

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan di masa sekarang membutuhkan sumber daya yang mumpuni agar mampu meningkatkan daya saingnya guna mengungguli para pesain Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, manusia sebagai SDM sangat dibutuhkan guna menunjang perusahaan melalui, karya, bakat, kreativitas, inovasi, ide, dorongan dan peran nyata seperti yang terlihat dalam setiap kegiatan perusahaan. Tanpa adanya manusia di dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan mampu menjalankan aktifitasnya dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya membutuhkan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif.

Menurut **Gamage (2015:48)** mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan seefisien mungkin. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut **Wibowo (2016:289)** mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga

kerjanya. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. **Hasibuan (2017:119)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktifitas.

Menurut **Umam (2018, hal.129)** budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi. Secara umum pengertian budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Menurut **Ayundiarini dalam Armaya dkk (2016)** berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya supplier, nasabah, konsultan) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi. iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. iklim organisasi (atau disebut

juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada era globalisasi sekarang ini sulit rasanya manusia beraktifitas tanpa menggunakan kendaraan, banyak hal yang menyebabkan itu terjadi. Seperti jarak perjalanan yang jauh, yang mana tidak memungkinkan bila perjalanan tersebut dilakukan dengan berjalan kaki. Maka alternatif yang dicari oleh manusia adalah dengan menggunakan kendaraan bermotor baik mobil, motor ataupun kendaraan lainnya. Cempaka Motor merupakan dealer sepeda motor Honda yang menjadi dealer favorit bagi masyarakat Kabupaten Sijunjung. CV. Cempaka Motor memiliki tempat yang sangat strategis di tepi jalan raya sijunjung, Kabupaten Sijunjung sehingga mampu mengait banyak konsumen. Sebagai dealer yang menjadi favorit konsumen, CV. Cempaka Motor menyediakan penjualan sepeda motor merek Honda dan perawatan atau service kendaraan Honda. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Wujud dari efisiensi dan efektivitas kerja pada umumnya tercermin pada tingkat produktivitas kerja, yaitu adanya hasil yang dicapai sebanding dengan proses-proses kegiatan yang dilakukan, dimana terdapat ratio antara output dengan input. Meskipun demikian kadang-kadang untuk memperoleh tingkat produktivitas yang memadai, harus mengorbankan banyak sekali variabel-variabel input, dalam arti bahwa mengeluarkan modal yang besar untuk memperoleh kegiatan usaha dapat dikatakan produktif, namun belum tentu efisien. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan

yang satu dengan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi.

Hasil penelitian pada CV. Cempaka motor ada beberapa permasalahan dalam iklim organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan salah satunya adalah kurangnya ketapan waktu dalam pengiriman produk atau barang yang telah di sepakati oleh konsumen, Banyaknya hambatan penjualannya seperti ekonomi yang tidak stabil, area sijunjung merupakan penduduk berpenghasilan komoditi seperti karet dan sawit, termasuk usaha kayu atau somel, jika komoditi naiknya harganya, maka penjualan akan menaik begitu juga sebaliknya jika harga komoditi menurun maka penjualan akan menurun juga, dan selain itu faktor cuaca sangat berpengaruh terhadap usaha kayu atau somel, jika musim hujan penghasilan masyarakat terganggu karena tidak bisa beraktifitas dan di antaranya penjualan juga didukung oleh tenaga kerja marketing atau sales man, jika sales man kurang maka akan berpengaruh pada penjualan juga. hambatan yang sering terjadi jumlah stok produk yang kurang dan yang paling terpenting adalah karyawan belum mampu menacapai terget untuk menjual sepeda motor yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan Sepeda Motor bulan Januari-Mai 2019**

<b>NO</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Penjualan</b>	<b>Persentase ( %)</b>
<b>1</b>	<b>Januari</b>	<b>164</b>	<b>162</b>	<b>98,78 %</b>
<b>2</b>	<b>Februari</b>	<b>148</b>	<b>108</b>	<b>72,97 %</b>
<b>3</b>	<b>Maret</b>	<b>172</b>	<b>152</b>	<b>88,37%</b>
<b>4</b>	<b>April</b>	<b>184</b>	<b>175</b>	<b>95,11 %</b>
<b>5</b>	<b>Mai</b>	<b>269</b>	<b>238</b>	<b>88,47 %</b>

*Sumber: CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung, Tahun 2019*

Dari hasil tabel 1.1 dapat di bahwa target pencapaian kinerja pada bulan Januari menjual 162 unit produk motor sedangkan yang ditergetkan perusahaan 164 atau persentasenya 98,78 %, pada bulan Februari karyawan hanya menjual 108 unit motor perusahaan menargetkan untuk menjual produk 148 atau persentasenya sebesar 72,97 %, pada bulan Maret karyawan hanya menjual 152 unit motor dengan target yang di inginkan perusahaan 172 atau hasil persentasenya sebesar 88,37 %, di lanjutkan pada bulan April karyawan hanya mampu menjual produk 175 dengan target yang di inginkan perusahaan 184 atau persentasenya 95,11 % sedangkan pada bulan Mai terlihat pada tabel penjualan karyawan hanya mampu menjual 238 sedangkan target yang diinginkan perusahaan sejumlah 269 dari hasil tabel persentasenya 88,47% jadi kita dapat simpulkan dari tabel 1.1 bahwa produk yang banyak terjual oleh karyawan pada persentase bulan Januari sebesar 98,78%. Berdasarkan masalah-masalah tersebut bahwa menurunnya produktivitas kerja karyawan dan Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah lingkungan kerja.

jadi yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada didalam organisasi yang sering disebut juga dengan iklim organisasi masalah yang terjadi pada CV. Cempaka Motor adalah disebabkan karena pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan CV. Cempaka Motor belum terlaksana dengan baik seperti pemberian gaji yang belum memadai, gaji yang masih di bawah UMK (upah minimum kota kabupaten) yang belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan, gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja pada perusahaan hanya mampu memberikan gaji karyawan 1.500.000-2.000.000 sedangkan UMK (Upah minimum kota kabupaten) di tetapkan oleh pemerintah kabupaten Sijunjung sebesar 2.289.228. Oleh karena itu pada dasarnya kompensasi adalah Memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat dan Perusahaan mendapat pekerja yang berkualitas baik.

CV. Cempaka Motor memiliki budaya organisasi dengan nilai-nilai budaya organisasi yaitu inovatif, loyalitas dan sistem kekeluargaan. Namun, berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terdapat permasalahan di CV. Cempaka Motor yaitu masih rendahnya budaya organisasi yang dimiliki antar sesama karyawan, dengan ditunjukkan oleh adanya karyawan yang tidak mengetahui terhadap visi dan misi yang ada pada perusahaan serta kurang diterapkan sistem SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang sudah ditentukan perusahaan seperti karyawan harus menyapa calon konsumen dan tidak boleh duduk diruang tunggu konsumen dan pada produktifitas kerja yang belum maksimal terlihat pada tabel 1.1 target penjualannya masih turun naik pada setiap bulannya serta sistem kekeluargaan masih rendah karena terlihat pada semua karyawan kurang saling membantu antar sesama karyawan sehingga semua pekerjaan bagi semua anggota terasa berat jika di kerjakan sendiri. Jadi dalam meningkatkan produktivitas kerja diperlukan factor-faktor yang dapat meningkatkan kerja karyan adalah produktivitas kerja salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut orang awam budaya organisasi dan iklim organisasi di artikan sama sedangkan dari pengertin dapat kita lihat menurut para ahli perbeda budaya organisasidan iklim organisasi, budaya organisasi menurut **Arifin, dkk (2017: 26)** budaya organisasi (organizational culture) dapat diartikan sebagai satu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan dalam memandang sesuatu. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit, oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam Arifin, dkk (2017: 27). Sedangkan iklim organisasi menurut para ahli menurut **Nugroho et al (2017)**, mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya

Berdasarkan uraian diatas tersebut diatas, Dalam kesempatan ini penulis berniat untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis sekaligus berniat untuk mengangkat tema dalam sebuah karya tulis dengan melakukan penelitian. Adapun tema atau judul yang dibahas adalah: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA CV. CEMPAKA MOTOR KABUPATEN SIJUNJUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktifitas kerja karyawan belum sesuai dengan apa yang di kehendaki pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.
2. Iklim organisasi sngat mempengaruhi lingkungan kerja pegawai pada CV Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.
3. Produktivitas kerja CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung masih belum maksimal disebabkan oleh iklim organisasi atau lingkungan kerja dan kompensasi kurang maksimal.
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.
5. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.

6. Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.
7. Iklim organisasi yang kurang kondusif dalam membangun kenyamanan bagi anggota organisasi pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.
8. Kebudayaan tidak berjalan dengan baik di CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung.
9. Iklim organisasi dan budaya organisasi mempunyai peran dalam mempengaruhi produktivitas kerja di suatu organisasi atau perusahaan.
10. kompensasi yang di berikan CV. Cempaka Motor kabupaten Sijunjung belum sesuai dengan UMK (upah minimum kabupaten).
11. Kinerja karyawan yang belum ditunjukkan dengan belum maksimal kinerja karyawan CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung dalam bersaing dengan perusahaan lain yang lebih inovatif dan modern, sehingga produktivitas perusahaan masih berubah-ubah dan kadang mengalami pertumbuhan maupun sebaliknya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan penelitian agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sarannya, maka peneliti membatasi objek penelitian pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung dengan variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen, Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen dan Iklim Organisasi sebagai variabel intervening.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang di kemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Iklim Organisasi pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung?
5. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Iklim Organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja dengan Iklim Organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian dilakukan adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Iklim Organisasi pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung
2. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung

3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten sijunjung.
4. Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung
5. Untuk menguji Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Cempaka Motor Kabupaten Sijunjung
6. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Iklim Organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Cemapaka Motor Kabupaten Sijunjung.
7. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Iklim Organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Cemapaka Motor Kabupaten Sijunjung

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran terhadap perusahaan dalam menentukan strategi terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja guna melindungi kelangsungan perusahaan tersebut.

2. Akademis

Penulis berharap penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis maupun pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

3. Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya dalam memilih perusahaan yang layak dalam melakukan sebuah penelitian.

