BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas manajerial yang meliputi perencanaan, penggerakan, pengembangan, serta pengawasan terhadap tenaga kerja dengan tujuan mencapai hasil kerja yang maksimal (Yanis, 2019). Sumber daya manusia menjadi aset strategis dalam mencapai tujuan perusahaaan, karena kinerja dan hasil kerja karyawan mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu bersaing dan bertahan dalam dunia usaha yang kompetitif (Rahmawati et al., 2021).

Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai aset yang memiliki potensi dan harus dikembangkan melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberdayaan agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM bukan hanya fungsi administratif, tetapi bagian integral dari strategi organisasi. Karyawan yang kompeten, terlatih, disiplin, serta memiliki kepuasan kerja yang baik, perusahaan akan sulit mencapai efisiensi dan efektivitas kerja secara optimal (Sarwani et al., 2020).

Peran sumber daya manusia menjadi semakin strategis karena mereka tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama inovasi dan perubahan dalam organisasi. Dalam menghadapi dinamika bisnis yang kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang adaptif, kreatif, dan memiliki kemampuan berpikir kritis (Anwar et al., 2025). Karyawan dengan kompetensi tinggiakan mampu berkontribusi secara optimal

terhadap perusahaan serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Perusahaan perlu menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan kemampuan, peningkatan kesejahteraan, dan pembentukan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif (Wahyudi et al., 2025).

PT. Mulia Wisata Perkasa adalah perusahaan jasa travel dan transportasi yang berpusat di Kota Lhokseumawe. Untuk memperluas jangkauan layanan, perusahaan ini memiliki cabang di beberapa kota besar di Aceh dan Sumatera Utara, yaitu Banda Aceh, Meulaboh, Takengon, dan Medan. Kehadiran cabang di berbagai kota strategis menjadi bukti komitmen PT. Mulia Wisata Perkasa dalam menghadirkan pelayanan transportasi yang andal, cepat, dan nyaman bagi pelanggan. Keberadaan cabang juga menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan pelayanan transportasi yang mudah diakses, nyaman, dan andal bagi masyarakat.

Kualitas dan produktivitas karyawan sangat menentukan keberhasilan pelayanan serta kepuasan pelanggan. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi, pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendukung keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan global.

Kinerja sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem manajemen yang efektif. Penerapan manajemen berbasis kinerja, komunikasi

yang terbuka, serta budaya kerja yang kolaboratif dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi lebih optimal. Selain itu, adanya penghargaan terhadap prestasi dan kesempatan pengembangan karier yang jelas akan meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang.

Produktivitas kerja karyawan menjadi ukuran utama dalam menilai kinerja organisasi secara keseluruhan, karena berhubungan langsung dengan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Harahap & Sijabat, 2022).

Produktivitas pada dasarnya mencerminkan kemampuan dan kemauan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien (Eksan & Dharmawan, 2020). Peningkatan produktivitas dapat dicapai apabila terjadi peningkatan efisiensi waktu, tenaga, bahan, serta adanya perbaikan sistem kerja dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi (Marthalia & Anisah, 2020). Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan output secara efisien. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh

kompetensi, yaitu kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas (Suherman et al., 2024).

Produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu. Kemampuan mencerminkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Peningkatan hasil menunjukkan sejauh mana individu mampu memperbaiki dan menambah output kerjanya. Semangat kerja menggambarkan motivasi serta antusiasme dalam menyelesaikan tanggung jawab. Pengembangan diri menekankan pada upaya karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi, sedangkan mutu mengacu pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai standar yang ditetapkan organisasi (Utami & Askiah, 2021).

Kompetensi merupakan kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya memahami tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga mampu mengembangkan inisiatif, berpikir kritis, serta menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan (Amuntai et al., 2024). Kompetensi yang baik juga membantu karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, baik dari segi teknologi, kebijakan, maupun tuntutan pasar. Dengan demikian, peningkatan kompetensi karyawan akan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas, inovasi, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, kompetensi menjadi elemen penting mengingat perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang profesional, komunikatif, pengetahuan, keterampilan dan memahami pelayanan pelanggan dengan baik (Marthalia & Anisah, 2020). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Maulana et al., 2023). Karyawan dengan kompetensi yang tinggi lebih produktif karena mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan menghasilkan output yang berkualitas.

Kompetensi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, pengalaman, serta efektivitas dan efisiensi. Pengetahuan mencerminkan pemahaman individu terhadap bidang pekerjaannya, sedangkan keterampilan menunjukkan kemampuan teknis dan praktis dalam melaksanakan tugas. Sikap dan nilai menggambarkan etika, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan. Pengalaman memperkuat kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi kerja, sementara efektivitas dan efisiensi mencerminkan kemampuan untuk mencapai hasil optimal dengan penggunaan sumber daya yang tepat (Damastara & Sitohang, 2020).

