

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manusia memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan agar dapat menciptakan kemajuan bagi perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa berupaya untuk menjalankan segala kegiatan secara efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, dengan meningkatkan produktivitas karyawan diharapkan perusahaan akan menjadi lebih baik lagi.

Menurut Prokopenko (1987) definisi umum dari produktivitas adalah hubungan antara output yang dihasilkan oleh sistem produksi atau layanan dan input yang disediakan untuk membuat output ini. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Purnama, 2008) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya pemberian motivasi, kompensasi, pelatihan kerja dan fasilitas perusahaan yang dapat digunakan karyawan. Dengan terpenuhinya hal-hal

tersebut diharapkan akan membawa perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara efisien dan efektif serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun pada penelitian ini hanya akan membahas faktor kompensasi dan pelatihan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kompensasi. Menurut Saprudin (2018) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap produktivitas kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Pengaruh kompensasi pada produktivitas karyawan bisa sangat kuat, di beberapa organisasi menyatakan bahwa kompensasi yang baik untuk karyawan akan dapat merangsang munculnya ide-ide segar dan inovasi karyawan (Yamoah, 2013). Dengan begitu banyak ide dari karyawan, itu akan sangat berguna bagi perusahaan.

Menurut Armstrong & Taylor (2014) pelatihan adalah aplikasi sistematis dari proses formal untuk memberikan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka untuk

melakukan pekerjaan dengan memuaskan. Sedangkan menurut Hakim (2014) *training* (latihan) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pelatihan menjadi sangat penting guna meningkatkan produktifitas Menurut Saprudin (2018) melalui program pelatihan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan ketrampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidakpastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan.

Penelitian ini akan berfokus untuk mengetahui kompensasi dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka dari pemaparan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH

## KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Rodajati?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Rodajati?
3. Apakah kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Rodajati?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan CV. Rodajati.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan CV. Rodajati
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan CV. Rodajati.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat manajerial yang dapat dijadikan informasi dan acuan untuk mengambil langkah-langkah nyata yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

## 2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang keterkaitan kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penulisan skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang produktivitas karyawan, kompensasi, pelatihan kerja, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sample, dan metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

#### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN