

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era persaingan global, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir cerdas, inovatif dan cepat tanggap serta mampu bersaing dengan para kompetitor dalam menghadapi kemajuan zaman. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam persaingan organisasi yaitu dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Dengan demikian perlu adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan dari skill yang berkompeten. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia maka perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja adalah salah satu unsur yang paling penting dalam menentukan kemajuan perusahaan, dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mendukung produktivitas kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan yang mana mampu menjalankan tugas perusahaan (memiliki kompetensi). Dalam hal inilah, maka produktivitas kerja karyawan juga harus mendapatkan perhatian, khususnya dari pimpinan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan dunia industri beton. Persaingan yang semakin ketat di dunia Industri beton membuat para pengusaha beton harus lebih memperhatikan beberapa faktor dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola secara sistematis, terencana, dan efisien agar produktivitas kerja karyawan meningkat. PT. Calvary Abadi yang bergerak di bidang penggilingan atau Pemecah batu (*Stone Crusher*), Industri Beton Ringan (*Masonry Concrete*) dan Industri Beton Pracetak (*Precast Concrete*). Namun yang terjadi di dalam PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto mengalami penurunan produktivitas kerja, dimana dari sisi kuantitas kerja dalam menyelesaikan pesanan produk selama empat bulan terakhir tidak mencapai order yang ditetapkan, berikut ini data order, realisasi dan produk reject pada PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto :

**Tabel 1.1**  
**Order, Realisasi Produksi Dan Produk Reject**

Periode	Produk	Order Produksi	Realisasi	Realisasi (%)	Reject	Reject (%)
Januari	<i>Precast concrete</i>	100	80	80%	17	21,25 %
	<i>Dry concrete</i>	180	150	83,3 %	15	10%
Februari	<i>Precast concrete</i>	130	110	84,6 %	18	16,4%
	<i>Dry concrete</i>	250	210	84%	36	17%
Maret	<i>Precast concrete</i>	190	140	73,7%	21	15%
	<i>Dry concrete</i>	320	300	93,7%	46	15,3%
April	<i>Precast concrete</i>	250	240	96%	43	17,9%
	<i>Dry concrete</i>	350	340	97%	21	6,2%

Sumber : PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto, 2019

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas menunjukkan selama empat bulan terakhir adanya realisasi produksi tidak mencapai jumlah order, selain itu jumlah produk yang *reject* selama 4 bulan rata-rata 6-21%, seharusnya produk reject yang ditetapkan perusahaan sebesar 3 %, hal ini menunjukkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan standar yang sudah ditetapkan oleh PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokert. Karyawan juga tidak mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi, dimana kekurangan dari target produksi bulan Mei harus diselesaikan atau bulan selanjutnya, begitu seterusnya, hal ini menunjukkan ketidaktepatan penyelesaian pekerjaan dan kurang efisien dalam penyelesaian pekerjaan.

Banyak faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi finansial. Bagi perusahaan, kompensasi mempunyai peran penting karena kompensasi merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, selain itu perusahaan memberikan kompensasi sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan sangat penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2008).

Penurunan produktifitas kerja kakaryawan diduga disebabkan kompensasi finansial, hal ini didukung hasil wawancara dengan beberapa karyawan tidak tetap yang menunjukkan bahwa karyawan merasa pemberian kompensasi finansial yang tidak mereka terima selama ini masih kurang dan jauh di bawah UMR Kabupaten Mojokerto yaitu Rp. 2,23 juta, bayaran lembur yang diterima karyawan juga tidak sesuai dengan beban kerja, karyawan masih merasa kurang dengan bayaran lembur yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan kurang memperhatikan bonus bagi karyawan yang berprestasi. PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto memberikan bonus berupa uang bagi karyawan yang masuk full hari kerja efektif maka bonus diberikan untuk karyawan tersebut. Serta pemberian asuransi yang masih kurang yaitu hanya berupa BPJS kesehatan diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun, padahal karyawan yang sudah melewati masa percobaan kerja (umumnya 3 bulan), berhak untuk menerima asuransi baik kesehatan maupun ketenagakerjaan

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto, bahwa beberapa karyawan mengatakan ketidakpuasannya terhadap pekerjaannya seperti gaji, karena menurut karyawan dengan gaji

yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan, selain itu juga kepuasan terhadap rekan kerja yang tidak bisa saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka akan secara otomatis juga akan mengalami peningkatan dalam produktivitas kerja.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto atau setidaknya mempertahankan produktivitas kerja karyawan yang sudah diperoleh saat ini agar tidak semakin menurun yaitu dengan cara memberikan, memenuhi ataupun memperbaiki kepuasan kerjanya di perusahaan seperti gaji yang memenuhi standar, penempatan pekerjaan yang tepat dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi melalui kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto Bagian Produksi"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto bagian produksi .
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai oleh penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan sumber daya manusia pada

khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang mempelajari tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang ingin dicapai dalam penelitian bagi beberapa pihak lain antara lain:

### a) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengolah produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi finansial dan kepuasan kerja karyawan.

### b) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengetahuan, pengalaman, pengaplikasian ilmu dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.