

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia atau organisasi yang memiliki produktivitas yang optimal. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Akibat ketidak efisien dan efektif tenaga kerja dalam suatu organisasi menyebabkan tenaga kerja menjadi salah satu faktor pengukur produktivitas.

Produktivitas yang tidak efisien dapat dilihat dari karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal dalam menghasilkan produksi. Produktivitas yang kurang efektif dilihat dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dari target yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Sunarsi (2018) berpendapat produktivitas kerja ialah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang telah ditentukan untuk menghasilkan produk yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Produktivitas kerja juga berarti keefektifan dari karyawan dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama.

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang

menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan (Agustini & Dewi, 2018).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan penyemangat, partisipasi, yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Prasada et al., 2020). Dalam pemberian kompensasi harus dikelola baik karena akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan sedangkan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi juga pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Menurut Yuliannisa et al. (2018) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Jika motivasi dan kompensasi lebih diperhatikan oleh manager, apabila seorang karyawan merasa puas dan senang terhadap pekerjaan, maka ia jarang mengeluh dan cenderung meningkatkan kualitas hasil kerjanya, artinya produktivitas kerja karyawan akan meningkat (Lestari et al., 2021). Manajer yang

berperan aktif dalam mengambil suatu keputusan dan kebijakan dengan melihat kemungkinan dan menilai kemampuan dari karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dapat menguntungkan bagi perusahaan.

PT Sat Nusapersada Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang merakit alat elektronik. PT Sat Nusapersada Tbk berdiri di Batam sejak tahun 1990 yang beralamat di Jalan Pelita VI No. 99 Batam. Visi dari perusahaan ini merupakan menjadi perusahaan manufaktur terkemuka di dunia yang menyediakan produk, layanan dan solusi yang terpadu dengan kualitas dunia dalam semua aspek operasi dan manajemen. Misi dari perusahaan ini merupakan yang pertama menjadi perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mengurangi angka impor nasional, yang kedua menjadi basis produksi bagi *brand* owner untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri, dan ketiga menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta memberikan nilai terbaik kepada para pemangku kepentingan.

Didalam PT Sat Nusapersada Tbk terdapat banyak departemen dalam memproduksi dan merakit komponen diantaranya ialah departemen Nokia, departemen Asus, departemen Huaqin, departemen Digi, departemen Xiaomi, departemen Pegatron, dan salah satunya adalah departemen SMT (*Surface Mount Technology*) khusus memproduksi *Printed Circuit Board* (PCB) yang akan menjadi responden dari penelitian ini. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksinya maka dibutuhkan adanya produktivitas yang baik. Akan tetapi produktivitas karyawan yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk masih harus

diperhatikan lagi yang diakibatkan pengaruh dari motivasi dan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan.

Permasalahan tentang motivasi yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk yaitu rendahnya motivasi para karyawan dikarenakan karyawan bekerja tidak mendapat penghargaan dan atasan juga jarang bertemu langsung kepada bawahannya untuk membicarakan mengenai pekerjaan yang dilakukan sehingga para karyawan menjadi malas dan tidak serius dalam bekerja. Selain itu pemberian bonus yang termasuk bagian dari kompensasi yang diberikan perusahaan masih minim dan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini juga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dan biasanya kompensasi ini akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Tabel 1.1. Data Penurunan Produktivitas Karyawan Periode

April 2021 - September 2021

PERIODE APRIL 2021 - SEPTEMBER 2021			
BULAN	TARGET (UNIT)	PENCAPAIAN (UNIT)	% PENCAPAIAN
APRIL 2021	250,000	280,000	112.0%
MEI 2021	240,000	200,000	83.3%
JUNI 2021	235,000	181,000	77.0%
JULI 2021	230,000	183,000	79.6%
AGUSTUS 2021	240,000	190,000	79.2%
SEPTEMBER 2021	200,000	156,000	78.0%
JUMLAH	1,395,000	1,190,000	84.8%

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk Departemen SMT, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh menurunnya hasil produksi dan tidak mencapai target yang sesungguhnya. Dimana jumlah persentase pencapaian pada

bulan April yaitu 112,0%, kemudian terjadi penurunan menjadi 83,3% pada bulan Mei. Di bulan Juni terjadi lagi penurunan 77%, lalu di bulan Juli ada kenaikan sedikit menjadi 79,6%. Disusul bulan Agustus terjadi penurunan 79,2%, dan pada bulan September berkurang lagi menjadi 78%.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi dengan mengangkat topik berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT Sat Nusapersada Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada yaitu, sebagai berikut:

1. Management kurang memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen SMT sehingga motivasi karyawan menurun yang berpengaruh pada produktivitas kerja.
2. Minimnya nilai bonus yang diberikan kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen SMT berdasarkan penilaian hasil kinerja.
3. Apresiasi yang rendah dari management dan kompensasi berupa bonus yang minim menyebabkan produktivitas karyawan menurun di PT Satu Nusapersada Tbk.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan terkait, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada variabel independen yaitu Motivasi

kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sedangkan untuk variabel dependennya adalah Produktivitas Karyawan (Y). Adapun yang menjadi responden pada PT Sat Nusapersada Tbk adalah karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Mengingat keterbatasan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Relavan dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

Eksepsi pada tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat secara teoritis maupun praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu bermanfaat, dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan atau tindakan, berikut peneliti merincikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis akan menjadi dasar penyusunan proposal skripsi mahasiswa-mahasiswi masa depan terutama pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6.2. Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan presepsi peneliti karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.

2. Bagi PT Sat Nusapersada Tbk

Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh kontribusi positif dan konstruktif yang dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi review serta makalah akademik yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Selain itu, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya yang mempelajari mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.