

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan (Sari dan Winarningsih, 2015). Heathfield (2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik merupakan karyawan yang dapat berorientasi dengan baik, bekerja secara produktif dan dapat memberikan energi yang positif bagi perusahaan, karena mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa, karena karyawan akan berperan aktif dengan memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan untuk dapat membantu mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2011: 195).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Yamoah (2013) yaitu faktor manajerial, kesehatan karyawan, motivasi karyawan dan komunikasi interpersonal. Sedangkan menurut Sabir *et al.* (2014) produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, *feedback*, kompensasi dan keterlibatan kerja. Haenisch (2012) menjelaskan bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komunikasi, pengaturan tujuan dan saran yang jelas, kerja tim, dan motivasi. Sauremann (2016) menyebutkan bahwa monetary incentives dapat mempengaruhi usaha suatu karyawan, selain berpengaruh pada motivasi intrinsik pekerja, insentif juga dapat memberikan kontribusi sebesar 50% dari keuntungan produktivitas.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat (Purnama, 2012). Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wulansari *et al.*, 2014).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013:324). Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien yang akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan berkaitan dengan masalah produktivitas adalah kepuasan kerja karyawan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2009:203). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi, kesempatan untuk maju, kondisi kerja, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan anajemen, faktor instrinsik dari pekerjaan, pengawasan serta aspek sosial dalam pekerjaan (Sutrisno, 2011:82).

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Kondisi ini akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Produktivitas merupakan hasil pencapaian pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan. Produktivitas karyawan di perusahaan PT. Shinkwang Ventures Indonesia menurun diakibatkan beberapa faktor yang telah dijelaskan. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan, tetapi penelitian ini hanya berfokus pada hal yang berkaitan dengan survey penelitian di perusahaan. Perhatian perusahaan terhadap kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan diharapkan para karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dengan adanya tingkat semangat kerja yang tinggi itu para karyawan akan mempunyai hasil kerja yang optimal.

PT. Shinkwang Ventures Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam mengelola semua aksesoris Nike, adidas yang digunakan dalam produk sepatu dan sablon kain. PT. Shinkwang Ventures Indonesia juga memproduksi dan memasok semua aksesoris yang berlaku untuk sepatu, tas dan pakaian. Fenomena pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia berkaitan dengan kompensasi yang memiliki peran penting pada produktivitas karyawan, kompensasi berhubungan dengan tenaga kerja karyawan, apabila terjadi ketidakcocokan atau

ketidakstabilan dalam pemberian kompensasi pada karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kompensasi yang telah diberikan PT. Shinkwang Ventures Indonesia kepada karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hak yang didapat Karyawan PT. Shinkwang Ventures Indonesia

No	Jenis Kompensasi	Keterangan	Realisasi
1.	Gaji	Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR.	Terlambat
2.	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan Hari Raya b. Tunjangan kesehatan, seperti : BPJS c. Tunjangan kematian Jika ada karyawan yang meninggal dunia akan mendapatkan dana tunjangan kematian. d. Tunjangan Pesangon Pesangon diberikan kepada karyawan tetap yang sudah bekerja selama 25 tahun dengan batas minimal usia karyawan 50 tahun. 	Terlambat
3.	Bonus	Bonus yang diberikan kepada karyawan jika karyawan lembur kerja sedangkan untuk lembur kerja karyawan maksimal adalah 2 jam.	Terlambat

Sumber : PT. Shinkwang Ventures Indonesia, 2021.

Permasalahan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia, yaitu terjadinya keterlambatan dalam pemberian gaji kepada karyawan, pemberian bonus dan pemberian BPJS dan tidak adanya *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dengan kinerja baik atau yang melebihi standar kualifikasi perusahaan ternyata tidak diberi *reward* atau penghargaan berupa penghargaan berupa materil tetapi berupa non materil seperti memberikan pujian kepada karyawan.

Tabel 1.2
Kompetensi Karyawan Bagian Produksi
PT. Shinkwang Ventures Indonesia

No	Jenis Pelatihan	Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Memenuhi Target	Persentase
1.	Keahlian Emboss	Produksi	45	35	78%
2.	Keahlian No Sew	Produksi	172	147	85%
3.	Keahlian Sablon	Produksi	90	71	79%
Total			307	253	82%

Sumber: PT. Shinkwang Ventures Indonesia, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan produksi pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia diantaranya adalah keahlian Emboss dengan jumlah karyawan yang memiliki keahlian adalah 35 karyawan atau dalam persentase sebesar 78% dari jumlah seluruh karyawan keahlian Emboss pada divisi produksi. Kemudian, keahlian produksi No Sew adalah 147 karyawan atau dalam persentase sebesar 85% karyawan produksi No Sew pada divisi produksi. Selain itu, PT. Shinkwang Ventures Indonesia memiliki karyawan dengan keahlian sablon yang dimiliki 84 karyawan atau dalam

persentase sebesar 82% dari jumlah karyawan sablon pada divisi produksi. Kompetensi pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia tergolong rendah.

