

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1** Latar Belakang

Kompensasi merupakan salah satu imbalan kinerja yang diatur dalam aturan pemberian insentif atas dasar kinerja yang mereka lakukan dengan sepadan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Kurniawan, 2020). Semakin besar kemungkinan tenaga kerja mampu menyelesaikan tugas semakin besar pula jumlah insentif yang akan diberikan Djati & Khusaini (2003). Oleh karena itu tujuan diberikan kompensasi dengan seimbang kepada tenaga kerja, sebagai pemicu tenaga kerja bekerja lebih aktif dan giat (Fitrianti & Prasetio, 2021). Selain itu Pemberian kompensasi Memiliki tujuan bagi kepentingan pihak organisasi, yakni sebagai bentuk mempertahankan tenaga kerjanya (Garaika, 2020). Faktor penentuan jumlah insentif yang diberikan menurut Indriyani et al, (2019) yakni berdasarkan pendidikan, pengalaman, beban kerja, jabatan, golongan, prestasi kerja. Faktor tersebut menjadi pendorong tenaga kerja lebih giat karena hal tersebut menjadi penunjang jenjang karir yang akan berpengaruh pada insentif yang akan diterima tenaga kerja. Hal ini akan membuat tenaga kerja memiliki loyalitas terhadap organisasinya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, seorang tenaga kerja yang rela mencurahkan seluruh hati, pikiran, serta tenaga, sebuah bentuk loyalitas pada perusahaan (Lavinia, 2018). Tujuan dinilainya tingkat loyalitas seorang tenaga kerja pada perusahaan agar mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi kinerja dari seorang tenaga kerja pada organisasi (Hendry, 2021; Putra & sriathi, 2019). Faktor pengukur tingkat loyalitas terdapat beberapa yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, faktor - faktor tersebut menjadi pengukur utama disebabkan untuk menghindari ancaman yang dapat mengganggu pencapaian organisasi serta memanfaatkan organisasi demi kepentingan pribadi (Safitri, 2015; Winarto, 2020). Oleh karena itu untuk membantu tenaga kerja memiliki sikap loyalitas maka tenaga kerja harus memiliki keseimbangan hidup dimana mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan memisahkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan (Larastrini & Adnyani, 2019). Ketika seorang memiliki keseimbangan hidup maka dapat menjaga kinerjanya dalam organisasi dan membantu tenaga kerja untuk mampu berperan aktif dalam organisasi serta memiliki tingkat produktivitas yang

baik.

Produktivitas dimaknai seseorang yang memiliki kemampuan dalam menghasilkan *output* yang berkualitas secara maksimal, dengan memanfaatkan sarana yang disediakan (Nugroho et al, 2022; Putra & sobandi, 2019). Produktivitas tenaga kerja dinilai dengan tujuan untuk mengetahui etos kerja pada organisasi, yang tercermin pada sikap mental yang baik (Wahyuningsih, 2019). Oleh karena itu produktivitas kerja menjadi faktor utama dalam organisasi, tidak hanya menghasilkan *output* terbanyak dari yang ditargetkan namun juga mempertimbangkan mengenai hasil yang berkualitas secara maksimal. Faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas yakni tingkat keahlian, kualitas kinerja, minat bekerja (Hernandi & Tamtana, 2020). Selain itu produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yakni pendidikan, usia, upah atau kompensasi (Puspasari & Handayani, 2020).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan produktivitas yang berpengaruh pada kompensasi sebagai motivasi utama. Hasil penelitian tersebut memiliki keterkaitan yang erat antara kedua variabel tersebut yakni menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif signifikan dengan peningkatan produktivitas (Agustini et al., 2019; Kurniawan, 2020; Mulyapradana et al., 2020; Onsardi et al., 2019; Sumarno et al., 2013). Terdapat pula penelitian terkait yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif signifikan dengan produktivitas, dapat ditunjukkan ketika tenaga kerja memiliki kesetiaan maka akan memudahkan tenaga kerja untuk lebih giat bekerja (Maisarah & Nasution, 2022). Sejalan dengan ketiga hasil penelitian di atas pada penelitian Vizano et al., (2020) dinyatakan bahwa perusahaan harus meningkatkan kompensasi. Kompensasi tidak hanya berpengaruh pada produktivitas namun, juga mampu meningkatkan loyalitas seperti yang tercantum pada hasil penelitian.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas yakni dengan memberikan imbalan sebagai bentuk motivasi tenaga kerja sesuai dengan yang

dinyatakan Djati & Khusaini (2003) bahwa ketika tenaga kerja berhasil menyelesaikan tugasnya maka semakin besar pula kompensasi yang didapat namun berbeda dengan fenomena yang terjadi pada penelitian (Lavinia, 2018) menyatakan bahwa produktivitas tidak signifikan terhadap kompensasi sebagai motivasi kinerja. Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kompensasi merupakan hal yang utama dalam motivasi kinerja, dalam hal ini untuk mendapatkan karyawan yang loyal dengan motivasi positif maupun negatif diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan organisasi. Fenomena yang terjadi Disperindag Jatim unit teknis aneka industri dimana tenaga kerja honorer yang tingkat produktivitas rendah, dengan jumlah angka *resign* yang cukup tinggi. Untuk itulah sangat relevan jika dilakukan penelitian ini.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas?
3. Apakah Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Loyalitas ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mampu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2. Mampu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan loyalitas.
3. Mampu menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap peningkatan loyalitas

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis yakni mampu memberikan wawasan tambahan mengenai keterkaitan antar variabel yakni kompensasi, produktivitas serta loyalitas. Diharapkan pula bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan pengembangan ilmu bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga dilakukan juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi obyek penelitian (disperindag ) dinas perindustrian dan perdagangan

Jatim Unit Teknis Aneka Industri mampu mendapatkan manfaat dari penelitian ini, yakni mengetahui pengupahan insentif yang seharusnya diperhitungkan bagi tenaga kerjanya serta seberapa besar pengaruh kompensasi bagi tingkat produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan informasi mengenai penelitian yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.