

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi.

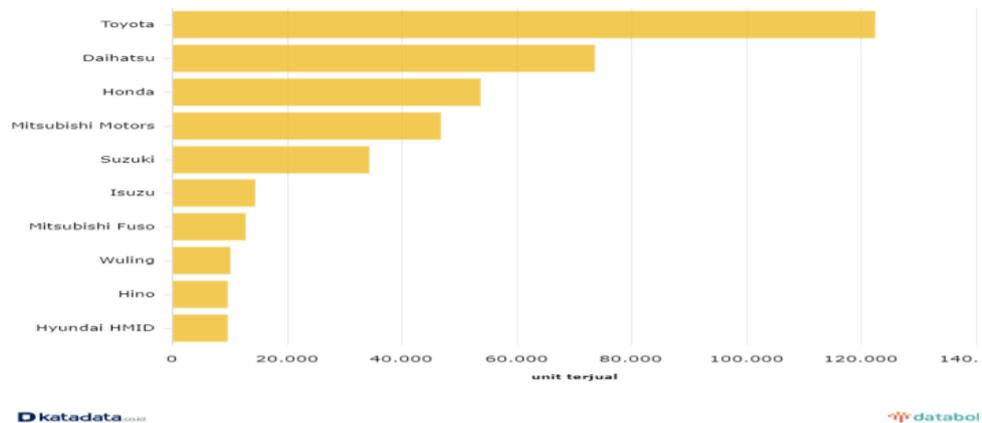
Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena membantu menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Karyawan atau sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Namun, perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawannya. Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan.

Persaingan pada penjualan mobil saat ini semakin tinggi karena kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan, maka perusahaan saat ini harus memiliki sumber daya yang baik dan dapat memajukan perusahaan. Salah satu industri yang tumbuh dan berkembang pesat pada dewasa ini adalah industri otomotif. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan mobil sangat diperlukan oleh masyarakat untuk menunjang aktivitas kehidupannya.

Peningkatan pendapatan dan kemampuan masyarakat yang meningkat akan mendorong masyarakat untuk membeli mobil dan menempatkan mobil bukan saja hanya sebagai alat transportasi tetapi juga merupakan prestise yang tidak hanya dimiliki untuk golongan menengah keatas. Kenyataan ini merupakan peluang pasar yang dimanfaatkan para produsen mobil dengan mengeluarkan berbagai jenis, model dan merek yang dikeluarkan di Indonesia, yang tentunya harus mempunyai keunggulan dan harus mampu menarik minat konsumen untuk membelinya.

PT. Tunas Toyota Bandarjaya merupakan cabang dealer honda dari bandar lampung, PT. Tunas Toyota Bandarjaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan distributor adalah salah satu dealer Toyota yang melayani penjualan mobil baru di Kota/Kab Lampung Tengah. Dealer yang berada di bawah PT. Tunas Ridean Tbk berlokasi di Jl. Raya Negara, RT.04/RW.02, Seputih Jaya, Kec. Guning Sugih, [Lampung Tengah](#), Lampung. Saat ini PT. Tunas Toyota Bandarjaya memiliki sumber daya manusia dibidang jual beli mobil toyota dan service.

Toyota merupakan salah satu produsen mobil di bawah label perusahaan PT. Toyota Astra Motor yang berkedudukan di Jepang yang memproduksi berbagai jenis kendaraan angkut penumpang/orang ataupun kendaraan angkut barang. Mobil Toyota merupakan kendaraan bermotor roda empat dengan merek yang diproduksi Toyota. Penekanan batasan judul untuk mobil Honda yaitu kendaraan angkut penumpang/orang yang berkapasitas 4 (empat) orang sampai dengan 8 (delapan) orang.



Gambar 1.1 Data 10 Perusahaan Mobil Terlaris di Indonesia (Januari-Mei 2022)

Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/>

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa bersumber dari laporan Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo), penjualan mobil di pasar domestik mencapai 396.153 unit pada periode Januari-Mei 2022. Merek mobil terlaris adalah Toyota, dengan penjualan 122.170 unit sepanjang lima bulan awal 2022. Jumlah ini setara 30,8% dari total penjualan mobil di dalam negeri pada periode tersebut. Daihatsu menempati urutan kedua dengan penjualan 73.418 unit, setara 18,5% dari total penjualan mobil domestik sejak awal tahun hingga Mei 2022. Honda menempati urutan ke-3 dengan penjualan 53.528 unit, setara 13,5% dari total penjualan dalam periode sama.

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu Kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut malayu Hasibuan (2018:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dampak positif dari karyawan yang diberikan kompensasi adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Dampak negatif dari karyawan yang diberikan kompensasi yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, karyawan banyak mengundurkan diri dan turunnya produktivitas kerja karyawan.

