

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini Indonesia adalah negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar, dengan jumlah penduduk yang sangat besar tersebut Indonesia menjadi salah satu sasaran daerah pemasaran barang dan jasa yang cukup potensial bagi perusahaan baik didalam negeri atau diluar negeri. Untuk mencapai suatu tujuan didalam perusahaan tentunya harus membutuhkan modal, dan teknologi. Akan tetapi, hal ini bukan untuk jaminan bahwa kemajuan perusahaan dapat diraih secara cemerlang. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia dalam perusahaan juga sangat menentukan, terlebih lagi peranan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab menggerakkan bawahannya agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perkembangan dunia usaha akan terlaksana jika ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia atau karyawan di suatu perusahaan merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak ternilai. Karyawan memegang peran utama untuk menjalankan kemajuan suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan akan berkembang dan akhirnya akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan tersebut.

Mengingat perkembangan teknologi yang semakin dinamis dan seiring dengan perkembangan zaman yang akan semakin meningkatkan kebutuhan alat transportasi terutama di bidang sepeda motor. Hal ini ditetapkan dengan adanya salah satu perusahaan dealer motor yaitu PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan yang merupakan perusahaan swasta pada bidang

penjualan dan pemeliharaan sepeda motor merk Yamaha. Jam kerja pada PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan pada hari senin sampai dengan sabtu dimulai pukul 08:00 WIB hingga 17:00 WIB. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Kol Makmun Rasyid, No.166. Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Selaku perusahaan besar, PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan memiliki 1 pimpinan serta 39 karyawan. Berikut ini tabel data karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan Tahun 2022

Posisi/Jabatan	Jumlah
Administrasi	1
Part Counter	1
Teknisi	3
Sales Counter	3
PDI Man	1
Salesman	17
Driver	2
Office Boy	1
Marketing Trainee	10
Jumlah	39

Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, penelitian ini hanya menggunakan beberapa posisi/jabatan karena penelitian ini hanya memfokuskan karyawan yang melakukan kegiatan penjualan dan service yaitu pada posisi sales counter, salesman, dan marketing trainee yang berjumlah 30 orang.

Produktifitas merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang telah ditentukan. Sehingga mampu membuat perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika produktifitas dijalankan dengan baik, maka tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik pula. Begitupun sebaliknya, Ketika perusahaan memiliki karyawan dengan produktifitas yang buruk, maka dapat dipastikan tujuan perusahaan itu tidak akan tercapai. Menurut Sutrisno (2017) indikator produktifitas kerja terdiri dari pengembangan diri, efisiensi, mutu, dan meningkatkan hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan, karyawan belum melaksanakan pengembangan diri maka dalam menjalankan tugas sebagai sumber daya di suatu perusahaan membuat produktifitas kerja terhambat atau dikatakan kurang baik. Karyawan masih belum mampu untuk membentuk bakat dan potensi yang dimiliki melalui pembelajaran dan pengalaman.

Efisiensi karyawan dapat dilihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam perusahaan. Hal ini akan membuat target perusahaan menurun sehingga belum mencapai hasil yang maksimal dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktifitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan pada bagian Sales Counter, Salesman, dan Marketing Trainee bekerja di perusahaan tersebut melalui hasil produktifitas pada tahun 2021 dan tahun 2022 berupa data penjualan. Berikut merupakan tabel data penjualan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan pada tahun 2021 dan tahun 2022 :

Tabel 1. 2 Tabel Penjualan Sepeda Motor Tahun 2021-2022

BULAN	TARGET PENJUALAN		JUMLAH PENJUALAN TAHUN 2022		JUMLAH PENJUALAN TAHUN 2021	
	UNIT	%	UNIT	%	UNIT	%
JANUARI	60	8,3	59	10,7	59	7,3
FEBRUARI	60	8,3	47	8,5	61	7,5
MARET	60	8,3	40	7,2	67	8,3
APRIL	60	8,3	52	9,4	74	9,1
MEI	60	8,3	20	3,6	67	8,3
JUNI	60	8,3	27	3,8	74	9,1
JULI	60	8,3	30	5,4	88	10,9
AGUSTUS	60	8,3	48	8,7	67	8,3
SEPTEMBER	60	8,3	60	10,9	79	9,8
OKTOBER	60	8,3	59	10,7	65	8,0
NOVEMBER	60	8,3	58	10,5	52	6,4
DESEMBER	60	8,3	52	9,4	57	7,0
RATA-RATA	60	8,3	46	8,2	67,5	8,3
TOTAL	720	100	552	98,9	810,0	100,0

Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan 2022

Berdasarkan tabel diatas, PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dalam penjualan motor belum mencapai target yang telah ditetapkan dan jumlah penjualannya tidak stabil pada setiap bulannya. Dapat disimpulkan jumlah rata-rata penjualan pada tahun 2022 sebanyak 46 unit atau sebesar 98,9% menurun jika dibandingkan jumlah rata-rata penjualan pada tahun 2021 sebanyak 67 unit atau sebesar 100,0%. Mutu karyawan dilihat dari perusahaan ingin memberikan hasil yang terbaik dari tahun sebelumnya, akan tetapi karyawan belum mampu melaksanakan target kerja dengan baik dari tahun ke tahun, oleh karena itu menyebabkan turunnya jumlah penjualan motor. PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan, dalam penjualan motor mengikuti permintaan pasar hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya penumpukkan produk.

