

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus dapat menyeleksi sumber daya manusia yang dapat berperan aktif secara efektif dan efisien. Untuk menyeleksi sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan maka diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap aktivitas SDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang bekerja dengan baik dan apa yang tidak. Dalam lingkungan di mana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pengusaha berubah, SDM harus terus berubah dan berkembang.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif, maka dikatakan perusahaan telah berhasil mencapai tujuannya dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif, maka dikatakan perusahaan tidak berhasil dibawa untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi dan stres kerja. Produktivitas pada hakekatnya merupakan hasil tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila dalam jangka waktu tertentu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan yang ditugaskan kepadanya telah selesai.

Menurut (Siahaan, 2021) Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa.

Menurut (Siahaan, 2021) Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam

kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktif juga diartikan juga sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut (Saing, Siahaan et al., 2018) *Productivity is a measure of how well we use resources to achieve the results. Labor productivity as a concept shows a link between the results of work in the unit of time needed to produce goods or services from a workforce. The results obtained by the workforce are related to effectiveness in achieving performance, while the resources used are related to efficiency in getting results using minimum resources.*

Selain itu, Perusahaan dianggap berhasil menjalankan operasinya apabila perusahaan tersebut memperoleh laba yang cukup untuk menutup biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan. Biaya produksi merupakan faktor yang penting yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya harga jual. oleh karenanya biaya produksi perlu direncanakan dan dikendalikan dengan baik agar benar-benar produksi perusahaan berjalan dengan efisien (Siahaan, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi, dengan kompensasi yang seimbang dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan akan meningkat. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang yang bekerja pasti akan membutuhkan kompensasi yang salah satunya berupa kompensasi, kompensasi yang sesuai dengan harapan tentunya akan menjadi salah satu faktor yang memicu seseorang untuk memiliki produktivitas yang baik dan sebaliknya kompensasi yang buruk tentunya akan memicu ketidakpuasan dan akan menjadi faktor utama yang mempengaruhi penurunan produktivitas.

Menurut (Fitrianti, 2018) Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya.

Selain Kompensasi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu Stress kerja. Menurut (Setyawati et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut (Rahayaan et al., 2019) menyatakan bahwa Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stress kerja bisa terjadi apabila perusahaan menetapkan target di setiap penjualannya namun target yang ditetapkan perusahaan terlihat cukup tinggi namun perusahaan belum sepenuhnya mencapai target.

PT Kaho Indah Citra Garment adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konveksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi ditemukan alasan tentang faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun yaitu Dari segi permasalahan kompensasi yang terbatas pada gaji serta belum adanya tunjangan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, ketika karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deadline waktu yang ditentukan tetapi pemimpin tidak memberikan bonus kepada karyawan tersebut. banyaknya karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi untuk karyawan sangatlah berpengaruh terutama bagi karyawan yang sudah memiliki keluarga, karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah.

Masalah lain yang terdapat pada PT. Kaho Indah Citra Garment yaitu stress kerja, karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat dan waktu kerja yang terlalu padat, karyawan juga merasa target yang ditetapkan oleh perusahaan selalu meningkat dan karyawan dituntut untuk bisa mencapai target atau melebihi target agar bisa mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan tetapi, bayaran

yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai. Dengan adanya permasalahan diatas akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang setiap tahunnya mengalami penurunan. Berikut data produktivitas kerja karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Utara.

**Tabel 1.1 Perkembangan Produksi PT.Kaho Indah Citra Garment
Tahun 2014-2018**

Tahun Produksi	Target Produksi	Realisasi Produksi	Realitas (%)
2014	93.600 pcs	90.480 pcs	97 %
2015	93.600 pcs	87.360 pcs	93 %
2016	93.600 pcs	74.880 pcs	80 %
2017	93.600 pcs	68.640 pcs	73 %
2018	93.600 pcs	62.400 pcs	67 %

Sumber : PT. Kaho Indah Citra Garment,2022

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi setiap tahunnya sebesar 93.600 pcs namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Penurunan target sangat terasa terutama dari tahun 2016 sampai 2018. Pada tahun 2016 target produksi yang seharusnya 93.600 pcs namun hanya dapat menghasilkan sebanyak 74.880 pcs, ini berarti telah menurun sebesar 13 % bila dibandingkan dengan tahun 2015. Kemudian pada tahun 2017 menurun kembali menjadi 68.640 pcs dan pada tahun 2018 menurun kembali menjadi 62.400 pcs. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari data diatas terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut yaitu salah satunya kurangnya kompensasi yang diberikan serta adanya stress kerja yang dialami para karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas produksi pada PT. Kaho Indah Citra Garment.

Kompensasi dan stress kerja adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka untuk menunjang keberhasilan PT.Kaho Indah Citra Garment hal tersebut penting dilaksanakan oleh seorang manager adalah memperhatikan pemberian kompensasi dan stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho Indah Citra Garment?
2. Apakah Stress Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho Indah Citra Garment?
3. Apakah Kompensasi (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho Indah Citra Garment?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho Indah Citra Garment.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho Indah Citra Garment.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Stress Kerja (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Kaho Indah Citra Garment.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil yang di harapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian di bagian produksi *sewing* dan *finishing*. Penelitian ini hanya berfokus pada “Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment”. Masih banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yang belum diteliti seperti disiplin kerja, turnover, material kerja dan lain lain.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV berisi tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan analisis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab V membahas tentang kesimpulan dan implikasi manajerial mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan terhadap manajer sehingga terjadi perubahan yang lebih baik.