

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan usaha yang tinggi di masa pandemi virus *covid-19* berdampak pada perusahaan yang ada di Indonesia untuk mengoptimalkan faktor produktivitas untuk mempertahankan sebuah organisasi perusahaan. Perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi untuk menjalankan operasional perusahaan, seperti tenaga produktivitas manusia, faktor produktivitas dari alam, uang usaha, *technology*. Dari beberapa faktor tersebut, kualitas tinggi yang dimiliki sumber daya manusia dapat memenuhi tujuan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas untuk perusahaan dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi perusahaan.

Faktor terpenting dalam faktor produksi perusahaan adalah sumber daya manusia yang diyakini SDM memiliki karakter yang dapat memenuhi operasional perusahaan daripada faktor lainnya. Dari karakter tersebut selayaknya perusahaan memberikan pelayanan khusus kepada SDM atau karyawannya. Perhatian khusus tersebut dapat dilakukan dengan menghargai kelebihan dan kekurangan karyawan, mendukung kinerja karyawan, memberikan hak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan, menghargai keberadaan karyawan, dan menggunakan kemampuan karyawan dengan tepat. Hal tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai kriteria perusahaan, dengan

demikian produktivitas karyawan dapat berdampak positif terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdampingan dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, perusahaan harus memenuhi kesejahteraan karyawan dan memberikan lingkungan yang nyaman untuk karyawan. Salah satu faktor yang sangat penting untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja adalah hubungan kerja. Hubungan kerja ialah korelasi kerjasama antara seluruh pihak yang berada pada proses produksi di suatu perusahaan (Rivai, 2016:871). Hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, buruknya hubungan kerja antara karyawan dengan atasan atau hubungan karyawan dengan karyawan memicu turunnya semangat kinerja karyawan. Maka, diharapkan hubungan kerja memiliki hubungan yang baik saat formal maupun informal.

Selain itu, kesejahteraan karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah hal krusial bagi produktivitas karyawan, sehingga karyawan harus mengetahui berapa kompensasi yang diberikan perusahaan. Hak imbalan yang diterima karyawan setelah melaksanakan tanggung jawabnya dapat disebut Kompensasi. Selain itu, pemberian yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan disebut kompensasi (Notoadmojo, 2018:143). Dalam perusahaan, hubungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh untuk produktivitas karyawan.

Termasuk perusahaan Mitra Boga Ventura dan Kulo Group yaitu Xi Bo Ba Indonesia yang mengembangkan bisnis boba tea juga memiliki persaingan bisnis yang tinggi. Perusahaan ini merupakan perusahaan *start up* karena berdiri pada tanggal 26 September 2019 tetapi sudah memiliki ratusan cabang di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya yang beralamat di Jalan Siwalankerto No. 37, Wonocolo, Siwalankerto, Surabaya. Akan tetapi, nantinya mencakup seluruh cabang yang ada di Surabaya untuk menunjang penelitian ini. Xi Bo Ba Indonesia selalu memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan mengutamakan kualitas produk tentunya diimbangi dengan optimalnya produktivitas karyawan. Selama kurang lebih 2 (dua) tahun perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari produk yang dihasilkan dan ulasan-ulasan negatif dari konsumen. Menurunnya semangat produktivitas karyawan ini bisa diakibatkan oleh berbagai faktor. Faktor yang mendasar dan sesuai dengan fakta di lapangan bagi penelitian ini yaitu faktor hubungan kerja dan kompensasi yang terabaikan oleh perusahaan, sehingga produktivitas karyawan menurun dan tidak menghasilkan produk yang sesuai harapan perusahaan.

Maka dari itu, sesuai penjelasan tersebut penelitian ini mengambil kasus masalah yang berjudul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan pemaparan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang akan ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalanketo Surabaya?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya?

- c. Apakah hubungan kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, tujuan penelitian ini meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan Xi Bo Ba Siwalankerto Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang memiliki beberapa manfaat dari berbagai aspek yang dapat dipaparkan yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek Akademis

Manfaat pada aspek akademis diperlukan bahwa hasil penelitian bisa dijadikan acuan bagi upaya pengembangan ilmu akademis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, dan diharapkan bermanfaat untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap produktivitas karyawan dengan permasalahan hubungan kerja dan kompensasi.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat pada aspek pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan memberikan tambahan pengetahuan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian sumber daya manusia dengan fokus penelitian pada pengaruh hubungan kerja dan kompensasi.

c. Aspek Praktis

Manfaat pada aspek praktis diharapkan bahwa tahapan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian yang sudah diolah serta dikaji dengan teori yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Maharshika Surabaya dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Rekan-rekan yang ingin mengetahui hasil penelitian ini, diharapkan penelitian yang dihasilkan dapat berkontribusi dan diterima untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan.