

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sektor industri di Indonesia terus berkembang, ditengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia professional dan berkualitas, dan dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan para kompetitornya. Profesionalitas dan keahlian yang tinggi pada bidang pekerjaan yang dijalankan wajib dimiliki oleh karyawan agar produktivitas perusahaan dapat tercapai. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menjalankan tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut. Produktivitas merupakan suatu kegiatan produksi (*input*) yang dilakukan karyawan untuk mengeluarkan atau menyelesaikan kegiatan yang dilakukan (*output*).

Perusahaan mengharapkan produktivitas karyawan terus meningkat demi target perusahaan. Karyawan juga mengharapkan kompensasi diberikan sesuai kemampuan karyawan tersebut. Karyawan diberi kompensasi sesuai dengan kemampuannya akan berdampak meningkatnya motivasi kerja karyawan tersebut. Sebaliknya ketika kompensasi diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan berdampak menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan hal yang harus diterapkan bagi setiap karyawan. Dengan adanya motivasi akan memberikan dampak yang positif seperti kemajuan

perusahaan dengan ide-ide yang akan diberikan karyawan demi kemajuan suatu perusahaan. Motivasi merupakan peran penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan maupun organisasi (Lubis & Heryenzus, 2020 :85).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan menginginkan karyawan mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan tersebut. Loyalitas merupakan kepatuhan atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki rasa royal yang tinggi terhadap perusahaannya dapat dilihat dari kepatuhan atau kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, dan pengabdianya (Alfiyah, 2016 :146).

Sikap loyal yang diberikan karyawan akan menurun ketika karyawan tersebut merasa kecewa terhadap perusahaan seperti gaji, bonus, tanggungjawab, partisipasinya tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Karyawan yang memiliki sikap loyal terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap produktivitas yang meningkat, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki sikap loyal terhadap perusahaan produktivitas kerja yang dilakukan akan menurun.

PT Schneider Electric Batam yang bergerak dibidang *Manufacturing*. Perusahaan yang beralamat di Batamindo Industrial Park, Blok 204, Muka Kuning, Batam. Beberapa bagian departmen yang ada dalam perusahaan ini diantaranya MCB, AUXILIARY, TCC, TESYS, DC MOTOR, COIL, MS2, SHIPPING, KIWI, RECEIVING. Akan tetapi penelitian ini hanya mengkaji departmen MCB dan AUXILIARY. MCB merupakan *miniature circuit breaker* yang memproduksi saklar, sedangkan AUXILIARY memproduksi bermacam-macam produk, salah satunya adalah AUXILIARY Contact. PT Schneider

Electric Manufacturing Batam sangat berkomitmen dalam pengemang bidang sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aspek penentu operasional perusahaan. Berbagai pelatihan dan pengarahan diberikan oleh perusahaan demi mendapatkan karyawan yang bisa menunjang tujuan perusahaan. Namun hal itu tidak menjamin karyawan bisa mendapatkan target sesuai dengan keinginan perusahaan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak mendapat target atau *output* perusahaan. Masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti prosedur saat *running* sesuai dengan yang sudah di *training*. Kurangnya tanggungjawab saat sedang bekerja, menghindar saat ada resiko, sehingga hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal hingga berdampak kurangnya kualitas produk dan target perusahaan.

Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing. Tanggungjawab dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan bukti nyata bahwa perusahaan mempercayai karyawan demi mendapatkan target perusahaan. Permasalahan yang terjadi adalah masih ditemukannya permasalahan terkait kinerja salah satunya ketidak sesuain antara komitmen perusahaan dengan kenyataan yang diterima karyawan, mulai dari dijanjikan mendapatkan penghargaan, dijanjinkan mendapat *overtime*, kesalahan pembayaran *overtime* di dalam slip gaji sehingga membuat karyawan kecewa dan menurunnya produktivitas yang dilakukan.

Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi maka akan mengeluarkan target yang tinggi. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan target sesuai

dengan yang ditentukan perusahaan, kurangnya rasa tanggungjawab, kurangnya rasa peduli terhadap target, kurangnya kerja sama antar *team*, dan bahkan kemampuan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menentu dan tekanan dari atasan yang menuntut target yang ditentukan.

Kompensasi merupakan hal penting untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan akan berdampak terhadap produktivitas yang meningkat. Namun, kenyataannya masih banyak kompensasi diberikan secara tidak merata, seperti penghargaan yang tidak sesuai dengan kinerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Meningkatnya motivasi kerja maka target yang dikeluarkan akan meningkat. Pada kenyataannya karyawan yang tidak masuk kerja seringkali tidak memberi keterangan alasannya, banyaknya karyawan yang sakit, dan atasan yang tidak adil.

Loyalitas juga berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang loyal akan tugas dan tanggungjawab akan berpengaruh besar terhadap produktivitas yang dilakukan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak serius saat sedang *running*, menunda-nunda pekerjaan, kurang peduli dalam kegiatan perusahaan, kurang peduli dalam menyumbangkan ide-ide demi kemajuan perusahaan.

