

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah pemegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu diharapkan setiap perusahaan mampu mengelola dan memanfaatkan serta memotivasi sumber daya manusianya agar mau berkerja secara maksimal. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tergantung pada tercapainya kinerja dari fungsi manajerial dan operasionalnya (Kurniawati, 2019). Selain itu, perusahaan memberikan kompensasi moneter atau non-moneter sebagai kompensasi atau pembayaran atas sumber daya yang diterima perusahaan dari karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan harus memiliki langkah-langkah khusus mengevaluasi kinerja sumber daya manusia untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memenuhi persyaratan dalam mencapai hasil secara efektif dan efisien. Produktivitas pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan seseorang atau sekelompok orang atau pegawai dalam jangka waktu tertentu (Hersusetiyati & Sopyan, 2021).

Pada umumnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang baik dan kompeten, tetapi juga menginginkan karyawannya memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang terbaik. Hasil kerja ini dipengaruhi oleh potensi dan kinerja karyawan itu sendiri demi menyelesaikan setiap tugasnya. mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil yang diproduksi

oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2021).

(Ningsih & Khaerunnisa, 2022) menyatakan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan sekitar pegawai serta pimpinan organisasi, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan. Demi mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas ialah salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Manfaat produktivitas kerja itu sendiri antara lain meningkatkan keuntungan perusahaan, kepuasan kerja karyawan, memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam artian setiap bidang pekerjaan dimiliki dan dikelola oleh orang yang tepat untuk kelancaran pekerjaan (Haang et.al, 2020).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tamtomo dalam (Sudiman & Fahrudin, 2021) Produktivitas kerap dihubungkan dengan dua aspek yang dapat dikombinasikan untuk mengetahui

seberapa tingkat produktivitasnya. Kedua aspek tersebut adalah efektivitas dan efisiensi. Kombinasi efektivitas dengan menentukan kegiatan dalam proses kemampuan mengelola sumberdaya yang mendukung kelancaran proses produksi. Sedangkan efisiensi merupakan kegiatan yang mengurangi pemborosan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dengan jumlah masukan yang minimum. Oleh sebab itu produktivitas diperoleh dari kegiatan efektivitas dan efisiensi.

Masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia ialah mencari solusi pemberian insentif yang terbaik agar dapat mengusahakan agar para karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan prestasi yang maksimal. Produktivitas menjadi yang terdepan meningkat seiring dengan kinerja karyawan, namun jika rendah, pasar akan tertinggal (Anggraeni *et al.*, 2020). Oleh sebab itu sangat penting bagi seorang pimpinan untuk mempelajari atau mengetahui apa yang diinginkan para karyawannya dan apa mendasari tujuan seseorang bekerja. Seorang pemimpin pun perlu mengetahui keinginan karyawan terhadap pekerjaannya.

Demi menjaga produktivitas kerja karyawan dan kualitas para karyawan yang seringkali dituntut dengan target perusahaan, saat ini perusahaan mulai banyak yang sudah menggunakan kebijakan penempatan kerja. Adanya penempatan kerja ini terjadi karena dengan menempatkan tenaga kerja yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya (Sari, 2018). Hal lain yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah dengan meningkatkan pengembangan karir.

Karyawan yang tidak memiliki jenjang karir yang kurang baik terhadap produktivitas kerja akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan (Supendy & Harsum, 2018). Produktivitas kerja yang didapatkan karyawan dengan kualitas yang baik dapat menciptakan perasaan nyaman antar karyawan dan atasan. Menurut Pebriyanti *et.al* (2020) pengembangan karir yang dicapai sesuai tingkat kemampuan kerja akan memberikan pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan data yang dapat diperoleh dari CV. INDOSEJAHTERAABADI 5 tahun terakhir terjadi tingkat fluktuatif cenderung menurun realisasi produksi terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Produksi pada CV. INDOSEJAHTERAABADI

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)
2019	145,000	141,240
2020	80,000	78,984
2021	115,000	111,348
2022	110,000	105,336
2023	135,000	123,350
Rata-rata	117,000	112,052

