

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam perusahaan sangatlah tinggi, menimbulkan banyaknya tantangan dan hambatan yang harus dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi. Hal ini diakibatkan seiring adanya globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang mendorong perusahaan untuk mempersiapkan diri dalam persaingan bisnis sehingga perusahaan dapat tetap survive. Pemilihan media lebih dari sekadar melibatkan konsumen tetapi mengirimkan peristiwa yang luar biasa, interaktif, dan emosional merek. Sedangkan Komunikasi Pemasaran berfungsi sebagai sekumpulan informasi dan menunjukkan kepada konsumen bagaimana caranya dan mengapa produk digunakan, serta menghubungkan merek ke orang, tempat, acara, pengalaman (Umi Narimawati,2020). Perusahaan dituntut memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing tinggi, agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah outsourcing di sebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pengelolaan tenaga kerja.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) berlokasi di Telaga Bodas, Jalan Canal Galunggung No.11, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera bergerak dalam bidang usaha pengelolaan tenaga kerja dengan bentuk layanan produk dan jasa antara lain: Assesment, Rekrutmen, Analisa Jabatan, Jasa Penyedia Kerja/Pemborongan Pekerjaan, Pendidikan dan Pelatihan. PT. PKSS bisa menjadi konsultan pribadi bagi setiap perusahaan yang paham dan mengerti berbagai aspek permasalahan human capital, organisasi, sistem manajemen beserta pemecahannya yang komprehensif. Perusahaan ini mengasah tenaga kerja Indonesia yang telah terbukti sebagai potensi yang dianggap masih terpendam dan belum maksimal dikelola dengan baik dan benar. Dengan demikian perusahaan melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, penempatan human capital atau sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang tinggi, disamping memfasilitasi pengembangan human capital yang terstruktur, aplikatif dan sejalan dengan kebutuhan usaha.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki faktor yang mempengaruhi suatu keberhasilan suatu organisasi, dengan kinerja produktivitas kerja karyawan maka akan mencapai sumber daya yang baik. Penerapan sumber daya manusia ini juga bermanfaat untuk mengatur atau mengelola sumber daya

manusia yang sudah ada dalam organisasi agar mencapai suatu tujuan dengan baik. Bahwa sumber daya manusia sesuatu peran aktif dalam menciptakan suatu sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variable-variabel yang mempengaruhinya antaranya termasuk kedisiplinan dan pengalaman kerja. Di dalam produktivitas kerja yang baik sangat penting mengelola kedisiplinan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik pada organisasi. Namun tidak hanya disiplin kerja saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, adanya pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Peranan Sumber Daya Manusia bagi Perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerja tapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan (I Budiarti, 2015).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Dengan memiliki sumber daya yang berkualitas maka akan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan perusahaan dapat mencapai tujuan. Disebutkan dalam penelitian Fagbenle (2012) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan berasal dari diri karyawan atau yang disebut sebagai Human factor, salah satunya adalah pengalaman kerja.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Menurut Ardana dkk. (dalam Rumondor, 2012:270) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015).

Hal yang sangat berperan dalam melakukan suatu perubahan adalah siapa yang menjadi pemimpin-pemimpin kunci di perusahaan, pengalaman di perusahaan yang menunjukkan bahwa membangun sebuah kapasitas untuk berubah, bukanlah pekerjaan yang mudah (I Budiarti dan R.Joesman Kartaprawira)

Studi terbaru menunjukkan bahwa pengetahuan adalah sumber daya strategis penting bagi organisasi meskipun beberapa menganggap sumber daya manusia tidak secara khusus berurusan dengan pengembangan dan dukungan keunggulan kompetitif. Pengetahuan tetap menjadi aset berharga yang dibawa semua karyawan ke organisasi (I Budiarti, 2017)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu, apabila individu

tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku dengan memilih perbuatan yang ditetapkan atau yang semestinya. Untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri.

Arsyad (2014) menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin kerja menurut (Nitisemito 2000:199). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab yang besar seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidaksiplinan karyawan di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2012).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan di antaranya pendisiplinan dilakukan secara

pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Macam-macam disiplin kerja yaitu disiplin diri, kelompok, preventif, korektif dan progresif.

