program kompensasi menunjukkan usaha organisasi dalam melakukan pertahanan berdasarkan pernyataan Sutrisno (2017) kompensasi berperan signifikan pada MSDM (sumber daya manusia) selaku unsur melalui SDM yang dimiliki. Untuk melakukan peningkatan suatu kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan insentif keuangan dan mempertahankan karyawan jangka panjang sebagai staff yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan Suryadewi dkk (2020). Berikut data pemberian kompensasi yang diberikan karyawan PT Anugrah Jaya Drajat :

Tabel 1.2
Kompensasi PT Anugrah Jaya Drajat 2023

Kompensasi PT Anugrah Jaya Drajat 2023			
No	Keterangan	Ada	Tidak ada
1	Gaji	√	-
2	Uang Lembur	√	-
3	THR	√	-
4	BPJS Ketenagakerjaan	√	-
5	Uang Makan	√	-
6	Bonus Hadir Perbulan	√	-
7	Reward	-	√

Sumber HRD : PT Anugrah Jaya Drajat (2023)

Tabel 1.2 memberikan bukti bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Anugrah Jaya Drajat memenuhi kebutuhan karyawannya yang berupa gaji pokok diberikan setiap bulan dan uang lembur bagi karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan seperti Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian uang makan disetiap hari kerja dan jaminan keselamatan dengan memberikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, dan juga adanya pemberian kompensasi berupa bonus hadir perbulan, terlihat karyawan enggan tidak masuk kerja.

Dengan adanya kompensasi yang baik, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi. Tidak adanya bonus tambahan (*Reward*) di PT Anugrah Jaya Drajat jika target terpenuhi, bisa berakibat karyawan tidak memiliki semangat kerja tinggi dan perusahaan akan sulit memperoleh produktivitas yang perusahaan tentukan. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif M. Hasibuan (2012). Salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik secara nyaman juga memadai supaya pegawai bisa menuntaskan tugas secara baik.

Berdasarkan pernyataan Aisyah (2021) guna melakukan peningkatan produktivitas kerja, dibutuhkan perhatian pada lingkungan kerja secara kondusif, penting guna mempunyai fokus ketika melakukan pekerjaan dengan efisien, kemudian lingkungan kerja fisik secara optimal menjadi suatu kebutuhan.

Menurut Nasution (2020) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Berikut data lingkungan kerja fisik PT Anugrah Jaya Drajat :

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Fisik PT Anugrah Jaya Drajat

No	Nama	Keterangan		
		Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaan	√	-	-
2	Tempat Parkir	√	-	-
3	Tata Ruang	√	-	-
4	<i>Printer</i>	-	√	-
	<i>Scanner</i>	-	-	√
	Mesin <i>Photocopy</i>	-	√	-
	<i>AC</i>	-	√	-
	<i>WiFi</i>	-	√	-
5	Alat Tulis	-	√	-
6	Keamanan	√	-	-
7	Fentilasi Udara	-	√	-
8	Kendaraan Operasional	√	-	-
9	Toilet	√	-	-
10	Musholla	√	-	-
11	Kebersihan	√	-	-
12	Kebisingan	-	-	√
13	Kantin	-	√	-
14	Kebersihan Udara	-	-	√

Sumber : Data Internal PT Anugrah Jaya Drajat (2023)

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik yang diberi atas PT Anugrah Jaya Drajat terbilang memadai juga cukup baik. Lingkungan kerja fisik tersebut ada sejumlah fasilitas yang belumlah memenuhi yang dibutuhkan karyawan mereka selayaknya Mesin *Photocopy*, *printer*, *scanner*, yang ada pada PT Anugrah Jaya Drajat sehingga memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan dengan fungsi alat alat yang tidak maksimal, dengan itu karyawan akhirnya tidak bisa memaksimalkan dokumen kepada klien dengan waktu yang tepat. Kondisi lingkungan kerja terdapat masalah seperti jaringan *WiFi* yang kurang stabil (lemot), ruangan yang kurang terkondisikan seperti *AC* yang tidak berfungsi

maksimal, begitu juga kurangnya fasilitas yang penting seperti kurangnya bagusnya ketersediaan dikantin, sehingga karyawan memilih untuk mencari makan diluar perusahaan. Kebisingan dan kebersihan udara yang terganggu karena asap dari bus, dalam hal ini dapat secara signifikan menghambat produktivitas dan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Sesuai dengan latar belakang sebelumnya, peneliti mempunyai ketertarikan guna meneliti beserta judul “Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjabaran yang sudah diuraikan sebelumnya, jadi problematika yang bakal dibahas dalam penelitian ini yakni seperti dibawah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktifitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat ?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan penjabaran rumusan masalah sebelumnya, jadi tujuan melalui penelitian ini, seperti dibawah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Anugrah Jaya Drajat.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian sebelumnya jadi manfaat yang hendak dicapai pada penelitian ini seperti dibawah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Selaku rujukan maupun sumber informasi tentang lingkungan kerja fisik, kompensasi, maupun disiplin kerja pada perusahaan.
 - b. Sebagai referensi serta sumber informasi mengenai produktifitas kerja.
 - c. Sebagai referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.
2. Bagi pihak perusahaan PT. Anugrah Jaya Drajat
 - a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan suatu pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan produktifitas kerja.
 - b. Menginformasikan kepada perusahaan tentang seberapa pentingnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.
3. Bagi pihak Universitas

Hasil dari penelitian ini berharap dapat menambah wawasan, serta dapat dijadikan sebagai karya ilmiah yang bermanfaat bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat adanya inkonsistensi pada hasil-hasil
Telah ada penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor tersebut.

Efendi dkk (2020) Juga melakukan penelitian disiplin kerja bersama-sama Variabel
disiplin kerja, motivasi kerja secara positif mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penelitian yang dibuat oleh Tanjung & Mardiyah (2023) Memperlihatkan
bahwasanya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas
karyawan.

Penelitian Dinantara & Oktaviani (2019) Memperlihatkan bahwasanya
kompensasi berpengaruh positif juga signifikan pada produktivitas kerja. Adapun,
penelitian yang dikerjakan atas Safira dkk (2023) Memperlihatkan bahwasanya
kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Terkait lingkungan kerja, penelitian Prawoto & Hasyim (2022)
Memperlihatkan terdapatnya pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan,
adapun penelitian atas Ida Umarul Mufidah & Izhatullaili Izhatullaili (2023)
Memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif
secara signifikan pada produktivitas kerja.

Dalam konteks inkonsistensi temuan dari penelitian sebelumnya, penelitian
lanjutan diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam
mengenai bagaimana ketiga variabel ini memengaruhi produktivitas kerja
karyawan.