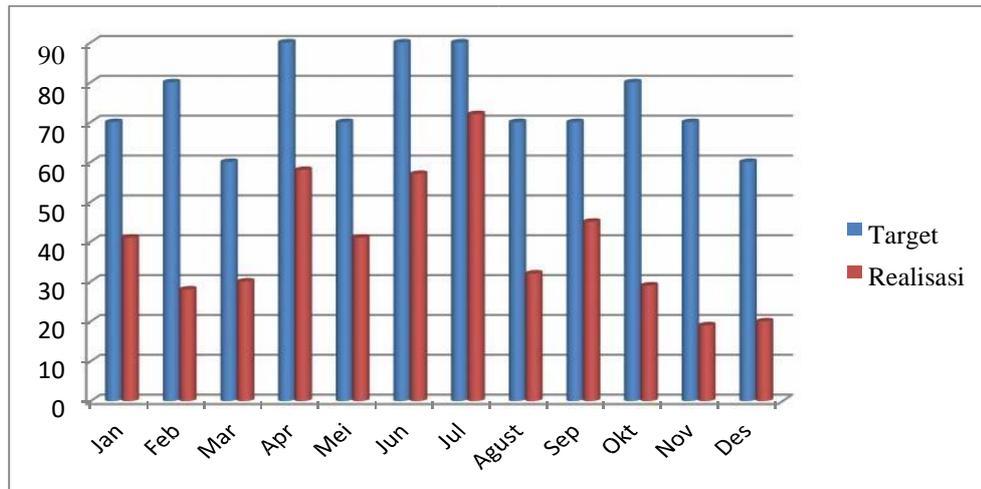
Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya

No.	Jabatan dan Divisi	Jumlah (orang)
1.	<i>Supervisor</i>	3
2.	<i>Administration</i>	4
3.	<i>Sales counter</i>	5
4.	<i>Marketing</i>	27
5.	<i>Mechanic</i>	10
6.	<i>Cashier</i>	5
7.	<i>Driver</i>	4
8.	Kurir	7
Total		65

Sumber : PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa PT. Tunas Toyota Bandar Jaya memiliki 65 karyawan. Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, PT. Tunas Toyota Bandar Jaya telah menerapkan sistem penilaian penjualan untuk menilai kinerja dari setiap karyawan agar sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut data laporan produksi PT. Tunas Toyota Bandar Jaya tahun 2022.



Gambar 1.2

**Data Persentase Pencapaian Target Karyawan
PT. Tunas Toyota Bandar Jaya**

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas, dapat terlihat bahwa pencapaian target karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya selama tahun 2021 mengalami fluktuasi setiap bulannya dengan rata-rata sebesar 70,13 % dari target penjualan yang ditetapkan. Pada realisasi penjualan dari bulan Juli sampai dengan Desember terjadi penurunan dengan pencapaian 81,67 % sampai 58,33 %. Yang menunjukkan adanya kecenderungan turunnya target penjualan selama tahun 2021.

Tabel 1.2
Pencapaian Target Penjualan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Kesimpulan
1.	Januari	32	16-20 Unit	17 Unit	Tinggi
2.	Februari	32	6-10 Unit	8 Unit	Rendah
3.	Maret	32	16-20 Unit	17 Unit	Tinggi
4.	April	32	16-20 Unit	18 Unit	Tinggi
5.	Mei	32	11-15 Unit	12 Unit	Cukup Rendah
6.	Juni	32	21-25 Unit	24 Unit	Sangat Tinggi
7.	Juli	32	11-15 Unit	14 Unit	Cukup Rendah
8.	Agustus	32	16-20 Unit	18 Unit	Tinggi
9.	September	32	16-20 Unit	18 Unit	Tinggi
10.	Oktober	32	21-25 Unit	24 Unit	Sangat Tinggi
11.	November	32	16-20 Unit	16 Unit	Tinggi
12.	Desember	32	21-25 Unit	30 Unit	Sangat Tinggi
Total				217 unit	

Sumber : PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa data pencapaian target terendah terjadi pada bulan Februari, yaitu hanya sebanyak 8 unit saja yang terjual dan sangat jauh dari target yang sudah ditentukan. Hasil produksi pada bulan Juni mendekati target produksi perbulannya, yaitu 24 Unit. Kemudian, pada bulan Desember mengalami peningkatan hingga melebihi target perbulannya, yaitu 30 Unit. Hal ini dikarenakan diskon akhir tahun yang menarik dengan uang muka yang rendah dan angsuran yang murah, serta potongan angsuran selama 2 bulan.

Data tersebut mempresentasikan bahwa hasil produksi tidak selalu konsisten setiap bulannya. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Motivasi Kerja. Menurut (Sakarsih, 2018), motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Fahmi, 2017) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi karyawan yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penggerak dalam diri seorang karyawan yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerjanya, motivasi kerja ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan tujuan yang belum dicapai oleh karyawan tersebut.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang pekerjaannya, terkait dengan masih belum sesuai atau sebandingnya usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan dengan tingkat bonus yang mereka terima. Selain itu, karyawan terkadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pimpinannya.