Selain kompetensi, faktor pelatihan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu (Wahyuningsih, 2019).

Peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab dengan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Holy et al., 2023). Penelitian lain juga mengungkapkan hal serupa, bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui kegiatan pelatihan, karyawan dapat mengembangkan keterampilan, meningkatkan profesionalisme, serta memperkuat kesiapan dalam menghadapi dinamika dan perubahan lingkungan kerja (Kristianto et al., 2023). Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

Pelatihan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Tujuan pelatihan mencerminkan arah dan sasaran yang ingin dicapai dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Materi pelatihan menunjukkan isi atau topik yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Metode pelatihan berkaitan dengan cara penyampaian yang efektif agar peserta mudah memahami dan mengaplikasikan materi. Kualifikasi peserta menentukan sejauh mana kesiapan dan kemampuan awal individu dalam mengikuti pelatihan, sedangkan kualifikasi pelatih mencerminkan kompetensi instruktur dalam memberikan bimbingan yang tepat (Kristianto et al., 2023).

Kompensasi juga merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Ira Agustini & Dewi, 2019). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun nonfinansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki semangat kerja lebih tinggi dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik (Agustina et al., 2023).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Dunggio et al., 2021). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, sistem kompensasi yang transparan menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi yang tepat juga dapat menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menumbuhkan motivasi intrinsik untuk terus meningkatkan kinerja. Perusahaan yang mampu mengelola sistem kompensasi secara objektif dan berkeadilan akan lebih mudah mempertahankan karyawan berprestasi serta membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis (Purnomo & Utami, 2021).

Kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan imbalan utama atas kinerja

karyawan, sedangkan insentif dan bonus diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu. Tunjangan berfungsi menambah kesejahteraan melalui dukungan finansial tambahan, sementara fasilitas mencakup sarana kerja dan kenyamanan yang diberikan perusahaan. Keseluruhan indikator tersebut mencerminkan sistem kompensasi yang adil dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan (Dunggio et al., 2021).

Disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif dan profesional. Disiplin mencerminkan kesadaran serta kesediaan karyawan untuk menaati peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga ketertiban, serta menghormati aturan yang berlaku di tempat kerja (Fiernaningsih & Herijanto, 2019). Sikap disiplin tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan atasan, serta memperkuat citra organisasi di mata publik.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga hasil kerja yang dicapai lebih optimal (Agustina et al., 2023). Kedisiplinan tersebut berperan dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam proses kerja, sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih optimal. Dengan demikian, disiplin kerja dapat

dianggap sebagai salah satu faktor penting yang menentukan tingkat produktivitas pegawai dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu ketepatan waktu, kerapian berpakaian, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja. Ketepatan waktu mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam hadir dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Kerapian berpakaian menunjukkan sikap profesional dan menghormati lingkungan kerja. Kepatuhan terhadap aturan menggambarkan kesediaan karyawan untuk mengikuti kebijakan organisasi, sedangkan tanggung jawab kerja mencerminkan komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Hayatun & Ernawati, 2022).

Fenomena yang juga terjadi pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe menunjukkan adanya variasi produktivitas di antara karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan kinerja tinggi, namun sebagian lainnya masih kurang optimal dalam menyelesaikan tugas, yang dapat disebabkan oleh perbedaan kompetensi, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, serta lemahnya disiplin kerja. Kondisi ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan efisiensi operasional perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penilitian dengan mengambil judul "**Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe**". Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi prioritas penting bagi PT. Mulia Wisata Perkasa. Upaya

tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi dan pelatihan yang terarah, pemberian kompensasi yang adil, serta pembinaan disiplin kerja yang konsisten.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneltian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mulia Wisata Perkasa Kota Lhokseumawe.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompetensi, pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah kajian empiris yang relevan dengan teori-teori manajemen modern dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pada sektor jasa transportasi, khususnya di wilayah Aceh.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan (PT.Mulia Wisata Perkasa)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam

mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kompetensi, program pelatihan yang terarah, sistem kompensasi yang adil, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

b. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini memberikan masukan praktis tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dan terukur dalam mendukung pencapaian kinerja optimal perusahaan. Melalui strategi SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta daya saing. Dalam industri jasa transportasi yang kompetitif, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci untuk mencapai keunggulan dan keberlanjutan perusahaan.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada karyawan mengenai pentingnya peningkatan kompetensi dan penerapan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam menunjang pengembangan karier. Dengan memiliki kompetensi yang relevan dan sikap disiplin yang tinggi, karyawan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga berperan aktif dalam mendorong tercapainya target serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

d. Bagi Bagi Pemerintah atau Instansi Terkait

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah maupun lembaga ketenagakerjaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor jasa transportasi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk

menyusun program peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri, mendorong produktivitas tenaga kerja, serta memperkuat daya saing sektor transportasi dalam menghadapi perubahan ekonomi dan kemajuan teknologi.