Dan berdasarkan hasil observasi langsung yang saya lakukan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Bandung, dapat terlihat bahwa karyawan sering datang tidak tepat pada waktunya dengan berbagai alasan keterlambatan yang dilakukannya, seperti mengalami kemacetan, dan banyak alasan lainnya sehingga mengalami kurangnya kedisiplin pada pekerjaannya. Hal ini didukung dengan melakukan survey awal dan kuesioner yang dilakukan melalui google form pada saat Work From Home (WFh) tanggal Selasa, 7 April 2020, seperti pada tabel berikut yang dilakukan dengan membagikan kuesioner awal kepada 10 orang karyawan. Seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Survey Awal Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik	7	70	3	30
2.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	7	70	3	30
3.	Saya bekerja selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan	7	70	3	30
4.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan	10	100	0	-
5.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	8	80	2	20

Sumber : 10 orang karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung

Pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa sejumlah 70% Karyawan atau sejumlah 7 orang karyawan memenuhi kehadirannya dengan

baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Serta hampir 100% dari 10 karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih dari target atau instruksi yang ditentukan perusahaan dapat mengindikasikan adanya produktivitas kerja karyawan yang cukup tinggi di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.

Di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung didapatkan hasil bahwa masih banyak karyawan yang hadir di tempat kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fakta ini merupakan salah satu bentuk kurangnya disiplin kerja dari karyawan yakni dalam hal kemauan seorang karyawan untuk menginvestasikan segala upaya dan usahanya dalam suatu pekerjaan. Contoh lain dari ketidakdisiplinan karyawan adalah tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasannya.

Selain itu tidak hanya disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Handoko (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja

merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Hal ini di dukung dengan melakukan survey awal dan kuesioner yang dilakukan melalui google form pada saat Work From Home (WFh) tanggal Selasa,7 April 2020 ,seperti pada tabel berikut yang dilakukan dengan membagikan kuesioner awal kepada 10 orang karyawan. Seperti terlihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Survey Awal Pengalaman Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Lama waktu saya bekerja memudahkan saya dalam bekerja	4	40	6	60
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	50	5	50
3.	Keahlian yang saya miliki masih dibawah rata-rata	4	40	6	60
4.	Pekerjaan yang Saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang Saya miliki	6	60	4	40
5.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	7	70	3	30

Sumber : 10 orang karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung

Pada Tabel 1.2 menjelaskan bahwa sejumlah 60% karyawan menganggap bahwa lama waktu dalam bekerja tidak memudahkan para karyawan unttuk melakukan pekerjaannya. Sebanyak 70% karyawan atau sebanyak 7 orang karyawan memilih untuk selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan melakukan hal atau kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan pada PT.PKSS menganggap jika kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan belum tentu memudahkan mereka dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi ada beberapa karyawan

juga yang beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan itu membutuhkan pengalaman kerja sebelumnya. Karena adanya hambatan seperti itu kadang sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain dua faktor di atas, adapun faktor lain yang dapat muncul pada perusahaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Hasibuan, 2003). Faktor lainnya adalah motivasi. Muammam et al. (2013) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan pada diri seseorang sehingga motivasi adalah salah satu kunci untuk mencapai suatu kebutuhan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, timbulnya motivasi pada diri seseorang karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, dorongan, keinginan, serta tujuan. Dorongan bekerja akan timbul pada diri seseorang disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan adanya tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menimbulkan perbedaan motivasi dalam berprestasi. Hal ini didukung dengan melakukan survey awal dan kuesioner yang dilakukan melalui google form pada saat Work From Home (WFH) tanggal Selasa, 7 April 2020, seperti pada tabel berikut yang

dilakukan dengan membagikan kuesioner awal kepada 10 orang karyawan. Seperti terlihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Survey Awal Kompensasi

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Jumlah upah / gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan	7	70	3	30
2.	Upah/gaji yang diberikan oleh perusahaan membantu saya untuk kebutuhan sehari-hari	10	100	0	-
3.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih semangat	10	100	0	-
4.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	9	90	1	10
5.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	8	80	2	20

Sumber : 10 orang karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung

Pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa sejumlah 100% karyawan atau seluruh karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung menyebutkan bahwa upah atau gaji yang diberikan perusahaan membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung dapat membuat para karyawan bekerja dengan lebih semangat. Akan tetapi sebanyak 30% karyawan juga berpendapat bahwa jumlah upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan.

