

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang diperluakan saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki produktivitas. Produktivitas karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian produktivitas sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam

pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan produktivitas individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya produktivitas individu mempengaruhi produktivitas tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja (Prawirosentono, 2016:41).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2012:4). Departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis.

Sisi lain dalam memperhatikan karyawan melalui pemberian kompensasi yang disadari dapat memberikan motivasi kerja sebagai upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan

tersebut adalah dengan melakukan pelatihan (Handoko, 2018:74). Permasalahan kompensasi CV Percetakan Remaja Kabupaten Pati diantaranya adanya tuntutan dari pihak karyawan untuk menyesuaikan gaji dengan UMK (Upah Minimum Kota) Kabupaten Pati sebesar Rp 1.953.000 sedangkan untuk gaji karyawan CV Percetakan Remaja Kabupaten Pati sebesar Rp. 1.890.000,-.

Seperti yang dikemukakan Dessler (2018:75) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

CV Percetakan Remaja Kabupaten Pati merupakan salah satu badan usaha bergerak dalam bidang usaha percetakan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati adalah kurangnya motivasi kerja karyawan bagian produksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkurangnya motivasi karyawan serta kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Tingkat Keterlambatan Karyawan**  
**Bagian Produksi CV. Remaja Kabupaten Pati Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterlambatan Karyawan</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran</b>
<b>Januari</b>	125	11	8,8%
<b>Februari</b>	125	12	9,6%
<b>Maret</b>	125	12	9,6%
<b>April</b>	125	12	9,6%
<b>Mei</b>	125	15	12,0%
<b>Juni</b>	125	11	8,8%
<b>Juli</b>	125	14	11,2%
<b>Agustus</b>	125	16	12,8%
<b>September</b>	125	13	10,4%
<b>Oktober</b>	125	11	8,8%
<b>November</b>	125	14	11,2%
<b>Desember</b>	125	11	8,8%

Sumber : CV. Remaja Kabupaten Pati, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan dalam kehadiran, hal ini ditunjukkan dengan persentase bulan Agustus 2020 persentase keterlambatan paling tinggi karyawan sebesar sebanyak 16 karyawan (12,8%). Terjadinya kenaikan tingkat kehadiran karyawan bagian produksi ini menyebabkan target produksi menjadi belum terpenuhi. Berikut adalah data capaian target dan realisasi produksi CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati yang dihasilkan oleh CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati dari tahun 2017 sampai tahun 2020.

**Tabel 1.2**  
**Capaian Target dan Realisasi**  
**CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati**

Tahun	Target (rim)	Realisasi Produksi (rim)	Naik /Turun (%)	Jumlah Produk Cacat	% Produk Cacat
2017	117.280	117.510	0,20%	131	0,11%
2018	117.280	117.250	-0,03%	148	0,13%
2019	117.280	117.200	-0,07%	172	0,15%
2020	117.280	117.190	-0,08%	180	0,15%

Sumber : CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati, 2020.

Dari Tabel 1.2 menunjukkan angka yang menurun pada jumlah realisasi produksi dan cenderung mengalami kenaikan persentase jumlah produk cacat. Hal tersebut dapat dilihat dari tahun 2017 jumlah realisasi produksi sebesar 117.510, jumlah ini masih memenuhi target produksi perusahaan walaupun memiliki persentase produk cacat sebesar 0,11%. Pada tahun 2018 juga terjadi penurunan jumlah realisasi produksi menjadi sebesar 117.250. Dan pada tahun 2020 terjadi lagi penurunan jumlah realisasi produksi sebesar 117.190. Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah produksi mengalami penurunan dari target produksi yang perusahaan tetapkan mulai tahun 2018, 2019 dan 2020. Jumlah produksi yang mengalami penurunan tentu saja dapat menyebabkan menurunnya keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja dan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas.

Pemaparan dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut: Pernyataan dari hasil penelitian dari Maria Ulfa Kusdi Rahardjo Ikka Ruhana (2017)

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Auto 2000 Malang Sutoyo) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan dilakukan Mokhamad Windi Yesika Putri (2017) Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pusaka Prima menyimpulkan diperoleh hasil terdapat pengaruh tidak signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Pernyataan dari hasil penelitian dari Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda (2017) Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas di PT. Prama Sanur Bali menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda (2017) Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di PT. Prama Sanur Bali menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja..

Pernyataan dari hasil penelitian dari Rudi Purnomo (2016) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusantara X Pabrik Modjopanggoong Tulungagung menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas Kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Budiono dan Eryna (2016) berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo

menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap produktivitas.

Pernyataan dari hasil penelitian dari Nur Fadilah (2020) berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) Jombang bahwa variabel menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Medi Prakoso (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat menyimpulkan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pernyataan dari hasil penelitian dari Erwin Firdiyanti (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco. bahwa variabel menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian oleh Virginia A. J. Rampisela, Genita G Lumintang (2020) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta menyatakan bahwa menyatakan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas.

Uraian latar belakang diatas yang melatar belakangi peneliti mengambil judul **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.**

## 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Obyek dalam penelitian ini adalah CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan desain grafis. Kegiatan yang ada di dalamnya adalah mendesain dan memproduksi media cetak seperti kalender, brosur, dan spanduk.
- 1.2.2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel eksogen kompensasi dan pelatihan, variabel endogen produktivitas karyawan dan variabel intervening motivasi
- 1.2.3. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.
- 1.2.4. Penelitian dilakukan selama bulan Juli Tahun 2021.

## 1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan penelitian yang bersumber dari fenomena adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian yang belum sesuai, menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.
- b. Materi pelatihan belum memenuhi kebutuhan peserta, cara penyampaian instruktur monoton, serta belum didukungnya dengan prasarana yang memadai seperti proyektor dan LCD.

- c. Gejala yang terjadi pada beberapa karyawan lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, adanya data absen kerja. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan perusahaan
- d. Penurunan pada jumlah realisasi produksi serta kenaikan persentase jumlah produk cacat menimbulkan jumlah produksi mengalami penurunan dari target produksi yang perusahaan tetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pengamatan penulis, maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati ?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati ?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati ?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati ?
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada CV. Percetakan Remaja Kabupaten Pati.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1. Kegunaan Praktis**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan motivasi dan produktivitas dengan variabel kompensasi dan pelatihan kerja.

##### **1.5.2. Kegunaan Teoritis**

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan produktivitas kerja serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.