

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Samsuni (2017:115 – 116) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pada umumnya setiap Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal. Salah satunya faktor penunjang tercapainya tujuan Perusahaan yaitu kualitas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalanya kegiatan dalam suatu Perusahaan. SDM juga menyangkut pada lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, kompensasi yang menyangkut keterkaitan pada produktivitas kerja yang diciptakan oleh karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu semangat kerja dan kompensasi.

Penduduk pedesaan sebagian besar menggantungkan hidupnya melalui pertanian. Dengan potensi yang besar di bidang pertanian, tentunya hal ini perlu dukungan sumber daya penyuluh pertanian yang unggul untuk mendukung program pemerintah dibidang pertanian serta mampu mendorong dan membantu petani agar merubah kehidupan petani menjadi sejahtera. Yang memberikan kontribusi terhadap perbaikan mata pencaharian untuk semua kelompok petani serta untuk menciptakan sandang pangan yang berkualitas dan sehat untuk di konsumsi

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Bagaimana suatu karyawan mampu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang

baik dari sebelumnya tetapi dengan input yang sama secara efektif dan efisien merupakan salah satu ciri dari tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Masalah-masalah yang menyangkut dengan Produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat kerja. Setiap diri memiliki semangat yang berbeda yang harus dipecahkan permasalahannya, serta memiliki masing-masing faktor yaitu hubungan kerja antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi, sehingga dari hal tersebutlah dapat timbul masalah yang menyangkut pada produktivitas kerja pada karyawan yang harus segera ditemukan solusinya. Masalah – masalah yang menyangkut pada produktivitas kerja meliputi semangat kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Masalah – masalah yang menyangkut pada produktivitas kerja meliputi semangat kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi dalam organisasi kurang mampu menumbuhkan semangat kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Syaputra, S. (2017). Dimana semangat kerja berpengaruh pada prdouktivitas kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan pada orang biasanya berupa uang. Sebagai balasan atas perkerjaannya. Kehilangan, atau cedera. Dalam bidang ekonomi dan bisnis Pemberian kompensasi dalam suatu lembaga harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan karena merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalamnya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Nugroho, B. A., & Apriyanti, A. (2022). Dimana kompensasi berpengaruh pada produktivitas kerja

PT. Marm Maju Sejahtera berdiri pada tanggal 1 Agustus 2021 perusahaan yang bergerak di bidang produksi benih padi dan benih jagung, Perusahaan tersebut terletak di kampung mojopahit kecamatan punggur kabupaten lampung Tengah. Walaupun Perusahaan ini baru berdiri 2 tahun namun Perusahaan ini dipercayai sebagai supplayer bagi kios kios perdagangan

pertanian yang berada di wilayah Lampung dan sebagai supplier di bagian wilayah Sumatra yang bertempat di bagian Palembang, Padang, Medan, Bengkulu dan Aceh. Perusahaan ini memproduksi benih padi dan jagung dalam renggang waktu 1 tahun sebesar 600 ton untuk menih padi dan 400 ton untuk benih jagung, namun semua itu sesuai dengan permintaan bagi konsumen bisa lebih atau kurang dalam pembelian benih dikarenakan menyesuaikan musim tanam.

Tabel 1. Capaian kinerja PT. Marm Maju Sejahtera

no	program	target	pencapaian	Hasil kinerja	keterangan
1	Presensi	100 %	90,0%	baik	Baik \geq
2	Produksi	100%	89,9%	baik	90%
3	Penjualan	100%	87,9%	Kurang	Cukup \geq
4	target	100%	86,8%	Kurang	81- 89%
Rata – Rata Kinerja			88,65%	Cukup	Kurang \leq 80%

(Sumber PT. Marm Maju Sejahtera mojahit tahun 2023)

Dari data di atas di jelaskan bahwa produktivitas masih belum dikatakan bagus dalam melakukan penjualan maupun target yang akan di capai dan kurangnya semangat kerja terjadi karna pemberian kompensasi yang menurun karna disebabkan penjualan atau target yang tidak tercapai dan tuntutan target penjualan terlalu tinggi maka akan menyebabkan hilangnya semangat kerja pada karyawan.

Tabel 2. Tingkat Produktivitas PT. Marm Maju Sejahtera tahun 2023

Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Karyawan	Presentase (Org/Ton)
Januari	50	18	2,7
Februari	50	18	2,7
Maret	50	18	2,7
April	50	18	2,7
Mei	60	18	3,3
Juni	60	18	3,3
July	60	18	3,3
Agustus	60	18	3,3
September	30	18	1,6
Oktober	30	18	1,6
November	40	18	2,2

Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Karyawan	Presentase (Org/Ton)
Desember	60	18	3,3
Rata-Rata			2,725

(Sumber PT. Marm Maju Sejahtera Mojopahit tahun 2023)

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa semangat kerja dan kompensasi sangat mempengaruhi dalam produktivitas kerja secara baik ataupun buruknya kinerja karyawan. Dengan menjadikan kompensasi sebagai Variabel moderasi/moderating. Variabel Moderating di pilih dalam penelitian diperkirakan dapat memberikan penjelasan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Oleh sebab itu Penulis memilih untuk meneliti tentang **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Marm Maju Sejahtera Mojopahit”**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat di identifikasikan dalam beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya semangat kerja pada karyawan PT. Marm Maju Sejahtera yang berdampak pada produktivitas kerja
2. Telah terjadi penurunan terhadap produktivitas khususnya pada bulan September dan oktober
3. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang berdampak pada semangat kerja dalam produktivitas

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, yang menjadi suatu masalah penelitian adalah

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderating?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT.Marm maju Sejahtera
2. Untuk mengetahui apakah, Kompensasi memoderasi pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Marm maju Sejahtera

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti Hasil penelitian diharapkan bisa menambah wawasan Mengetahui mempelajari masalah masalah
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan untuk PT. Marm Maju Sejahtera
3. Bagi akademik, hasil penelitian ini bisa di jadikan sebagai pengembangan teori dan peneliti khususnya manajemen sumber daya manusia

F. Sistematika Penelitian

Dalam pembuatan penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana terbagi menjadi sub-sub dan di setiap bab memiliki pembahasan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisikan deskripsi teori, hasil penelitian yang relavan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, dan metode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN