

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa ini ditandai dengan perubahan yang cepat sehingga badan usaha terpaksa melakukan penyesuaian pada segala aspek yang berkaitan dengan pencapaian tujuan badan usaha. guna menggapai tujuan badan usaha fungsi manusia pada badan usaha memegang fungsian yang amat utama karena dengan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu badan usaha punya kompetensi guna bersaing dengan badan usaha sejenis berlainan.

Penentu keberhasilan suatu bisnis bukanlah teknologi yang dipakai pada bisnis tersebut, melainkan sumber daya yang dipakai pada bisnis tersebut. Kelangsungan hidup suatu badan usaha ditentukan oleh sumber daya manusia badan usaha tersebut baik mutu maupun kuantitasnya. Setiap bisnis punya tujuan yang berlainan dan implementasinya dijalankan oleh pelaku kerja. Oleh karena itu pelaku kerja ialah faktor utama pada kegiatan bisnis badan usaha.

Pengelolaan sumber daya manusia ialah area strategis suatu organisasi sementara konsep pengelolaan sumber daya manusia menurut Schuler *et al* (dalam Sutrisno 2017:6) mengemukakan HRM yaitu pengakuan hendak utamanya sumber daya manusia. Pelaku kerja organisasi selaku faktor sumber daya manusia yang vital. utama pada mensupport tujuan organisasi dan memakai beragam fungsi dan kegiatan guna memastikan sumber daya manusia dipakai menurut efektif dan adil guna keuntungan individu organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia selalu dikaitkan dengan setiap sumber daya yang ialah faktor penentu keberadaan dan fungsinya pada membantu terwujudnya tujuan organisasi menurut efektif dan tepat guna. Keahlian sumber daya sudah menjadi kebutuhan strategis suatu bisnis. Menurut Sidanti (2015) setiap badan

usaha masih wajib meniadakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) agar punya kompetensi dan keahlian yang tinggi. Hal ini dikarenakan sudah diterapkannya prosedur modernisasi dan efisiensi yang berdampak pada produktivitas pelaku kerja di suatu industri sehingga pelaku kerja perlu dikembangkan agar memaksimalkan diri dan mengembangkan kapasitasnya pribadi mereka.

Produktivitas pelaku kerja di badan usaha ialah topik hangat dan berkesinambungan diperbincangkan. Produktivitas juga ialah isu strategis bagi programmer. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendorong terciptanya produktivitas pelaku kerja yang efektif dan tepat guna pada suatu badan usaha.

Lazimnya badan usaha selalu hendak memaksimalkan produktivitas pelaku kerja agar badan usaha selalu berkembang agar memaksimalkan produktivitas usaha salah satu upaya yang bisa dijalankan yaitu dengan memperbaiki atau mengoptimalkan kondisi sarana dan prasarana kerja.

Upaya pertumbuhan produktivitas badan usaha bisa dijalankan dengan beragam pendekatan dan sarana yang efektif melalui pendekatan langsung kepada sumber daya manusia (pelaku kerja) agar memaksimalkan efisiensi dan efektivitas kerja pada badan usaha. Hal ini dimaksudkan agar menjamin kenyamanan di lingkungan badan usaha sehingga pekerja bisa terstimuli agar memaksimalkan produktivitasnya pada berkarya.

Sebagian besar badan usaha besar yang sedang tumbuh punya masalah yang berkaitan dengan produktivitas. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendorong terciptanya produktivitas pelaku kerja yang efektif dan tepat guna pada suatu badan usaha. Adapun bila dikaitkan dengan globalisasi saat ini dan segala implikasinya.

Setiap badan usaha selalu berusaha membuat pelaku kerjanya lebih baik dan produktifitasnya maksimal. Produktivitas pelaku kerja guna suatu usaha

amat utama selaku alat guna mengukur keberhasilan melakukan suatu usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja pekerja maka semakin tinggi keuntungan dan produktivitas badan usaha. Hasibuan (2016:1) berpendapat produktivitas yaitu perbandingan antara output dan input. Bila produktivitas meningkat hal ini hanya bisa dijalankan melewati pertumbuhan efisiensi (pelaku kerja material) dan sistem kerja teknik produksi serta pertumbuhan keahlian pelaku kerja

Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno 2017:8) salah satu tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia yaitu agar memaksimalkan level produktivitas, memaksimalkan mutu kehidupan kerja dan memastikan organisasi mematuhi semua aspek sisi hukum. Jadi pengelolaan sumber daya manusia yang baik tak hanya wajib memuaskan badan usaha atau pemilik bisnis yang menghasilkan keuntungan yang optimal namun juga wajib memuaskan semua pelaku kerja yang berkarya di badan usaha baik di pada maupun di luar negeri. level atas level menengah dan runtime.

