

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan tujuan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas tersebut perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara empat faktor tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada diperusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Menurut Pangabean (2002 :20) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Untuk mencapai tingkat Produktivitas yang ditetapkan maka diperlukan pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan sebaik mungkin sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga untuk

perusahaan. Salah satu cara faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya adalah hak bagi setiap karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivai (2009 : 741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Apabila Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Namun apabila Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang dilakukan karyawan maka Produktivitas Kerja karyawan juga akan menurun.

Produktivitas Kerja karyawan juga dipengaruhi oleh Semangat Kerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2014 : 94) Semangat Kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dengan Semangat Kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud dan Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, semakin tinggi Semangat Kerja , maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin tinggi.

Sebaliknya, semakin rendah Semangat Kerja Karyawan maka semakin menurun pula Produktivitas Kerjanya

Sebagaimana pada uraian diatas, maka semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka Semangat kerja karyawan juga akan semakin tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

Pada kasus yang terjadi di CV. Jalak- Kabuh , sebuah perusahaan yang bergerak dibidang proyek tambang galian tanah yang bertempat di Desa Karangpakis, kecamatan Kabuh – Jombang. Berdasarkan hasil observasi awal pada CV. Jalak peneliti menemukan permasalahan produktivitas kerja karyawan yaitu masih rendahnya produktivitas kerja karyawan pada supir karena terlihat masih banyak target pendistribusian tanah paras yang belum terpenuhi. Berikut data pendistribusian tanah paras selama lima bulan terakhir :

Tabel 1.1

Hasil Distribusi tanah paras CV. Jalak bulan Agustus-Desember 2016

Bulan	Jumlah supir	Pencapaian Hasil (Rit)	Target Hasil (Rit)	Presentase
Agustus	55	1.696	1.700	99%
September	55	1.490	1.700	87%
Oktober	55	1.183	1.200	98%
November	55	730	1.000	73%
Desember	55	500	1.000	50%

Sumber : CV. Jalak ,2016

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkn bahwa pada bulan Agustus sampai Desember ini para supir masih belum bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, bahkan hasil pendistribusian yang diperoleh pada bulan Desember lebih sedikit dari pada empat bulan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan pada CV. Jalak faktor yang mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja supir diduga salah satunya adalah pemberian kompensasi yang rendah. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan 9 (sembilan) orang supir, 6 (enam) orang supir menyatakan kurang puas dengan upah yang mereka dapatkan. Pemberian kompensasi pada CV. Jalak ini menggunakan sistem borongan, upah yang diterima supir harus dibagi dua dengan solar yang harus di tanggung supir. Namun pada realisasinya biaya yang ditanggung supir melebihi dari anggaran yang dijadikan patokan oleh perusahaan karena jarak tempuh yang semakin hari semakin jauh namun upah borongannya tetap sama, hal ini menyebabkan para supir tidak giat dan malas bekerja.

Berikut adalah data kompensasi beserta patokan solar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2**Data kompensasi supir CV Jalak**

Nama Proyek	Borongan per rit	Biyaya solar (rupiah)	Upah bersih supir
Tol Tembelang	Rp. 60.000	Rp. 30.000	Rp. 30.000
Tol Mojokerto	Rp.100.000	Rp. 50.000	Rp. 50.000
Tol Nganjuk	Rp.120.000	Rp. 60.000	Rp. 60.000
PT. KAI	Rp. 80.000	Rp. 40.000	Rp. 40.000
Pabrik gula Ngimbang	Rp. 60.000	Rp. 30.000	Rp. 30.000
Auto	Rp. 90.000	Rp. 45.000	Rp. 45.000

Sumber : CV. Jalak, 2016

CV. Jalak juga memberikan bonus bagi para supir untuk pengiriman di proyek Tol Mojokerto, Tol Nganjuk, Dan Auto, bila dalam satu hari supir mampu mengirim 5 Rit maka perusahaan akan memberikan bonus uang sebesar Rp. 50.000 . Namun hal ini sulit ditempuh para supir karena pengiriman dalam satu hari tidak selalu berada pada proyek- proyek yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Kompensasi yang rendah juga menyebabkan menurunnya semangat kerja. Seseorang akan cenderung bersemangat dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi yang mereka kalukan untuk perusahaan. Semakin besar kompensasi yang mereka terima maka semakin tinggi pula semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun apabila kompensasi yang mereka terima semakin rendah maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang supir, 7 dari mereka mengatakan sering tidak masuk kerja dan sering melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan tentang kebijakan tidak masuk kerja. Perusahaan memperbolehkan karyawan untuk tidak masuk kerja asalkan ada supir pengganti. Namun hal ini sering dilanggar oleh para supir karena terkadang mereka tidak mendapatkan supir pengganti dan tetap tidak masuk kerja.

Selain itu, supir juga sering berkeluh kesah jika ditugaskan untuk mengirim ke tempat yang lumayan jauh karena mereka akan menanggung biaya solar yang lumayan banyak. Bahkan ada juga supir yang menolak bila ditugaskan mengirim ke proyek tersebut dan memilih untuk menunda-nunda pekerjaan agar mendapatkan giliran untuk ditugaskan melakukan pengiriman dengan jarak yang lebih dekat meskipun dengan upah borongan yang sedikit tapi mereka bisa mengirim berkali-kali dan dapat mengontrol biaya solar.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa supir mengalami indikasi-indikasi penurunan semangat kerja. Hal ini bila dibiarkan akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan

Dengan demikian, kompensasi yang rendah menyebabkan supir menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja supir.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Jalak dengan judul “ **Peran Semangat Kerja dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak – Kabuh** ”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat ditarik permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jalak ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak ?
4. Apakah semangat kerja memediasi pengaruh antara kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jalak

3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Jalak
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan semangat kerja memediasi pengaruh antara kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis

1.4.1 Manfaat praktis

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan Kompensasi yang lebih tepat untuk meningkatkan Semangat Kerja sehingga akan berpengaruh pada peningkatan Produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan.

1.4.2 Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Masalah

Karena CV. Jalak merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tambang galian tanah yang kebanyakan kegiatannya adalah melakukan pendistribusian tanah paras, maka yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah supir yang dimiliki CV. Jalak.