**Tabel 1. 1** Data Target Departemen MCB dan AUXILIARY

BULAN	DEPARTEMEN	
	MCB ( <i>pieces</i> )	AUXILIARY ( <i>pieces</i> )
Januari	68,799	223,156
Februari	56,978	221,356
Maret	37,255	201,456

Lanjutan Tabel 1.1

April	26,333	192,356
Mei	17,252	182,456
Juni	13,287	189,245
Juli	12,359	176,025
Agustus	36,444	204,349
September	28,288	197,325
Oktober	61,600	193,256
November	74,899	177,788
Total	433,494	2,158,768

**Sumber:** Diolah penulis dari PT Schneider Electric Batam

Data yang ditunjukkan pada tabel 1.1 terlihat produktivitas karyawan departemen MCB dan AUXILIARY mengalami fluktuasi. Produktivitas karyawan menurun disebabkan naik turunnya orderan, operator tidak masuk kerja, operator *training*, *waiting material*, mesin *downtime*, dan operator keluar masuk area.

Jumlah *output* tertinggi di departemen AUXILIARY lebih tinggi dari MCB. Pada bulan Januari *output* tertinggi di AUXILIARY 223,156 *pieces*, sedangkan pada bulan Juli turun menjadi 176,025 *pieces*. Pada bulan November *output* tertinggi MCB memproduksi saklar 74,899 *pieces*, namun pada bulan Juli turun menjadi 12,359 *pieces*.

**Tabel 1. 2** Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

KOMPENSASI	KETENTUAN
Vocer belanja	Diberikan kepada karyawan dengan kinerja baik
Bonus tahunan	>3 bulan bekerja
Penghargaan	Diberikan kepada karyawan dengan kinerja baik
Kenaikan gaji/tahun	>2 tahun bekerja
THR (Tunjangan Hari Raya)/tahun	>3 bulan bekerja

**Sumber:** PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT Schneider Electric Manufacturing Batam kepada karyawan bervariasi, karyawan

yang mencapai target sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dan sering menyumbangkan ide-ide demi kemajuan perusahaan akan mendapatkan vocer balanja. Bonus tahunan juga diberikan kepada karyawan, namun bonus ini tidak merata, bonus ini hanya diberikan dengan karyawan yang sudah 3 bulan lebih bekerja dengan nominal yang berbeda-beda, hal ini dilihat dari hasil kinerja karyawan. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, sedangkan kenaikan gaji diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja selama lebih 2 tahun dan tunjangan hari raya diberikan bagi karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan.

**Tabel 1. 3** Data Kehadiran Karyawan MCB dan AUXILIARY

<b>BULAN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>ABSEN</b>	<b>MC</b>	<b>CUTI</b>
Januari	130	20	10	9
Februari	130	10	15	30
Maret	130	10	25	30
April	130	23	20	40
Mei	130	19	18	10
Juni	130	17	19	12
Juli	130	15	17	13
Agustus	130	10	13	38
September	130	8	12	45
Oktober	130	13	19	23
November	130	15	20	20

**Sumber:** PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Data pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih kurangnya motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam, adanya penghargaan yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan membuat motivasi dan loyalitas karyawan naik turun. Ini terbukti dengan naik turunnya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulan. Hal ini terbukti dari tingginya absen karyawan pada bulan April 23 karyawan, MC pada bulan Maret 25 Karyawan dan

cuti pada bulan September 45 karyawan. Dan absen terendah pada bulan September 8 karyawan, MC pada bulan Januari 10 karyawan dan cuti pada bulan Januari 9 karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi karyawan;
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan;
3. Minimnya Loyalitas karyawan;
4. Sering terjadi kesalahan dalam pembayaran *overtime*;
5. Ketidaksesuaian antara apa yang dijanjikan dengan kenyataan;

## **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian dibatasi permasalahannya agar terfokus, untuk itu penelitian ini dibatasi dengan dua ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan departemen MCB dan AUXILIARY PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
2. Penelitian dilakukan mulai September 2020 - Desember 2020;

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
3. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Universitas Putera Batam, diharapkan bermanfaat sebagai untuk evaluasi mahasiswa, dan juga sebagai bahan referensi selanjutnya;
2. Bagi Perusahaan, bertujuan bersifat membangun bagi PT Schneider Electric Manufacturing Batam dengan mengembangkan dan menemukan perbandingan secara aktual tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan. Dan diharapkan bagi semua pihak yang membaca dapat memberikan ide dan saran demi membangun perusahaan yang lebih maju;
3. Bagi Peneliti, memberikan pengetahuan penulis khususnya dalam manaje 1 sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan;
4. Bagi Peneliti Lanjutan, diharapkan menjadi tambahan informasi bagi semua pihak yang membaca dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya;BAB II