

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis saat ini, dengan semakin ketatnya persaingan antara perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, maka sumber-sumber yang dimiliki tidak akan produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Maka setiap perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

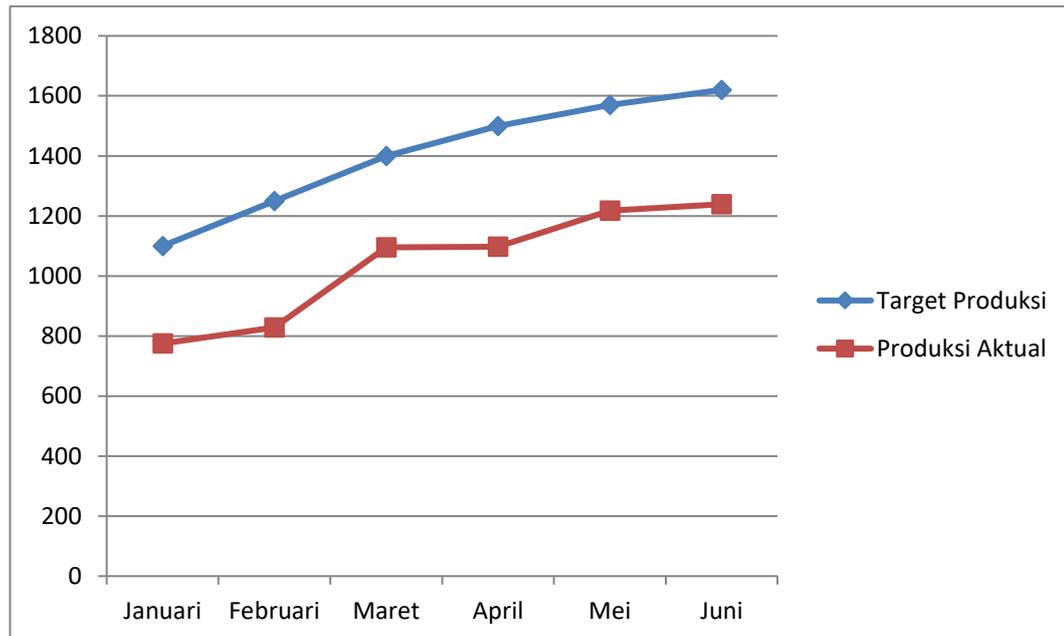
Supaya tujuan suatu organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan berupaya mendapatkan karyawan yang berprestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang setinggi mungkin. Secara umum, produktivitas kerja dilihat dari kemampuan karyawan dalam memproduksi. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang direncanakan dalam waktu yang ditentukan. Salah satu hal yang sering memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan adalah besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Didukung oleh jurnal (Purwanto & Wulandari, 2016: 24)

yang menyatakan bahwa ada dampak positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji dan upah sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa penghargaan, jaminan kesehatan, dan sebagainya. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan karena karyawan merasa dihargai atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh jurnal (Labudo, 2013: 56) yang menyatakan bahwa secara simultan dan parsial, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kompensasi, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Pernyataan ini diperkuat oleh jurnal (Mayasari & Hendratmoko, 2013: 1) yang menyatakan bahwa adanya simultan dan signifikan pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas serta motivasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan para karyawan semangat untuk bekerja. Apabila suatu perusahaan mampu memahami motivasi, maka ini merupakan alat yang berharga untuk memahami, meramalkan, dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi agar sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Para karyawan yang memiliki motivasi cenderung lebih produktif dibanding dengan karyawan yang tidak termotivasi. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu hal yang

penting untuk diterapkan oleh suatu perusahaan karena dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Berikut merupakan grafik aktualisasi produksi pada objek penelitian PT Yakin Sejahtera dari bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2017.



**Gambar 1.1** Aktualisasi Produksi PT Yakin Sejahtera Tahun 2017

Sumber: PT Yakin Sejahtera 2017

Berdasarkan gambar 1.1 diatas yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Yakin Sejahtera masih belum sesuai harapan. Dapat diketahui bahwa aktualisasi produksi selama bulan Januari sampai bulan Juni (enam bulan) ini terdapat kenaikan. Namun, jika dibandingkan antara aktual dengan target produksi yang menunjukkan bahwa adanya penurunan. Pada bulan Januari, aktualisasi produksi adalah 775 dengan target produksi yang ditetapkan yaitu 1.100. Pada bulan Februari mempunyai aktualisasi produksi kenaikan sebesar 828. Pada bulan Maret mempunyai aktualisasi produksi kenaikan sebesar 1.095. Pada bulan April mempunyai kenaikan realisasi produksi sebesar 1.097. Bulan Mei

mempunyai aktualisasi produksi kenaikan sebesar 1.218. Dan pada bulan Juni mempunyai peningkatan realisasi produksi sebesar 1.239 kenaikan.

PT Yakin Sejahtera adalah salah satu produsen arang lokal terbesar dan terkenal dengan kualitasnya dan harga terjangkau. PT Yakin Sejahtera telah terdaftar pada tanggal 5 Juli 2010 di Pulau Batam Galang Baru, Indonesia. Produktivitas kerja karyawan di PT Yakin Sejahtera masih kurang bagus. Karyawannya tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal karena tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan ini menjadi lebih baik dalam hal mencapai hasil kerja target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan, maka salah satu adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi dalam hal kegiatan pemberian kerja lembur yang seharusnya diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku. Namun, kompensasi yang diberikan PT Yakin Sejahtera tidak sesuai dengan harapan para karyawannya dimana kompensasi kerja lembur dibayar tidak tepat pada waktunya. Jadinya para karyawan tidak ada niat untuk mengikuti kerja lembur yang dibuat perusahaan tersebut guna untuk mengejar target produktivitas perusahaan. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan PT Yakin Sejahtera masih kurang dimana

terdapat sebagian karyawan yang sangat diperhatikan karena produktivitas kerjanya bagus, sedangkan ada kelompok produktivitas kerja karyawan yang kurang dan tidak begitu diperhatikan. Karena hal tersebut, karyawan yang produktivitas kerjanya tidak bagus akan menjadi semakin tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan cepat mengeluh.

Dari uraian tersebut, dapat diketahui pentingnya kompensasi dan motivasi. Maka dalam hal ini, PT Yakin Sejahtera juga perlu memperhatikan hal tersebut. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan dari sistem perusahaan. Jadi, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1. Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal karena tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan.
2. Pemberian kompensasi tidak sesuai dalam hal kompensasi kerja lembur.
3. Karyawan semakin demotivasi dan cepat mengeluh.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian ini tidak meluas dari

pembahasan yang dimaksud. Maka dalam penelitian ini, peneliti mengkaji pada kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ditetapkan peneliti berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Jika kompensasi dan motivasi terbukti berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Yakin Sejahtera, maka yang artinya hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan PT Yakin Sejahtera Pulau Galang Baru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan motivasi yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

2. Bagi Perusahaan PT Yakin Sejahtera

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang berhubungan dengan masalah kompensasi dan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.