Sumber : CV. INDOSEJAHTERAABADI

Berdasarkan tabel target dan realisasi produksi selama lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa terjadi ketidaksesuaian antara target produksi dan realisasi produksi sehingga dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja mengalami tingkat fluktuatif cenderung menurun, yang disebabkan oleh ketidakmampuan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan

juga tidak mampu meningkatkan hasil yang ingin dicapai perusahaan. Terbukti dengan hasil produksi yang cenderung terus menurun setiap tahun.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bermutu. Baik itu dari segi karyawan, bahan baku, maupun hasil produksinya. Berdasarkan hasil produksi karyawan CV. INDOSEJAHTERAABADI, mutu produk yang dihasilkan kurang maksimal, terbukti perusahaan masih sering mengalami return. Berikut adalah tabel return yang terjadi pada CV. INDOSEJAHTERAABADI pada tahun 2019 hingga 2023 dengan standar toleransi return maksimal 5% dari hasil produksi.

Tabel 1. 2 Tabel return pada CV. INDOSEJAHTERAABADI

Tahun	Realisasi (Pcs)	Return (Pcs)	Presentasi
2019	141,240	13,990	10%
2020	78,984	6,523	8%
2021	111,348	11,921	11%
2022	105,336	9,992	9%
2023	123,350	15,600	13%
Rata-rata	112,052	11,605	9%

Sumber : CV. INDOSEJAHTERAABADI

Return atau pengembalian barang hasil produksi dari tabel tersebut terlihat cukup fluktuatif yang mana terjadi return sebanyak 13.990 pada tahun 2019 atau sebesar 10% dari realisasi hasil produksi, hingga pada tahun 2023 terdapat return diatas standar toleransi return. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum dapat memenuhi standart mutu yang ditetapkan oleh perusahaan, terbukti adanya banyaknya return.

Pemberian insentif dan jaminan sosila merupakan suatu sistem yang paling efektif untuk mendorong semangat kerja karyawan, dimana karyawan akan

merasa terdorong untuk memperoleh insentif yang lebih besar jika mereka dapat memenuhi atau melebihi produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Wijaya & Laily (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan balasan dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk materi maupun non materi. Insentif juga merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh perusahaan, karena dengan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan tersebut, yang pada akhirnya dapat menimbulkan suatu umpan balik (*feedback*) berupa semangat kerja dan kerjasama yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan. Pada tahap selanjutnya, insentif ini akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dengan menyerahkan segala kemampuannya yang ada untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Pada CV. INDOSEJAHTERAABADI dalam kompensasi finansial berupa gaji/upah, sedangkan kompensasi non finansial berupa tunjangan Hari Raya (THR), dengan adanya jaminan sosial yakni dengan mengikuti sertakan karyawan pada program JAMSOSTEK, cuti dan lain-lain. Jaminan sosial atau JAMSOSTEK diberikan kepada seluruh karyawan berupa biaya pengobatan karyawan dan keluarga ditanggung oleh perusahaan asalkan karyawan dan keluarganya berobat pada dokter atau rumah sakit yang ditunjukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang ditanggung perusahaan meliputi biaya berobat, biaya rawat inap, biaya operasi, biaya melahirkan, biaya pembelian kacamata.

Selain kompensasi dalam bentuk di atas, perusahaan juga memberikan jaminan sosial yang diberikan untuk memotivasi karyawan bagian produktivitas

agar semangat kerjanya lebih tinggi. Berikut ini besarnya jaminan sosial yang oleh perusahaan.

Tabel 1. 3 Jaminan Sosial pada CV. INDOSEJAHTERAABADI

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Jaminan Sosial Perbulan
2019	84	923.44
2020	82	1.080.515
2021	79	1.280.248
2022	93	1.240.681
2023	78	1.347.651

Sumber : CV. INDOSEJAHTERAABADI

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata jaminan sosial yang diterima oleh karyawan bagian produksi pada CV. Indo Sejahtera Abadi. Peneliti melakukan penelitian dan mengamati lebih jauh dengan memilih objek penelitian tentang keberadaan antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktifitas karyawan dengan objek penelitian di perusahaan CV.INDOSEJAHTERAABADI. Judul penelitian yang penulis lakukan adalah: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN CV.INDOSEJAHTERA ABADI ”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di CV. INDOSEJAHTERAABADI ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di CV. INDOSEJAHTERAABADI ?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV. INDOSEJAHTERAABADI ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas Karyawan di CV. INDOSEJAHTERAABADI
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas Karyawan di CV. INDOSEJAHTERAABADI
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas Karyawan di CV. INDOSEJAHTERAABADI

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.
3. Bagi Almamater Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.