Di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung didapatkan hasil bahwa pemberian kompensasi pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera berjalan sangat baik sehingga membuat karyawan lebih semangat untuk bekerja secara produktif untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Apalagi dengan diberikannya bonus-bonus dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan hari tua, kesehatan, hari raya

dan lainnya akan menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera.

Robins (2014:43), mendefinisikan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Rivai (2009:32) menyatakan bahwa ”produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia”. Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Hal ini di dukung dengan melakukan survey awal dan kuesioner yang dilakukan melalui google form pada saat Work From Home (WFh) tanggal Selasa,7 April 2020 ,seperti pada tabel berikut yang dilakukan dengan membagikan kuesioner awal kepada 10 orang karyawan. Seperti terlihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Survey Awal Produktivitas Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	7	70	3	30
2.	Saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	10	100	0	-
3.	Saya melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan	10	100	0	-

4.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	9	90	1	10
5.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.	7	70	3	30

Sumber : 10 orang karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung

Pada Tabel 1.4 menjelaskan bahwa sebanyak 70% karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung menyebutkan bahwa para karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka tangani. Walaupun begitu, sebanyak 90% karyawan dapat memenuhi target yang telah di tetapkan di perusahaan. Dan sebanyak 100% karyawan mencapai produktivitas kerja nya dalam mencapai target.

Di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung didapatkan hasil bahwa karyawan pada PT. Prima Karya Sarana terkadang mengalami kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya tapi itu tidak menutup untuk para karyawan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pekerjaan yang menuntut mereka untuk tetap melaksanakan pekerjaannya dalam kondisi apapun karena itu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Faktor-faktor yang telah disebutkan diatas adalah fenomena yang terjadi di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Isnawati, Titin Ruliana, dan Adi Suroso (2017)

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah dan S.Martono (2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhwan dan Siti Puryadani (2019) menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Keempat penelitian tersebut telah membuktikan bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Namun, ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan teori dan hasil penelitian diatas. Penelitian yang dilakukan oleh Muhwan dan Siti Puryadani (2019) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Delfi Wirayami, Lia Suprihartini, dan Roni Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan adanya hasil penelitian yang berbeda maka peneliti

mendapatkan *Gap Theory* untuk dijadikan acuan melakukan penelitian.

Berdasarkan yang sudah dibahas pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk membuat suatu karya ilmiah dengan judul **“DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS) BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung adalah sebagai berikut:

1. kurangnya kesadaran karena tidak ada keinginan dari diri sendiri untuk berubah yang dapat mempengaruhi disiplin saat bekerja akan mempengaruhi pergerakan di dalam perusahaan. Hal ini mengakibatkan turunnya produktivitas karyawan.
2. pengalaman kerja yang diutamakan pada hampir seluruh perusahaan yang dapat berpengaruh pada perusahaan. Akan tetapi pada faktanya tidak semua karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera yang menganggap bahwa pengalaman kerja atau lamanya bekerja itu tidak dapat memudahkan karyawan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan

sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Upah atau gaji yang diterima karyawan di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera sesuai dengan pekerjaannya yang diberikan perusahaan dianggap belum bisa memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan kurang produktif.
4. PT. Prima Karya Sarana terkadang mengalami kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya tapi itu tidak menutup untuk para karyawan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga menghambat terjadinya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan perusahaan yang kurang produktif.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas maka penulis mencoba merumuskan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran secara parsial disiplin kerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
2. Bagaimana gambaran secara parsial pengalaman kerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
3. Bagaimana gambaran secara parsial kompensasi pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.

4. Bagaimana gambaran secara parsial produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Memperoleh gambaran secara parsial disiplin kerja, pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
2. Memperoleh gambaran secara parsial pengalaman kerja pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
3. Memperoleh gambaran secara parsial kompensasi pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
4. Memperoleh gambaran secara parsial produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi baik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung.

1.4.1.1 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis untuk:

1. Perusahaan

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi dan solusi pada perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis untuk:

1. Penulis

Bagi penulis dalam penelitian ini sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam membuat metode penelitian.

2. Peneliti Lain

Untuk peneliti lain penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk dijadikan referensi dalam membuat penelitian yang akan dilakukan.

1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS). Jalan Telaga Bodas, Jln. Canal Galunggung No.11, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263(022) 7301163.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan September 2018. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

