

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam pembangun. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan aktivitas pekerjaan atau bekerja, pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan dan lebih bertanggung jawab atas kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu: Pertama, kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kedua, kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan (*benefit dan services*). Sedangkan

menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Selain pemberian kompensasi, salah satu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan motivasi tenaga pemasar yaitu karakteristik individu tenaga pemasar dan gaya kepemimpinan unit kerja. Karakteristik sangat penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat memposisikan dirinya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karakteristik karyawan yang baik tentunya akan membawa dampak yang baik juga kepada perusahaan. Implementasi dari karakteristik karyawan dapat tercurahkan dalam proses bagaimana mereka mengekspresikan dalam bentuk kerja keras dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penciptaan karakteristik pekerjaan, pemberian kompensasi yang layak serta tingkat produktivitas kerja yang tinggi merupakan tugas dan tantangan bagi perusahaan. Pengertian karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008), adalah sifat yang berbeda anatara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaanya. Sedangkan Menurut Arief (2009), bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Ukuran produktivitas pekerja dapat memberikan wawasan penting tentang bagaimana tempat kerja harus diatur. Langkah-langkah langsung

produktivitas digunakan untuk mempelajari berbagai pertanyaan, efek insentif pada produktivitas pekerja, pengaruh teman sebaya terhadap perilaku, atau akumulasi modal manusia pada pekerjaan. Untuk pertanyaan-pertanyaan ini dan terkait, penting untuk memilih ukuran kinerja yang tepat. Pilihan ini sangat penting, karena mengandalkan langkah-langkah yang tidak pantas dapat mengarah pada desain insentif yang tidak efisien, kontrak kerja yang buruk, atau kesimpulan yang salah.

Hal ini yang mendasari munculnya penulis tertarik untuk memilih judul

**“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV.IBU SRI “TILUNG”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada industry CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali ?

4. Apakah karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan industri CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan industri CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan industri CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali.
4. Menganalisis karakteristik pekerjaan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan industri CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Merupakan saran informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Peneliti ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi pelaku usaha Industri

Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan industri CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali.

Sebagai saran dan masukan kepada Industri CV. Ibu Sri “TILUNG” di Boyolali dalam hal pengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan Perusahaan.

### b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dalam keadaan nyata.

### c. Bagi orang lain atau Lembaga

Hasil peneliti dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan untuk para peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan penelitian

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam

memahami isi dari penelitian ini. penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

#### **BAB I     PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti, latar belakang belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

#### **BAB II    TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisa suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian.

#### **BAB III   METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran Teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subjek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

#### **BAB IV    HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasam analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.