

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu perusahaan. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Karyawan tersebut dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Di dalam interaksi tersebut karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki.

Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Kerena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan semakin meningkat.

Produktivitas itu sendiri dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Menurut Pandi (2017:91) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Hal ini sangat penting karena produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Rendahnya Produktivitas sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap-tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi.

PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam pengolahan kelapa terintegrasi dan mempunyai karyawan bagian produksi berjumlah 35 karyawan. Sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk mengembangkan produk turunan kelapa, PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung bertekad untuk terus mengembangkan produk unggulan dan berkualitas tinggi, bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan dan diterima oleh masyarakat global.

Sebagai anak perusahaan dari Grup AGRICON, PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung berkomitmen untuk berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan. PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung memiliki pabrik pengolahan serat kelapa yang memproduksi keset pintu sabut untuk kebutuhan pasar ekspor di Kawasan Industri Sutami - Bandar Lampung.

Keterkaitan meneliti tentang Produktivitas Kerja karyawan adalah melalui penilaian Produktivitas Kerja. Penilaian Produktivitas Kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar perkerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan produktivitas kerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori produktivitas kerja tidak baik atau produktivitas kerja rendah.

Penulis melihat bahwa PT. Agri Lestari Nusantara memiliki masalah dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *general manager* PT. Agri Lestari Nusantara bahwa karyawan tidak mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi disebabkan masih ada beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu sehingga terjadinya pelambatan kerja serta tidak tercapainya suatu target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, terdapat masalah yang terlihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, seperti pada tabel produktivitas berikut.

**Tabel 1.1**  
**Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara**  
**Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target Perbulan (Kg)</b>	<b>Hasil</b>	<b>Ketercapaian %</b>
Januari	50.400	46.200	92%
Februari	50.400	42.000	83%
Maret	50.400	44.100	88%
April	50.400	45.150	90%
Mei	50.400	27.300	54%
Juni	50.400	40.950	81%
Juli	50.400	44.100	88%
Agustus	50.400	38.850	77%
September	50.400	42.000	83%
Oktober	50.400	35.700	71%
November	50.400	39.900	79%
Desember	50.400	38.850	77%
<b>Jumlah</b>		<b>485.100</b>	<b>80%</b>

*Sumber : PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui hasil pencapaian produksi mengalami peningkatan dan penurunan dari bulan- ke bulan atau bersifat fluktuasi. Fluktuasi merupakan kondisi yang tidak tetap atau berubah-ubah. Terlihat pada hasil produksi pada bulan Januari sebanyak 46.200 kg dan pada bulan April sebanyak 45.150 kg yang mendekati target produksi perbulannya. Kemudian terjadi penurunan produksi yang sangat rendah pada bulan Mei sebanyak 27.300 kg serta mengalami peningkatan produksi pada bulan Juni sebanyak 40.950 kg dan bulan Juli sebanyak 44.100 kg. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hasil produksi tidak selalu konsisten setiap bulannya. Hal ini dapat disebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan, pemberian kompensasi yang berbeda dan pengaruh pandemi covid-19 yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Ditengah pandemi Covid-19 sumber daya manusia menjadi suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Hal ini memiliki tujuan agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, mampu berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi ditengah wabah kesehatan yang membahayakan setiap karyawannya. Hal tersebut sudah pasti memengaruhi produktivitas kerja karyawan selama pemberlakuan pembatasan area perkantoran. Produktivitas kerja memainkan peranan penting bagaimana perusahaan mencapai tujuannya. Terutama pada bagian produksi, hal tersebut akan berpengaruh karena berhubungan dengan output barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Pada aturan pembatasan kehadiran karyawan di tempat kerja merupakan salah satu dampak perubahan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan harus menanamkan protokol kesehatan yang lebih ketat dalam pelaksanaan kegiatan. dimana kelengkapan kerja hingga aturan kerja yang dianjurkan pemerintah harus diterapkan pada kondisi pandemi saat ini.

