

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat dan ketat, serta sumber daya ekonomi sudah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk bisa bertahan dalam situasi yang sulit. Didalam perusahaan maupun organisasi sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Karena setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya yang menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah seorang karyawan, manajer, pimpinan yang melakukan suatu proses kegiatan secara langsung maupun tidak langsung. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi maupun perusahaan tertentu harus memiliki keahlian kerja dan semangat kerja yang baik agar tercapainya suatu misi visi perusahaan tersebut.

Produktivitas karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki produktivitas yang tinggi harus diperhatikan dijaga oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi ataupun perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Orang-orang yang sukses dalam karir ialah mereka yang memiliki produktivitas kerja yang baik maka mereka sering naik jabatan dengan mudah. Jika karyawan mampu menyelesaikan perkerjaan dengan cepat dan tepat, artinya dia memiliki produktivitas yang tinggi.

Menurut Marpaung (2013) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Hasil dari penelitian NI Kadek Ira Agustin dan A.A Sagung Kartika Dewi (2019) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Singel Fin Reustauran & Bar Bali” menunjukkan bahwa masing-masing dari variabel kompensasi, displin kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Singel Fin & Bar Bali. Ditemukan hasil yang berbanding terbalik pada penelitian Enny Ariyanto dan Gazali Rahman (2014) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja para wiraniaga Suzuki di PT Restu Mahkota Karya.

Produktivitas kerja merupakan tingkat pencapaian organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan apa yang terjadi tujuan dari perusahaannya akan tercapai. Ada beberapa indikator yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya melalui semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai sehingga kemampuan karyawan akan meningkat. Perencanaan menjadi suatu hal yang penting dalam suatu proses produksi karena perencanaan produksi bertujuan untuk mempermudah proses produksi, seperti menentukan jumlah kebutuhan bahan, jumlah tenaga kerja, dan lama waktu yang dibutuhkan dalam pembuatan suatu implement furrow.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fiksi dengan masukan yang sebenarnya (ILO,1979). Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut Sedarmayanti produktivitas secara keseluruhan yaitu keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa.

Peneliti memilih tempat penelitian di PT. Lambang Jaya Lampung Selatan, dimana perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan mesin industri makanan, perkebunan, dan pertanian. PT Lambang Jaya Lampung Selatan merupakan perusahaan yang

memiliki dua divisi utama, yaitu divisi perkebunan kelapa sawit dan non perkebunan kelapa awit dengan jumlah 123 karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan. Divisi perkebunan kelapa sawit terdiri dari EPC (*Engginring Proucurement Construcction*) dan Maintenecen Equipment, sedangkan divisi non kelapa sawit yaitu *Agriculture Implents, Biogas Plants*, dll. Pada divisi non kelapa sawit *Agriculture Equipment* bergerak dalam bidang fabrikasi, modifikasi dan memproduksi alat-alat pertanian seperti (*Disc Plough, Mouldbourd, Ripper Tyne, Disc Harrow, Furrow dan Fertilizer Aplicator*). Alat-alat pertanian yang diproduksi oleh PT.Lambang Jaya ampung Selatan sebelum menjadialat yang siap dioperasikan memerlukan suatu perencanaan kegiatan produksi berjalan dengan lancar.

Lokasi perusahaan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan terletak dikawan industri, di Jl. Raya Hajimena Km 14 No 165, Natar, Lampung Selatan. PT Lambang Jaya memiliki luas areal pertanian 15 hektar di daerah Lampung Utara, dan luas bangunan 20.000 m² di Natar Lampung Selatan, lokasi PT Lambang Jaya berada dipinggir jalan lintas yang semakin memudahkan akses konsumen untuk melakukan transaksi pembelian alat dan mesin pertanian.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Lambang Jaya
Lampung Selatan Tahun 2021

Jabatan	Jumlah
Direktur	1
Wakil Direktur	2
Sekretaris	2
<i>Human Resource Dapertement (HRD)</i>	4
<i>Engineering Manager</i>	6
Bagian Marketing	7
<i>Acucounting</i>	3
Divisi Kelapa Sawit	
<i>Palm Oil Processing Plant</i>	15
<i>Tapioca Starch Processing Plant</i>	15
<i>Industrial Equipment</i>	19
Divisi Non Kelapa Sawit	
<i>Building Construction</i>	25
<i>Agriculture Equipment</i>	24
Jumlah	123

Sumber: PT. Lambang Jaya Lampung Selatan

Tabel 1.2
Data Target Produksi Baja Ringan
PT. Lambang Jaya Lampung Selatan Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi Pencapaian	Persentase	Keterangan
1	Januari	17 Unit	12 Unit	70%	Tercapai
2	Februari	17 Unit	10 Unit	59%	Tidak Tercapai
3	Maret	12 Unit	9 Unit	75%	Tercapai
4	April	12 Unit	12 Unit	100%	Tercapai
5	Mei	12 Unit	12 Unit	100%	Tercapai
6	Juni	17 Unit	12 Unit	70%	Tercapai
7	Juli	17 Unit	15 Unit	88%	Tercapai
8	Agustus	17 Unit	14 Unit	82%	Tercapai
9	September	17 Unit	17 Unit	100%	Tercapai
10	Oktober	17 Unit	12 Unit	71%	Tercapai
11	November	17 Unit	17 Unit	100%	Tercapai
12	Desember	17 Unit	14 Unit	82%	Tercapai
Total		189 Unit	156 Unit	83%	Tercapai

Sumber: PT. Lambang Jaya Lampung Selatan Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 1.2 mengenai data target produksi baja ringan pada perusahaan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan pada tahun 2021 dengan perhitungan total 83% selama bulan Januari-Desember 2021 dinyatakan tercapai. Jika persentasinya kurang dari 100% dan hasil penjualan tidak sesuai dengan target maka masih belum bisa dikatakan produktivitas tercapai. Tetapi perusahaan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan memiliki standar produktivitas pada baja ringan dimana dikatakan bahwa 10% - 60% dikategorikan belum tercapai dan 61% - 100% dikategorikan tercapai. Bisa dilihat pada bulan februari dimana persentase yang didapat hanya 59% maka dikategorikan tidak tercapai dengan realisasi pencapaian 10 unit baja ringan dari target yang dibuat berjumlah 17 unit baja ringan. Akan tetapi hasil produksi masih terbilang baik, karena realisasi pencapaiannya tidak terlalu jauh dari target yang ditentukan oleh

PT. Lambang Jaya Lampung Selatan. Namun harus ditingkatkan lagi, seperti kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dan bekerja secara efisien.

Tabel 1.3
Standar Hasil Pencapaian Produktivitas Baja Ringan
PT. Lambang Jaya Lampung Selatan

Standar Pencapaian	Kategori
10% - 60%	Tidak Tercapai
61% - 100%	Tercapai

Sumber: PT. Lambang Jaya Lampung Selatan

Berdasarkan pada tabel 1.3 mengenai standar hasil pencapaian produktivitas baja ringan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan dimana 10% - 60% dikategorikan tidak tercapai, sedangkan pada 61% - 100% dikategorikan tercapai. Dan pada hasil tabel 1.2 mengenai data target produksi baja ringan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan pada bulan Januari - Desember tahun 202 dengan perhitungan persentase 83% dan dikategorikan tercapai, sesuai dengan standar pencapaian yang ada.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan pada Produktivitas kerja karyawan cukup maksimal atau dikatakan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan. Gaji yang diberikan perusahaan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan hanya sekedar upah minimum regional (UMR) dan insentif yang didapat tidak terlalu besar jika mereka mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi variabel Produktivitas karyawan adalah Kompensasi Finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Untuk jenis Kompensasi Finansial dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, bonus, komisi, insentif, THR, dan lain-lain.

Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung yaitu seperti asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah dan pensiun.

Menurut Syah (2013) Kompensasi Finansial yang berupa gaji atau upah, bonus dan tunjangan salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Kompensasi Finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi Finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Dengan adanya program kompensasi perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menjaga karyawan dengan baik. Namun, sebaliknya jika kompensasi seperti insentif yang diberikan tidak sesuai, maka berdampak pada produktivitas karyawan.

Gaji yang diberikan kepada karyawan bagian divisi non kelapa sawit atau produksi yaitu diatas UMR (Upah Minimum Regional) sebesar Rp.2.900.000 dengan insentif yang diberikan sebesar Rp. 250.000. Dimana insentif yang diberikan dirasa cukup sesuai dengan target yang dicapai karyawan. Walaupun gaji pokok yang diterima sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional), sedangkan Kompensasi Finansial itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan agar bisa meningkatkan produktivitas.

Selain variabel Kompensasi Finansial, variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan adalah variabel Motivasi Kerja. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi ataupun perusahaan. Motivasi Kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka yang senang atau tidak dalam pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian imajinasi dan kertampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersesbut maka karyawan akan bersedia bekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yan dicapai dapat meningkat.

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif. Adapun

salah satu indikator motivasi kerja adalah penghargaan atas prestasi yang dikerjakan. Karyawan akan sangat termotivasi jika pekerjaan yang dilakukan diapresiasi oleh perusahaan hal ini berdampak pada produktivitas karyawan. Menurut Syah (2013) Motivasi Kerja adalah dorongan dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Target yang dirasa cukup baik salah satu yang mempengaruhi di PT. Lambang Jaya Lampung Selatan adalah motivasi kerja dimana komunikasi yang cukup baik antar divisi, atasan dengan bawahan, adanya perlakuan adil bagi seluruh karyawan dan lingkungan kerja yaang cukup nyaman atau menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LAMBANG JAYA LAMPUNG SELATAN”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.2.2 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi Non Kelapa Sawit (*Agriculture Equipment*) PT.Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Lambang Jaya Lampung Selatan yang berlokasi di JL. Raya KM.14 No. 165, Hajimena Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November- Juni 2022.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Lambang Jaya Lampung Selatan.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Lambang Jaya Lampung Selatan.
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.4 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan referensi atau masukan yang bermanfaat dalam pemberian Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja dalam Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Lambang Jaya Lampung Selatan.
2. Bagi Institusi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian dengan dijadikan referensi bagi pembaca dan penelitian lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.
3. Bagi penulis, penelitian ini akan menjadi pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam penerapan ilmu yang diperoleh selama melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

BAB III METODEDED PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional penelitian, teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.