Dalam meningkatkan hasil yang dicapai, sesuatu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil tersebut akan tetapi penurunan kuantitas produksi disebabkan oleh karyawan yang tidak bekerja

secara kreatif dan kurang melakukan inovasi dalam pemasaran produk. Hal ini membuktikan bahwa produktifitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan kurang optimal.

Motivasi Intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu yang berada dari dalam diri, bukan yang berifat dari luar diri. Menurut Herzberg dalam Luthans (2016) indikator motivasi intrinsik adalah pengakuan, pencapaian, kemajuan, dan kemungkinan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pengakuan dalam suatu perusahaan sangat penting dilaksanakan sebagai apresiasi kepada karyawan dari perusahaan, akan tetapi pemberian apresiasi tersebut belum terlaksana dengan baik karena kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan sehingga tidak adanya kebanggaan tersendiri yang dirasakan oleh karyawan.

Pencapaian masing-masing karyawan berbeda disetiap jabatan dalam perusahaan. Pencapaian karyawan merupakan dorongan yang ada didalam diri seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif, akan tetapi hal ini dinilai kurang optimal karena karyawan belum mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Kemajuan suatu perusahaan akan berpengaruh besar untuk karyawan agar pekerjaan semakin meningkat, hal ini belum dilaksanakan karyawan karena pengetahuan, keterampilan, dan peningkatan perusahaan belum diinginkan oleh karyawan sehingga dapat menurunnya produktifitas kerja.

Kemungkinan berkembang juga kebutuhan karyawan untuk peningkatan karir, akan tetapi karyawan belum mampu bekerja secara baik terhadap perusahaan, hal ini membuat turunya perkembangan perusahaan, begitupun sebaliknya. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka perkembangan perusahaan juga akan baik.

Kompensasi Non Finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Musyafi et al (2016) indikator kompensasi non finansial yaitu kesempatan pendidikan, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, kesempatan pendidikan dalam perusahaan untuk menawarkan peluang pendidikan bagi karyawan yang bekerja dengan melakukan kegiatan dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam menunjang karir yang ada di perusahaan belum dilaksanakan, karena jika ingin melanjutkan pendidikan karyawan harus resign. Hal ini menyebabkan kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih untuk meningkatkan pemahaman serta pengetahuan.

Kenaikan pangkat pada perusahaan ini tidak adanya jenjang karir yang jelas bagi karyawan yang sudah bekerja dengan waktu yang lama. Sehingga hal ini mengakibatkan kurangnya keefektifan kerja dalam suatu perusahaan.

Fasilitas transportasi tidak memadai untuk karyawan yang bekerja yang akan dinilai kurang optimal karena tidak adanya fasilitas transportasi yang diberikan kepada tiap karyawan yang bekerja.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, ternyata pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi non finansial terhadap produktifitas kerja sangat berhubungan. Maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk menguji kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil dari penelitian terdahulu ternyata pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktifitas kerja sangat kontradiktif atau berlawanan. Maka, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk menguji kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut. Berdasarkan variabel kompensasi dan motivasi kerja pada penelitian Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu, dan Anhar Yani (2018) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Sedangkan, variabel motivasi kerja pada penelitian Virginia A.J Rampisela dan Genita G Lumintang (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktifitas kerja.

Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dengan judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. LAUTAN TEDUH INTERNIAGA CABANG LAMPUNG SELATAN”**

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasilnya sesuai dengan yang peneliti harapkan. Maka ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1.2.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

1.2.2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik, Kompenasasi Non Finansial dan Produktifitas Kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

1.2.3. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini yaitu setelah dikeluarkannya surat izin penelitian pada bulan November 2022 hingga penelitian ini berakhir pada Maret 2023.

1.2.4. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

1.2.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi intrinsik, kompensasi non finansial dalam produktifitas kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan?
3. Apakah Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktifitas kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.
2. Untuk mengatahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktifitas kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik dan kompensasi non finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Untuk Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami dan menerapkan semua teori tentang ilmu yang diperoleh selama proses belajar untuk dipraktekan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktifitas kerja karyawan.

1.5.2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang timbul dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

1.5.3. Untuk Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis Institit Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam menulis penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan”

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka motivasi intrinsik, kompensasi non finansial, produktifitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan dari penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan”

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang uraian kesimpulan hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi, yang diharapkan dapat bermanfaat bagi yang bersangkutan dan bagi para pembaca sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisikan tentang daftar buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi pada saat penelitian skripsi.

LAMPIRAN