Produktivitas yang diperoleh pada usaha bisa meningkat bila badan usaha bertujuan agar memaksimalkan kepuasan kerja pekerjanya dan menerapkan sistem gaji yang adil dan ekuivalen berlandaskan hasil kerja atas pekerjaan pelaku kerja.

Kepuasan kerja pada intinya ialah hal yang terpisah setiap individu punya level kebahagiaan kerja yang berlainan tergantung kehendakan dan sistem nilai yang dianutnya. Selain itu Jadi pengelolaan sumber daya manusia yang baik tak hanya wajib memuaskan badan usaha atau pemilik bisnis yang menghasilkan keuntungan yang optimal namun juga wajib memuaskan semua pelaku kerja tampak ada perilaku positif pelaku kerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja.

Faktor kepuasan kerja pekerja amat utama bagi badan usaha karena dengan adanya kepuasan pelaku kerja diharapkan bisa lebih memaksimalkan

efisiensi kerja dan berdampak pada pertumbuhan produktivitas dari badan usaha yaitu sebelum memuaskan pelanggan terlebih dahulu wajib menyerahkan kepuasan kepada pelaku kerja agar pelaku kerja bisa dengan suka hati serta ikhlas melakukan tugasnya dengan optimal. Oleh karena itu Robinson & Corners (dalam Talashina dan Ngatno 2020) menjelaskan kepuasan kerja bisa memaksimalkan produktivitas serta performa serta memaksimalkan moral mengurangi turnover pelaku kerja dan mengarah pada perilaku positif terhadap pekerjaan. Sebagian bukti empiris mengenai pengaruh nyata terhadap produktivitas pelaku kerja antara lain riset Talashina & Ngatno (2020); Lestari (2019); Kenny & Satrianto (2019); Dharma & Supriyanto (2017); Muayyad (2016).

Heidrajman & Suad Husnan (dalam Irawan, 2018) menjelaskan dalam memaksimalkan produktivitas pelaku kerja faktor yang paling utama mempengaruhi yaitu gaji pelaku kerja karena besarnya upah yang diterima pelaku kerja amat menentukan stimulus kerja pekerja guna berkarya dengan berkarya lebih tepat guna. Pada melakukan operasionalnya setiap badan usaha wajib memperhatikan aspek gaji pelaku kerja guna menumbuhkan produktivitas yang tinggi.

Produktivitas yang diperoleh suatu badan usaha bisa meningkat bila badan usaha menerapkan sistem remunerasi yang layak dan adil ditinjau dari performa pelaku kerja dan kepuasan kerja pekerja juga wajib dikembangkan. Dengan pertumbuhan produktivitas ini tentunya hendak menuai keuntungan yang besar bagi keuntungan yang diperoleh badan usaha.

Bagi pelaku kerja yang hendak memaksimalkan produktivitasnya pada berkarya perlu ada sesuatu yang bisa memstimulus pelaku kerja diantaranya memperhatikan gaji yang relevan dengan kehendakan pelaku kerja. Bila badan usaha mengabaikan gaji pelaku kerja hendak menyebabkan banyak masalah bagi badan usaha membuat pelaku kerja malas berkarya menyebabkan

pemogokan atau mungkin mencoba guna beralih ke badan usaha lain yang mengurus kesejahteraan mereka.

Upah yang tetap amat rendah hendak mempengaruhi upaya pelaku kerja agar memaksimalkan produktivitas. Di sisi lain, level produktivitas yang amat rendah tak mungkin menjamin kenaikan gaji. Gaji yang diterima pelaku kerja hendak menentukan level kebahagiaan pelaku kerja dimana level kebahagiaan pelaku kerja amat berefek terhadap antusiasme kerja mereka pada melakukan aktivitas profesionalnya.

Gaji menentukan posisi pelaku kerja di badan usaha. Tinggi rendahnya gaji juga berkaitan dengan posisi seorang pelaku kerja di badan usaha. Upah yaitu kekuatan pendorong yang memstimulus pelaku kerja guna memainkan bakat dan kompetensi mereka agar memaksimalkan produktivitas kerja mereka. Handoko (2015:218) menjelaskan gaji yaitu pemberian pembayaran finansial kepada pelaku kerja selaku kompensasi atas pekerjaan yang dijalankan dan selaku insentif guna melakukan kegiatan di masa depan. Selain itu bukti empiris tentang pengaruh nyata upah terhadap produktivitas pelaku kerja mencakup riset Prayudo et al (2020); Iqal dkk (2019); Iran (2018); Turangan dkk (2017); Melasari (2015).