Berkaitan dengan tingkat produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia yang masih rendah, dapat dilihat dari pencapaian kerja yang di produksi setiap bulannya tidak sesuai dengan dengan target yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Maka secara rinci data pencapaian kerja karyawan dan target perusahaan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Produksi PT. Shinkwang Ventures Indonesia
Bulan Januari – Mei 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
1.	Januari	680.000 pcs/bulan	602.466 pcs/bulan	88,60%
2.	Februari	680.000 pcs/bulan	528.133 pcs/bulan	77,67%
3.	Maret	680.000 pcs/bulan	667.972 pcs/bulan	99,70%
4.	April	680.000 pcs/bulan	644.353 pcs/bulan	94,76%
5.	Mei	680.000 pcs/bulan	501.427 pcs/bulan	73,74%
6.	Juni	680.000 pcs/bulan	604.447 pcs/bulan	88,89%
7.	Juli	680.000 pcs/bulan	627.045 pcs/bulan	92,21%
8.	Agustus	680.000 pcs/bulan	640.478 pcs/bulan	94,19%
9.	September	690.000 pcs/bulan	615.974 pcs/bulan	89,27%
10.	Oktober	690.000 pcs/bulan	623.149 pcs/bulan	90,31%
11.	November	690.000 pcs/bulan	604.659 pcs/bulan	87,63%
12.	Desember	690.000 pcs/bulan	631.458 psc/bulan	91,52%

Sumber : PT. Shinkwang Ventures Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data produksi PT Shinkwang Ventures Indonesia pada bulan Januari hingga Desember 2021

mengalami fluktuasi pada setiap bulannya, namun dapat dilihat pula bahwa dari bulan Januari hingga Desember 2021 pencapaian produksi tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya produksi yang *reject* atau kurang memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan, sehingga PT Shinkwang Ventures Indonesia perlu untuk meningkatkan kualitas karyawannya guna memaksimalkan hasil produksi yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumahlaiselan dan Wenas (2018), Lestari dkk (2021), Kartika dan Khaerana (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil berbeda diungkap oleh penelitian Ikbal dan Juradi (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Surya (2016), Pranazhira dan Sukmawati (2017) dan Ginanti dkk (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda diungkap oleh penelitian Seidy dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rani dkk (2018), Lestari dkk (2021) dan Nuryanto dkk (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil berbeda diungkap oleh penelitian Oh dan Novita (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017), Deswarta (2017), Juwarsih (2016), Fitri dkk (2020), Hidayat dkk (2020) dan Purnomo (2016) menyatakan bahwa kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda diungkap oleh penelitian Rudlia (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2016), Sururin dkk (2020) dan Sulaiman dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Muayyad dan Gawi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia dengan mengambil judul skripsi mengenai: **PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SHINKWANG VENTURES INDONESIA.**

1.2. Ruang Lingkup

Adapun pembatasan masalah penelitian ini meliputi berbagai objek pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia yang terdiri sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan kompensasi dan kompetensi sebagai variabel eksogen. Sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja dan variabel endogen adalah produktivitas karyawan.
- b. Penelitian ini mengambil obyek di PT. Shinkwang Ventures Indonesia.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Shinkwang Ventures Indonesia.

- d. Jangka waktu dalam penelitian ini adalah dari bulan Oktober hingga bulan Januari 2022.

1.3. Perumusan Masalah

Terdapat fenomena yang ada di PT Shinkwang Ventures Indonesia, yaitu:

1. Terjadinya keterlambatan perusahaan dalam memberikan gaji, tunjangan dan bonus.
2. Jumlah karyawan yang memiliki kualifikasi keahlian pada bidang masing-masing tidak ada yang mencapai 100%, sehingga kompetensi masih tergolong rendah (tabel 1.2).
3. Pencapaian produksi setiap bulannya tidak ada yang mencapai target yang ditentukan, sehingga produktivitas masih tergolong rendah (tabel 1.3).

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia?
- b. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia?
- c. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia?
- d. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia?

- e. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia.
- b. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia.
- d. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Shinkwang Ventures Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis berkaitan dengan teori apa yang akan ditemukan dalam penelitian, sedangkan manfaat praktis ialah temuan yang akan menjadi sumbangan atau pertimbangan pada lembaga/institusi, managerial, karyawan, atau *stake holder* sehingga diharapkan merupakan solusi untuk menjadi lebih baik bagi lembaga dimasa yang akan datang (Sukirman, 2020:5).

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen dan mampu menjadi referensi peneliti berikutnya terhadap aspek-aspek kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen PT. Shinkwang Ventures Indonesia sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan guna mengarahkan serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.