

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar belakang**

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam setiap tahunnya. Tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peranan penting dalam pencapaian target perusahaan ialah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia baik berdasarkan sisi keilmuan atau sisi praktis manajemen itu sendiri, diantaranya pendapat Widodo (Widodo, 2015: 3) yang mengutip Mathis dan Jackson menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti

halnya faktor produksi lainnya yang merupakan masukan (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian, agar menjadi karyawan yang terampil dan ahli, harus dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang memiliki pengalaman kerja baik (Mamik, 2016: 24).

Perusahaan pasti menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam pencapaian hasil yang maksimal, perusahaan memerlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha-usahanya. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variable yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja yang tinggi, sehingga dapat dijadikan mekanisme kerja yang baik.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Joko Utomo (2013; 127) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah perasaan atau tanggapan nyata tentang situasi kerja secara umum. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau

pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan Kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapatkan imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Yusnaena (2012) menyatakan bahwa, kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Tunjangan**

<b>Tunjangan</b>	<b>Keterangan</b>
Tunjangan Hari Raya	Ya
Tunjangan Kesehatan	Tidak
Tunjangan Kecelakaan	Tidak

Sumber : data diperoleh dari perusahaan Dasaplast Nusantara (2020)

Dari data tunjangan di atas, menyatakan bahwa karyawan yang bekerja hanya menerima tunjangan hari raya. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan, karena tidak mendapatkan tunjangan kesehatan maupun tunjangan kecelakaan.

**Tabel 1.2**  
**Data Masa Kerja Karyawan Keluar**

<b>Lama kerja</b>	<b>%</b>
0 – 3 bulan	55,3
4 bulan – 1 tahun	20,8
1 – 2 tahun	6,8
3 – 5 tahun	5,5
>5 tahun	11,6

Sumber : data diperoleh dari perusahaan Dasaplast Nusantara (2020)

Dari tabel 1.2 data masa kerja karyawan keluar di atas, menyatakan bahwa karyawan yang bekerja selama 0–3 bulan memiliki persentase paling tinggi. Maka

dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja < 3 bulan, tidak memiliki pengalaman kerja yang mumpuni.

**Tabel 1.3**  
**Data Target Produksi**

Keterangan	Target Tercapai	Target Tidak tercapai
Hasil Produksi	Tidak	Ya

Sumber : data diperoleh dari perusahaan Dasaplast Nusantara (2020)

Dari tabel 1.3 data target produksi di atas, menyatakan bahwa hasil produksi perusahaan tidak sesuai target. Selama tahun 2020 adanya pandemi covid-19, berdampak pada perusahaan termasuk hasil produksi yang tidak tercapai di tahun 2020. Maka dapat disimpulkan bahwa produksi karyawan tidak sesuai disebabkan oleh pandemi covid-19 penjualan pada masa tersebut menurun dari target yang diharapkan perusahaan, produktivitas perusahaan mengalami penurunan.

**Tabel 1.4**  
**Data Insentif berupa upah PT. Dasaplast Nusantara Jepara**

Per Jam	Gaji	Upah	Jabatan
1/173 x gaji perbulan	Rp. 2.040.000 – Rp. 3.000.000	Rp. 11.791 – Rp. 17.341	Admin
1/173 x gaji perbulan	Rp. 2.040.000	Rp. 11.791	Bagian Produksi

Sumber : data diperoleh dari perusahaan Dasaplast Nusantara (2020)

Dari tabel 1.4, menunjukkan bahwa insentif upah lembur yang diberikan kepada admin adalah jumlah gaji Rp. 2.040.000 – Rp. 3.000.000 dikali 1/173 maka didapatkan Rp. 11.791 – Rp. 17.341/jam. Sedangkan untuk bagian produksi upah lembur yang diberikan Rp. 2.040.000 dikali 1/173 maka didapatkan jumlah

upah sebesar Rp. 11.791/jam. Perusahaan hanya memberikan upah lembur dan tidak memberikan bonus kepada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hal ini mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutriani (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh James J. Chrisman; Srikant Devaraj, Pankaj C. Patel (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Sri Muliani, Ayu Suresmiathi (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Olivier Vandenplas, Eva Suarhana, Catherine Riffart, Catherine Lemièrè, Nicole Le Moual, Jean Bousquet (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dudung Abdullah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. berbeda dengan penelitian yang dilakukan Deden Misbahudin Muayyad Dan Ade Irma Oktafia Gawi (2016) menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT. Dasaplast Nusantara sebelumnya dikenal sebagai Pabrik Karung (PK) Petjangaan. Memiliki basis produksi di Jepara, Jawa Tengah, perusahaan ini memiliki pengalaman lebih dari 35 tahun dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gulan dan beras.

Seiring perkembangan zaman, dengan berkurangnya lahan tanam bahan baku karung goni, dan meningkatnya permintaan kebutuhan akan karung yang lebih bersih dan mudah mendapatkan bahan bakunya, maka manajemen PT. Perkebunan Nusantara X mengambil keputusan strategis untuk mengembangkan industri karung plastik melalui kemitraan dengan perusahaan swasta. Sesuai dengan akta notaris Mohamad Dahlan Kosim, SH nomor 02 tanggal 10 Maret 2004, perusahaan ini dibentuk pada tahun 2004 sebagai perusahaan patungan PT Perkebunan nusantara X (Persero) dan PT Surya Satria Sembada. Perusahaan telah berubah menjadi pelaku bisnis di industri plastik yang semakin mantap dan kompetitif dalam memenuhi kebutuhan pasar, baik di pasar lokal termasuk pasar *captive* dan *non-captive* maupun ekspor.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara”.

### **1.1. Ruang lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Dasplast Nusatara.
2. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pengalaman kerja.
3. Variable endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.
4. Variable intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

5. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan April 2021.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang maka didapatkan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Adanya tingkat kompensasi yang diterima karyawan PT. Dasaplast Nusantara kurang memuaskan, disebabkan karena tunjangan yang diberikan hanya tunjangan hari raya, tidak ada tunjangan kesehatan maupun tunjangan kecelakaan.
2. Adanya tingkat pengalaman kerja yang rendah pada PT. Dasaplast Nusantara disebabkan karena banyaknya karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang mumpuni.
3. Adanya tingkat produktivitas yang menurun pada PT. Dasaplast Nusantara dikarenakan tidak tercapainya target hasil produksi.
4. Adanya tingkat kepuasan yang kurang bagi karyawan PT. Dasaplast Nusantara dikarenakan perusahaan hanya memberikan upah lembur dan tidak memberikan bonus kepada karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Dasaplast Nusantara?



2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara?
4. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. Dasplast Nusantara

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian akan memiliki kegunaan yang hendak dicapai untuk memberikan manfaat kepada berbagai pihak, manfaat penelitian dalam ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada perusahaan Dasplast Nusantara.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada karyawan yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