Pembatasan kehadiran karyawan WFH (work from home) serta WFO (work from office) menjadi permasalahan didalam bagian produksi sebuah perusahaan, selain menimbulkan kecemasan selama bekerja dari kantor, hasil produksipun menjadi sebuah permasalahan ketika karyawan sebagian bekerja dari rumah). Adapun salah satu aturan yang harus diterapkan saat ini oleh perusahaan adalah dengan meminimalkan jumlah kapasitas karyawan yang bekerja sebesar 50% dari kapasitas ). Hal tersebut membuat perusahaan terutama pada bagian produksi harus benar-benar mengatur sistem kelengkapan kerja yang ada dengan karyawan yang telah dioptimalkan. Sistem WFO yang berdampingan dengan Covid-19 membuat kecemasan bagi karyawan sehingga mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Pasokan bahan pangan dan kebutuhan yang menurun mengakibatkan harga naik. Hal ini akan menimbulkan kelangkaan barang yang akhirnya akan memicu keresahan sosial Hal ini juga terjadi di PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung, karena pandemi ini sudah berlangsung hampir setahun mengakibatkan terjadinya penurunan produksi yang berujung produktivitas kerja secara keseluruhan juga menurun. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energy atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu mereshuffle kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut.

Fenomena lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung diketahui bahwa sebagian karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung kurang begitu peduli dengan produktivitas mereka. Mereka beranggapan bahwa telah hadir bekerja maka mereka telah memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan.

Perusahaan menginginkan setiap karyawan yang dimiliki dapat bekerja produktif, tetapi pada kenyataannya karyawan tidak bekerja produktif karena tidak memiliki kesadaran yang lebih dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Kompensasi. Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dalam kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada Kompensasi Finansial.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor yang ada pada diri individu, misalnya umur, tempramen, keadaan fisik individu, stress, kelelahan, motivasi, disiplin, serta komitmen. Sedangkan faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah termasuk kompensasi, bentuk organisasi, budaya kerja, lingkungan sosial dan keluarga (Sutrisno, 2014: 105).

Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Afandi (2018: 191) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Masalah kompensasi finansial tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kompensasi finansial sebagai sarana yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Pemberian kompensasi finansial dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan di waktu yang akan datang.

Istilah sistem kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Jika faktor-faktor tersebut bermasalah, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan tidak sesuai dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di suatu perusahaan.

PT. Agri Lestari Nusantara memiliki dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terlihat adanya kesenjangan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap. Kesenjangan yang banyak terjadi merupakan masalah utama yaitu perbedaan diterimanya kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Karyawan tetap memiliki kompensasi yang cukup memuaskan, dimana terdapat gaji, bonus, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua.

Hal ini berbanding terbalik dengan karyawan tidak tetap dimana mereka mendapatkan gaji dibawah gaji karyawan tetap. Untuk memastikan permasalahan tersebut maka peneliti membuat beberapa pernyataan Kompensasi Finansial melalui kuesioner pra-survey kepada 15 responden karyawan bagian pabrik pada PT. Agri Lestari Nusantara dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-survey Kompensasi Finansial**  
**Karyawan Bagian Produksi PT. Agri Lestari Nusantara**  
**Bandar Lampung Tahun 2021**

No.	Kompensasi Finansial	Jawaban			
		Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja saya.	5	33,3	10	66,7
2.	Upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya berikan	5	33,3	10	66,7
3.	Bonus tahunan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan.	13	86,7	2	13,3
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya.	12	80	3	20
5.	Asuransi Kesehatan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan Kesehatan saya.	5	33,3	10	66,7

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022*

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pra-survey pada kompensasi finansial yang menjadi permasalahan terbesar ada pada pernyataan gaji, upah lembur, dan asuransi Kesehatan yang diterima yaitu masing- masing sebesar 66,7 persen. Hal ini disebabkan karena gaji yang diterima menurut beberapa karyawan tidak adil dikarenakan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Ketidaksiuaian gaji membuat perhitungan upah lembur tentu sangat berpengaruh karena upah lembur perjamnya dihitung dengan gaji pokok.



Selain itu, asuransi Kesehatan yang diterima karyawan dianggap kurang memenuhi kebutuhan Kesehatan karyawan karena mereka menganggap BPJS Kesehatan kurang layak karena proses nya yang tergolong lambat. Oleh karena itu, hal ini harus menjadi perhatian oleh pihak perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chusminah (2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Selain kompensasi finansial faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Disiplin Kerja. Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan disiplin yang tinggi , maka para karyawan akan menaati semua peraturan- peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya Karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan , bahkan tidak hadir pada hari kerja.

Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya produktivitas kerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, dan menghindari pekerjaan. Disiplin kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara**  
**Bandar Lampung Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Hari Kerja Efektif	Absensi		
			Alpa	Terlambat	Cepat Pulang
Januari	35	6	5	12	3
Februari	35	6	2	8	4
Maret	35	6	3	14	5
April	35	6	4	16	5
Mei	35	6	4	16	4
Juni	35	6	4	12	2
Juli	35	6	2	5	3
Agustus	35	6	3	2	2
September	35	6	2	3	5
Oktober	35	6	5	4	2
November	35	6	5	5	3
Desember	35	6	4	5	4

*Sumber : PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung, Tahun 2021*

Data Tabel 1.3 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Februari, Juli dan September yaitu masing-masing 2 karyawan dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Januari, Oktober dan November yaitu masing-masing 5 karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapat SP 1, 4 orang mendapat SP 2, dan 2 orang mendapat SP 3. Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung yaitu sebesar 2% selama 1 tahun. PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 6 hari.

Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 6 hari. Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dari karyawan untuk memberikan pekerjaan yang baik dengan cara tidak melanggar absensi. Karakteristik yang terdapat di dalam sebuah pekerjaan dapat menjadi faktor tepenuhinya rasa puas dalam bekerja. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memaksimalkan kemampuan dan kecakapannya, memberikan berbagai pilihan tugas yang ia senangi, dan memberikan *feed back* atau umpan balik yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut.

Dalam permasalahan tersebut, apabila kita mengacu kepada yang menjadi permasalahan pada Produktivitas Kerja karyawan, maka hal tersebut terkait atau berhubungan dengan sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya, seperti tidak cerdas dalam memanfaatkan waktu bekerja, tidak menerpakan sikap saling menjaga hubungan baik antar sesama karyawan baik itu didalam dan diluar kantor yang harapannya antar sesama karyawan dapat saling membantu antara satu dengan yang lain ketika ada pekerjaan yang dinilai dapat dilakukan bersama-sama.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan.

Dengan demikian karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung dibagi sesuai dengan devisinya masing- masing sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala

peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing- masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Dengan demikian karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung dibagi sesuai dengan devisinya masing- masing sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing- masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Jenis Pelanggaran dan Sanksi yang Diberikan Pada Karyawan**  
**PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung**  
**Tahun 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Tingkat Pelanggaran</b>	<b>Jenis Sanksi Yang Diberikan</b>	<b>Keterangan</b>
2017	15	Teguran lisan	Teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa lebih dari 2 kali secara beruntun
2018	15	SP I	Terlambat masuk kerja selama 1 minggu berturut-turut dan alfa lebih dari 4 hari
2019	14	SP II	Terlambat masuk lebih dari 1 minggu dan alfa selama 3 bulan berturut-turut
2020	14	SP III	Alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya
2021	17	PHK	Pemberhentian kerja, karena tidak mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi/ perusahaan

*Sumber: PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung 2020*

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung melakukan pelanggaran, baik pelanggaran ringan, sedang, ataupun yang berat, hal ini dapat dilihat pada tahun banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran, teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 1 hari, dan tidak mencapai target bulanan. Dan SP I diberikan apabila karyawan terlambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 hari, dan tidak mencapai target selama 3 bulan berturut-turut. Dan SP II diberikan apabila terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alfa lebih dari 3 hari. Dan SP III diberikan apabila alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan melakukan kesalahan fatal lainnya.

Pelanggaran yang terjadi pada PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan perusahaan harus semakin aktif mengawasi setiap perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan Disiplin Kerja karyawan yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung sangat perlu untuk ditingkatkan agar keseluruhan karyawan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pra survey dilakukan terhadap karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung, terlihat bahwa pemimpin manajer Perusahaan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung, kurang bisa bersosialisasi kepada bawahannya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya diberikan produktivitas karyawan menurun yang disebabkan karyawan kurang termotivasi.

Dengan itu, Disiplin Kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Meskipun secara umum manajer Perusahaan akan memberikan karyawan berupa dengan memberikan berupa insentif, imbalan, tunjangan hari raya, tidak merendahkan/menghina karyawan, tidak mengkritik karyawan di depan karyawan lainnya, memberi kesempatan yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isabella Anggieta (2021) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. AGRI LESTARI NUSANTARA BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung Bandar Lampung.

#### **2. Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi finansial, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung Bandar Lampung.

#### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung, Jl. Insinyur Sutami No.52, Campang Raya, Kec. Tj. Karang Timur. Kota Bandar Lampung.

#### **4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah Januari 2022 sampai dengan Maret 2022.

#### **5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja dan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kompensasi Finansial karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.



**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Lestari Nusantara Bandar Lampung.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**