

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja yang kompleks menimbulkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan masyarakat yang mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, dalam berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya terutama berkaitan dengan mutu sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus memiliki individu dengan kompetensi unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Kompetensi unggul yang dimiliki diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, atau pendayagunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inivasi, dan mencapai tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Dengan demikian perhatian khusus terhadap pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan

perilaku manusia mempunyai sikap dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Dalam menjalankan suatu organisasi diperlukan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik. “Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)” (Edy Sutrisno 2009:99). “Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan” (Ravianto, 1991 dalam Edy Sutrisno 2009:99).

Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian kompensasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki kesejahteraan buruk akan mempengaruhi produktivitasnya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ada faktor yang menambah produktivitas kerja dan ada faktor yang mengurangi produktivitas kerja karyawan. Faktor yang menambah produktivitas kerja salah satunya adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja, bahkan menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada seorang karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial.

Tohardi (2002) dalam Edy Sutrisno (2009:182) mengemukakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*)”.

Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus; komisi; *profit sharing*, dan *piece rate plans*). Sedangkan *benefit* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran dihari libur; asuransi kesehatan; asuransi jiwa; dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai dari hasil pekerjaan mereka (Siti Al Fajar dan Tri Heru 2010:152).

Penipisan sumber daya fisik dan mental secara total yang disebabkan oleh perjuangan berlebihan untuk mencapai sasaran yang tidak realistis yang

berhubungan dengan pekerjaan. Berbagai faktor lingkungan eksternal dapat mengarah kepada tekanan pekerjaan meliputi jadwal kerja, kecepatan kerja, keamanan pekerjaan, rute ke dan dari pekerjaan, jumlah dan sifat pelanggan atau klien. Saat ini kelelahan kerja menjadi masalah krusial di dunia kerja, karena menghambat laju kinerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Kelelahan kerja sering muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Kelelahan mengakibatkan berkurangnya produktivitas kerja, kelelahan ditunjukkan melalui stress, *burnout* (kelelahan mental), dan depresi.

“*Burnout* (kelelahan mental) adalah sebuah fenomena yang sangat terkait dengan tekanan pekerjaan. *Burnout* tidak terjadi begitu saja. Tapi terjadi secara bertahap, dimanifestasikan dalam beberapa gejala seperti perasaan mudah marah, kehilangan antusiasme, merasa terperangkap, dan perasaan tidak bahagia” (Dessler 2009:297).

Begitu besar dampak dari kelelahan kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Mengatasi kelelahan kerja tidak dapat dilakukan pada tingkat individu saja. Hal ini menuntut adanya kerja sama yang baik antara pekerja perusahaan dan keluarga pekerja yang bersangkutan. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan.

Terdapat beberapa penelitian nasional dan internasional dengan topik yang sama telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikbal, Fitriani Dewi Juradi (2014) dengan judul

“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif signifikan dan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk komitmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Multi Finance, terbukti kebenarannya dengan melihat hasil pengujian secara simultan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Adira Multi Finance.

Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sampel penelitian ini adalah karyawan mechanical division PT Mulia Makmur Elektrikatama. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan sangat kuat antara kompensasi dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

Jane Nelima Wekesa, Silas Nyaroo (2013) dengan judul "*Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru.

Saharudin, Sulaiman (2016) dengan judul "*The Effect of Promotion and Compensation Toward Working Productivity Trough Job Satisfaction and Working Motivation of Employees in the Department of water and mineral resources energy north Aceh District*". Dalam penelitian ini karyawan yang menjadi responden sebanyak 91 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi dan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, moral dan kerja produktivitas; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; dan moral juga mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Dari beberapa penelitian di atas peneliti tertarik meneliti usaha kecil menengah (UKM) yang menyangkut dengan pengrajin perak. Pengrajin ialah orang yang pekerjaannya membuat barang-barang kerajinan atau orang yang mempunyai keterampilan berkaitan dengan kerajinan tertentu. Pulo merupakan sebuah desa yang terletak di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Meski setatusnya desa, tetapi penduduknya boleh dibilang cukup padat. Saat tahun 2012 jumlah penduduk Desa Pulo sebanyak 9.923 jiwa sedangkan jumlah luas wilayahnya 350 hektar. Desa ini terdiri atas enam dusun, yaitu Dusun Mumbulsari, Pulo Krajan, Gumukmas, Dawuhan, Ringin Cilik dan Gentengsari. Desa tersebut terkenal dengan hasil produk perak yang di hasilkan oleh pengrajin.

Hampir sebagaian besar penduduknya bekerja sebagai pengrajin emas dan perak, baik sebagai pengusaha maupun buruh. Maklum saja, Desa Pulo adalah sentra kerajinan emas dan perak di Kabupaten Lumajang. Umumnya pengrajin di Desa Pulo sudah menjadi perajin sejak duduk di bangku SD. (GEMADESA Edisi juli 2012).

Pengrajin emas/perak di Desa Pulo dibagi dalam kelompok-kelompok pengrajin. Di Desa Pulo terdapat empat kelompok pengrajin, di mana masing-masing kelompok beranggotakan 14 orang pengrajin. Setiap pengrajin paling sedikit mempekerjakan tiga orang karyawan.

Pengrajin di desa Pulo memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, hal itu karena di pengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya: seperti pemberian tunjangan setiap hari raya, tempat kerja yang nyaman, dan tekanan kerja yang diberika kepada pengrajin.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Kelelahan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”**.

## **1.2. Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak berkembang terlalu jauh dan lebih fokus pada satu permasalahan yang diteliti, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini merupakan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini hanya membahas kompensasi, kelelahan kerja dan produktivitas kerja

3. Responden dalam penelitian ini adalah pengrajin perak yang ada di sentrapengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Luamajang.

### **3.3.Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang dan batasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?
2. Apakah terdapat pengaruh kelelahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kelelahan yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.



2. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kelelahan yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada pengrajin perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang di harapkan dari hasil penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan menguji kembali pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi, kelelahan kerja dan produktivitas kerja, sehingga dapat diketahui apakah hasilnya memperkuat atau justru melemahkan hubungan antar variabel yang diteliti

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dan dimiliki baik diluar maupun didalam bangku kuliah khususnya tentang hubungan kerja karyawan, memperoleh wawasan, pengetahuan dan pengalaman kerja, memperdalam dan meningkatkan kualitas keterampilan dan kreativitas diri pribadi, untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) program manajemen.

##### **b. Bagi STIE Widya Gama Lumajang**

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik.

c. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan yang dapat di gunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan bisa menjadikan perusahaan tersebut lebih baik.

d. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.

