

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan produksi dan operasi merupakan kegiatan menciptakan barang dan jasa yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen dan kegiatan ini menjadi fungsi utama perusahaan. Melalui kegiatan produksi dan operasi segala sumber daya masukan perusahaan diintegrasikan untuk menghasilkan keluaran yang memiliki nilai tambah. Produk yang dihasilkan dapat berupa barang akhir, barang setengah jadi atau jasa.¹

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.²

Menurut M. Sinungan produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.³ Untuk mencapai lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus

¹ Hery Prasetya dan Fitri Lukiastuti, *Manajemen operasi*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009), 1.

² Budiono dan Erlyna, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. POS INDONESIA Cabang Sidoarjo," *Jurnal Bisnis Indonesia* 6, no.2 (2015), 209.

³ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 269.

mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.⁴

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi 2018 Bulan Juli-Desember

Bulan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Hasil Produksi	74.210 pcs	70.286 pcs	68.191 pcs	117.539 pcs	100.569 pcs	107.679 pcs

Sumber: Data Perusahaan CV. Fairuz Group Demak

Dari tabel tersebut bisa dilihat bahwa hasil produksi yang dihasilkan CV. Fairuz Group Demak pada bulan Juli sampai Desember tahun 2018 mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, dibuktikan hasil produksi mulai menurun pada bulan Agustus, November dan mengalami penurunan drastis pada bulan September. Hasil produksi tersebut bisa dikatakan belum sesuai dengan target kapasitas produksi yang CV. Fairuz Group Demak inginkan. Hal tersebut terjadi karena faktor pemberian kompensasi dan pengalaman kerja. Beberapa karyawan memilih untuk berhenti dan beralih profesi untuk bekerja dipabrik lain.

Menurut Sinungan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, faktor kemampuan kerja, pengalaman kerja, faktor lingkungan dan faktor motivasi kerja.⁵ Namun peneliti di sini hanya meneliti mengenai kompensasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Alasan peneliti memilih variabel kompensasi dan pengalaman kerja adalah karena kedua variabel tersebut sesuai dengan masalah yang dihadapi oleh CV. Fairuz Group Demak. Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas

⁴ Budiono dan Erlina, *Pengaruh Kompensasi*, 209.

⁵ Rafika Faris, dkk., "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 4, (2016): 2.

kerja harus dimulai dari produktivitas kerja karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian terutama kepada masalah kompensasi dan pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kompensasi. Pada hakekatnya tujuan utama pemberian kompensasi itu agar tercipta rasa keadilan. Oleh karena itu pemberian kompensasi tidak asal ada saja, tetapi benar-benar diperhitungkan dengan cermat agar tidak mengurangi rasa keadilan bagi para karyawan yang bekerja di organisasi tersebut.⁶

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.⁷ Kompensasi dan balas jasa merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia giat dan bersemangat dalam bekerja. Bagi karyawan, kompensasi dan balas jasa merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya. Oleh sebab itu, karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan balas jasa yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah pembayaran kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Di samping itu, kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian. Sumber pendapatan nasional sebagian dating dari kompensasi. Pendapatan karyawan adalah bagian terbesar

⁶ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), 73.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 118.

dari daya belinya yang digunakan untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa hasil produksi perusahaan-perusahaan.⁸

Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi dan balas jasa yang rendah dirasakan tidak sesuai kepada karyawan, maka timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan mempekerjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Akan tetapi apabila kompensasi dan balas jasa yang diberikan perusahaan dipandang layak dan adil, maka karyawan cenderung akan mencurahkan sepenuh hati pengabdian yang besar pada perusahaan. Kompensasi dan balas jasa penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.⁹

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Menurut Handoko “semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.”¹⁰ Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), 234.

⁹ Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), 541.

¹⁰ Rafika Faris, *Pengaruh Pengalaman Kerja*, 3.

Melalui pengalaman seorang pegawai akan merasakan kepuasan kerja lebih tinggi, dengan semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki. Hal tersebut nantinya akan nampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin pada produktivitas kerja yang diharapkan dapat semakin meningkat.

CV. Fairuz Group Demak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha perdagangan barang khususnya perdagangan barang dan jasa yang berlokasi Gudang utama di Jl. Sakura Wonorejo 07/03, Karanganyar, Demak, Jawa tengah. Saat ini CV. Fairuz Group Demak memiliki karyawan sekitar 350 orang karyawan produksi dengan menggunakan sistem kerja harian. Dengan faktor tenaga kerja manusia yang banyak, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pokok karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi perusahaan perlu memberikan perlakuan yang baik, sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal.

Namun, masih terdapat karyawan bagian produksi yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan antara karyawan bagian produksi yang sudah mempunyai pengalaman dengan karyawan produksi yang belum memiliki pengalaman.¹¹ Karyawan lain juga berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan anatara karyawan lama yang sudah mempunyai pengalaman kerja dan karyawan baru yang belum memiliki pengalaman mendapatkan kompensasi yang berbeda yaitu lebih tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan baru yang belum berpengalaman daripada karyawan lama yang sudah memiliki pengalaman

¹¹ Syafiatius Sholihah, Wawancara oleh penulis, 5 Desember 2018, wawancara 1.

kerja.¹² Rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, *skill* dan sistem target yang telah ditetapkan perusahaan. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak cukup, maka kepuasan bekerja akan berkurang dan semangat bekerja akan terganggu sehingga produktivitas kerja para karyawan menurun.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Dalam hasil penelitiannya Budiono dan Erlina (2015) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan, kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Rafika Faris, dkk (2016) yang menyatakan bahwa hubungan kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan. Hasil serupa juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Zuchri Abdussamad (2014) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rafika Faris, dkk (2016) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan yanti Itafia (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga didapatkan dari Penelitian Ardika Sulaeman (2014) tentang pengalaman kerja menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini berusaha untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan CV. Fairuz Group Demak. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Fairuz Group Demak”**.

¹² Syafiatus Sholihah, Wawancara oleh penulis, 7 Desember 2018, wawancara 2.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja karyawan di CV. Fairuz Group Demak?
2. Apakah pengaruh pengalaman kerja pada produktivitas kerja karyawan di CV. Fairuz Group Demak?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah di atas, maka di sini terdapat tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengalaman kerja pada produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Bidang Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia, terutama dari segi kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan rekomendasi bagi penelitian yang akan datang.
2. Bidang Praktis
 - a. Bagi Perusahaan yang bersangkutan
Melalui penelitian ini diharapkan menjadi input bagi pihak manajemen dalam menentukan strategi-strategi yang berhubungan dengan kompensasi dan pengalaman kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.
 - b. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini digunakan sebagai informasi atau masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang khususnya dalam bidang pengetahuan matakuliah manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman abstrak, halaman nota bimbingan, halaman pengesahan, halaman persembahan, halaman pengantar, halaman daftar isi.

2. Bagian isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar terdiri lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian kompensasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berupa penutup yang terdiri dari kesimpulan,
dan saran.

