

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor ekonomi dan teknologi yang pesat mengakibatkan semakin banyak pertumbuhan dan berkembangnya pertumbuhan dunia usaha dan bisnis yang secara tidak langsung memacu perkembangan industri ditanah air dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan, dalam suatu perusahaan kekayaan yang utama adalah sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia tetapi yang penting bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia.”

“Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan agar dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal, untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan maka laba yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (*output*) yang optimal.

Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya, Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Umi Farida (2015 : 141) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, karena agar produktivitasnya baik dan meningkat. Produktivitas kerja di PR Djanoko meningkat tetapi belum maksimal dikarenakan pada tahun 2015 dan tahun 2017 belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dan halaman 57.

Menurut Umi Farida (2015) “Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan dengan demikian setiap badan usaha/perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menompang pencapaian tujuan badan usaha/perusahaan secara lebih efektif dan lebih

efisien. PR Djanoko memproduksi 2 jenis rokok yaitu rokok kretek dan rokok klobot. Dalam pemberian upah di PR Djanoko masih berbeda untuk per 1000 batang rokok klobot diberikan upah Rp 20.000 dan untuk per 1000 batang rokok kretek diberi upah Rp 21.000. Masalah Pemberian upah di PR Djanoko masih kurang adil, karena upah yang diterima karyawan bagian produksi rokok kretek dan rokok klobot masih belum sama.

Selain kompensasi peningkatan produktivitas juga dilihat dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja tidak hanya dilihat dari ketrampilan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki saja, tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan, karena semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil ia dalam bekerja. Masalah Pengalaman kerja beberapa karyawan di PR Djanoko masih kurangnya pengalaman kerja atau pengetahuan para karyawan untuk bekerja lebih baik karena sebagian karyawan perusahaan ini adalah warga sekitar yang sebelumnya belum pernah bekerja diperusahaan.

Disamping pengalaman kerja peningkatan produktivitas juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan Disiplin kerja. Menurut I Komang dkk (2012 : 134 ) Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja pada PR

Djanoko dimulai jam kerja pada pukul 07.00 Pagi. Disiplin kerja beberapa karyawan pada PR Djanoko sudah baik diantaranya adalah selalu datang tepat waktu, istirahat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja habis, tetapi dari disiplin kerja diatas masih ada beberapa karyawan PR Djanoko bagian produksi yang belum mentaati peraturan tersebut, sehingga akan menyebabkan produksi rokok berkurang sehingga perusahaan tidak bisa mencapai Target.

Selain kompensasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Lawler dan Porter (2004) dalam Milla Badriyah (2015) kepuasan kerja merupakan salah yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena jika karyawannya puas maka produktivitasnya meningkat. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PR Djanoko masih kurang karena beberapa karyawan bagian produksi yang kurang disiplin dan jumlah upah yang belum adil, sehingga akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena produktivitas kerja karyawan akan kurang maksimal.

Dilihat dari uraian diatas, PR Djanoko adalah salah satu pabrik rokok yang berada di Ponorogo yang berbeda dengan pabrik-pabrik rokok lainnya, yang membuat berbeda dengan pabrik lainnya adalah rokok yang diproduksi oleh PR Djanoko adalah Rokok Klobot yaitu rokok yang bahan

dasarnya dari Klobot jagung. Produksi rokok klobot ini mengalami penurunan dikarenakan rokok ini sekarang kurang diminati konsumen. PR Djanoko harus selalu untuk meningkatkan mutu serta kualitas sumber daya manusia maupun output yang dihasilkannya untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah pemberian kompensasi yang berhubungan dengan meningkatkan produktivitas karyawan, maka dari itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya sesuai dengan ketrampilan karyawan dan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas maka perusahaan harus membuat program kompensasi yang membuat calon karyawan tertarik. Namun tanpa adanya Disiplin kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja maka produktivitas karyawan tidak akan maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengalaman kerja, Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Dengan Kepuasan kerja Sebagai Moderasi pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
2. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
5. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
6. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

- 1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo
- 2) Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo
- 3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo
- 4) Mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
- 5) Mengetahui pengaruh Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?
- 6) Mengetahui pengaruh Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bagian Produksi (PR) Djanoko Ponorogo?

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang bermanfaat antara lain:

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis karena penelitian ini sarana untuk memperluas wawasan. Dan dasar perbandingan sejauh mana teori-teori yang didapat selama perkuliahan dapat diterapkan dengan kenyataan yang sebenarnya, dan sebagai persyaratan mendapat gelar sarjana.

#### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada perusahaan tersebut dalam mencari pemecahan yang berkaitan dengan kompensasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang terjadi dalam perusahaan.

#### 3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan mengenai pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja

sebagai moderasi untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi sebagai acuan mahasiswa dalam penyusunan karya ilmiah dengan bahasan serupa.