Kepuasan kerja pekerja hendak terbentuk menurut optimal bila badan usaha memperkenalkan kebijakan yang berkaitan dengan gaji karena upah yang layak hendak mendorong kepuasan pelaku kerja terhadap pekerjaannya. Sebagian bukti empiris tentang pengaruh nyata gaji terhadap kepuasan kerja pekerja antara lain riset Samans (2020); Talashina dan Ngatno (2020); Dharma dan Supryanto (2017) Jaya (2015).

PT. Persona Prima Utama Surabaya (PPU) yaitu badan usaha outsourcing yang siap mencukupi kebutuhan pelaku kerja guna beragam pengadaan dan atau *service* langganan antara lain: IT support sekretariat pemasaran penjualan

keamanan pramuhakti cleaning service penjaga malam sopir mobil (sopir pribadi) dan *service* lainnya. Seiring berjalannya waktu jaringan badan usaha ini semakin berkembang dan pada satu dekade PT. Persona Prima Utama Surabaya (PPU) telah menyebar hampir ke semua penjuru.

Sebagian permasalahan yang diangkat pada pengamatan penulis terkait dengan produktivitas kerja pekerja tampak sebagian pelaku kerja kurang berprestasi pada berkarya termasuk yang kurang berhati-hati pada berkarya, sehingga produk yang mereka hasilkan sering di bawah standar badan usaha dan sering terjadi keterlambatan pada menyelesaikan pekerjaannya. Penyebab rendahnya produktivitas kerja mereka antara lain gaji yang diterima tak relevan dengan dasar kelayakan dan kewajaran yang menyebabkan mereka tak puas dengan gaji yang diterima dan tak adanya pengembangan profesional melewati kegiatan promosi badan usaha.

Berlandaskan uraian sebagian identifikasi persoalan yang didukung fakta empiris yang relevan dengan konsep yang dibahas, maka topik yang dibahas pada riset ini yaitu kepuasan kerja selaku pemediasi efek gaji terhadap produktivitas kerja pekerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Merujuk dari uraian-uraian pada latar belakang pada riset tersebut, maka sebagian permasalahan yang bisa dirumuskan antara lain:

- a. Bagaimana implikasi gaji terhadap produktifitas kerja pekerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya?
- b. Bagaimana pengaruh gaji kepada kepuasan kerja pekerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pekerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya?

- d. Bagaimanakah mediasi kepuasan kerja pada efek gaji pada produktifitas kerja pekerja PT. Persona Prima Utama Surabaya?

1.3 Tujuan Riset

Berkaitan dengan sebagian uraian ringkasan permasalahan tersebut, maka tujuan riset ini antara lain:

- a. Mengkaji efek gaji pada produktifitas kerja karyawan pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.
- b. Mengkaji pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pekerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.
- c. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pekerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya.
- d. Mengkaji mediasi kepuasan kerja pada efek gaji pada produktifitas kerja pegawai PT. Persona Prima Utama Surabaya.

1.4 Manfaat Riset

Beirkut ini dijelaskan sejumlah manfaat yang bisa diperoleh melalui pembahasan pada studi ini antara lain:

- a. Manfaat teoritis

Menurut teoritis (keilmuan) maka manfaat yang diperoleh dari hasil studi ini antara lain:

- 1) Dapat dipakai selaku dasar untk studi lanjutan dan sumber referensi bagi peneliti lain dengan topik yang sejenis
- 2) Dapat menyerahkan bukti empiris terkait gaji yang dinediasi kepusan karya terhadap produktifitas karya pelaku kerja.

- b. Manfaat praktis

Menurut praktis, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh dari hasil studi ini, antara lain:

- 1) Bisa memperbanyak wawasan dan pemahaman bagi peneliti terkait teori-teori tentang gaji, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja serta lebih mendalami fenomena masalah manajemen SDM terkait perilaku kerja pada PT. Persona Prima Utama Surabaya yang diteliti.
- 2) Selaku bentuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat terkait dengan permasalahan MSDM sehingga bisa dijadikan pijakan bagi organisasi guna menentukan langkah perbaikan khususnya pada aspek gaji dan kepuasan kerja sehingga diharapkan bisa memaksimalkan produktivitas kerja pelaku kerja
- 3) Bisa berguna selaku rujukan akademik bagi rekan-rekan mahasiswa maupun pembaca yang sedang menjalankan studi yang membahas topik yang sejenis.