Hal ini dikarenakan, pimpinan dinilai masih kurang begitu jelas dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat menjadi beberapa indikator yang menyebabkan menurunnya tingkat motivasi kerja para karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Program Kepuasan Kerja berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan produktivitas kerja guna mengimbali produktivitas kerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan produktivitas kerja-imbalan, sehingga dapat memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Program Kepuasan Kerja dengan membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Berikut ini adalah pemberian Kepuasan Kerja yang diterapkan pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya.

Tabel 1.3
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
Tahun 2022 (Dalam Rupiah)

No.	<i>Position</i>	<i>Incentive Per Position</i>	Kepuasan Kerja Dibayar
1.	Pimpinan	2.876.000	2.876.000
2.	<i>Manager Sub Unit</i>	1.396.000	1.396.000
3.	<i>Staff Office</i>	2.793.000	2.793.000
4.	<i>Sales</i>	1.765.000	1.765.000
5.	<i>Office Boy</i>	1.301.000	1.301.000
6.	<i>Driver</i>	620.419	620.419

Sumber : PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa pemberian Kepuasan Kerja tertinggi, yaitu sebesar Rp. 2.876.000 untuk posisi pimpinan dan Kepuasan Kerja terendah sebesar Rp. 620.419 untuk posisi driver. Pemberian Kepuasan Kerja ini menjadi penyemangat karyawan untuk mencapai target dan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Rendahnya Motivasi Kerja karyawan sebagai akibat dari rendahnya tingkat kepuasan karyawan, sehingga berdampak pada hasil kerja. Pekerjaan yang seharusnya cepat terselesaikan akan memakan waktu lama. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan seharusnya sesuai standar, sehingga semakin lama pengerjaan sebuah pengerjaan, maka akan menurunkan kualitas dan membuat produktivitas karyawan menurun. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata.

Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya guna meningkatkan Motivasi Kerja karyawannya adalah memberikan Kompensasi bagi karyawannya yang berprestasi. (Simamora, 2014) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Karyawan yang selalu menampilkan hasil kerja yang baik bisa di katakan karyawan tersebut puas akan pekerjaannya. Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang berperan aktif dalam berjalannya kegiatan perusahaan dimana tingkat kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya dalam pemberian kompensasi langsung.

Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menciptakan karyawan yang aktif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan dengan baik. Untuk itu PT. Tunas Toyota Bandar Jaya berusaha memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya agar mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi. Seperti yang ada pada Tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4
Data Kompensasi Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
Tahun 2022

No.	Penjualan	Bonus
1.	Penjualan < 5 unit mobil	Rp. 1.000.000
2.	Penjualan 6-10 unit mobil	Rp. 3.500.000
3.	Penjualan lebih dari 10 unit mobil	Rp. 6.000.000

Sumber : PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, jika dilihat dari indikator bonus yang diterima. Semakin banyak karyawan dapat menjual unit mobil setiap bulannya, maka semakin tinggi bonus yang akan didapatnya. Pemberian kompensasi ini menjadi penyemangat karyawan untuk mencapai target dan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Akan tetapi, berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan pembayaran upah dibayarkan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Di sisi lain, karyawan merasa kurang puas terhadap pemberian tunjangan dari operasional dan transportasi, karena tunjangan ini diberikan hanya setiap 2 bulan sekali. Pemberian tunjangan karyawan di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya bertujuan untuk memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal, tetapi di sisi lain tunjangan juga dapat menurunkan kinerja para karyawan. Hal ini disebabkan oleh para karyawan yang memiliki pemikiran bahwa apakah mereka layak atau tidak untuk menerima tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mengingat kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan yang diperolehnya dari perusahaan serta akan memacu semangat karyawan dalam memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja merupakan hal yang membuat karyawan mau mengeluarkan kemampuan terbaiknya, sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan akan mudah dicapai, untuk menimbulkan rasa kepuasan kerja, perusahaan harus memotivasi karyawan dengan tepat. Suatu perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar tidak berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar (*turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negative bagi perusahaan, karena dapat menimbulkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja yang dimiliki. Hal tersebut berdampak pula pada operasional perusahaan yang menjadi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang sudah paham dan berpengalaman terhadap suatu pekerjaan tersebut.

Mengenai kepuasan kerja, karyawan akan merasa puas dengan apa yang diharapkan dan diberikan oleh perusahaan dengan komitmen tinggi, hal tersebut memicu karyawan untuk terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dan sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan sehingga karyawan bekerja dengan asal-asalan dan tidak melakukannya sepenuh hati.

Kepuasan kerja dapat terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak dapat terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang dapat berkaitan dengan pekerjaan, memiliki sikap negatif yang

mencerminkan kurangnya kinerja mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, tingginya angka kerusakan barang serta produktivitas yang rendah. PT. Tunas Toyota Bandar Jaya tersebut memiliki 3 Supervisor yang mana disetiap 1 orang Supervisor sales tersebut membawahi sekitar 13-15 karyawan sales marketing yang akan menjual beberapa unit mobil untuk memenuhi target perusahaan disetiap bulannya.

Penjualan tersebut akan terhambat apabila terjadi karyawan yang keluar dari perusahaan (*turnover*). Pada prinsipnya suatu perusahaan pasti akan menghadapi *turnover*. Namun, pada umumnya *turnover* yang terjadi pada perusahaan tidak boleh $> 10\%$ pertahun nya.

Tabel 1.5
Data *Turnover* Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
Tahun 2020-2022

Tahun	Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	<i>Turnover</i>
2020	60	17	9	52 %
2021	68	10	8	33 %
2022	70	12	6	29%

Sumber: PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa *turnover* karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya menunjukkan tingkat persentase yang cukup tinggi dari data primer selama 3 tahun terakhir. Persentase pada tahun 2020 = 33%, 2021 = 52%, 2022 = 29%. *Turnover* ada pada perusahaan dapat dikatakan memiliki persentase yang cukup tinggi dan melebihi jumlah 10% pertahun. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap. Karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di PT. Tunas Toyota Bandar Jaya.

Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Dengan adanya pengawasan, karyawan akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas yang diberikan sesuai dengan bidangnya. ketidakhadiran atau kemangkiran

Tabel 1.6
Absensi Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir Selama 1 Bulan	Tingkat Absensi (%)
Januari	21	32	10	3,89
Februari	19	32	6	2,11
Maret	22	32	13	5,96
April	21	32	8	3,11
Mei	19	32	4	1,47
Juni	21	32	7	2,72
Juli	19	32	6	2,11
Agustus	20	32	9	3,33
September	21	32	5	1,94
Oktober	23	32	4	1,74
November	21	32	5	1,94
Desember	22	32	6	2,44
Jumlah				32,52
Rata-rata				2,66

Sumber: *PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Februari, Juli dan September yaitu masing-masing 2 karyawan dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Januari, Oktober dan November yaitu masing-masing 5 karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapatkan SP 1, 4 orang mendapatkan SP 2, dan 2 orang mendapatkan SP 3.

Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, serta kurang maksimal produktivitas pada karyawan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh di atas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Tunas Toyota Bandar Jaya, yaitu sebesar 2% selama 1 tahun. PT. Tunas Toyota Bandar Jaya yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 6 hari. Dari data absensi karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 6 hari.

Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dari karyawan untuk memberikan Produktivitas yang baik pada pekerjaannya dengan cara tidak melanggar absensi. Selain itu pada setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya dibagi sesuai dengan devisinya masing-masing sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Selanjutnya, SP I diberikan apabila karyawan terlambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan tidak masuk tanpa keterangan selama 3 hari, dan tidak mencapai target selama 3 bulan berturut-turut. Lalu, SP II diberikan apabila terlambat masuk lebih dari 1 minggu dan tidak masuk tanpa keterangan lebih dari 3 hari. Sedangkan, SP III diberikan apabila tidak masuk tanpa keterangan selama 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan melakukan kesalahan fatal lainnya. Pelanggaran yang terjadi pada PT. Tunas Toyota Bandar Jaya semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan perusahaan harus semakin aktif mengawasi setiap perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan disipin kerja karyawan yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa Kepuasan Kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang telah penulis sajikan, tentunya tingkat ketidakhadiran (absen) kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena bisa mempengaruhi berbagai aspek dalam suatu kantor, selanjutnya tingkat pekerjaan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan. dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Pertimbangan masalah selanjutnya dalam penelitian ini, diketahui terdapat kesenjangan penelitian terdahulu seperti penelitian penelitian (Santoni & Suana, 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian (Setifany, 2018) menyatakan bahwa kompensasi, dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan penelitian Supit (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian (Santoso, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak konsisten penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Tunas Toyota Bandar Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian menemukan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya ?
4. Apakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandarjaya ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya .

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah tentang Produktivitas Kerja karyawan yang difokuskan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya .

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Toyota Bandarjaya yang terletak di Jl. Raya Negara, RT.04/RW.02, Seputih Jaya.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukana pada bulan Oktober 2022 - Maret 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tunas Toyota Bandarjaya .

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya .
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota Bandarjaya
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Tunas Toyota Bandarjaya

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah :

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi peneliti. Yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota Bandarjaya , sehingga dapat bermanfaat dan menjadikan bekal dalam mengembangkan karir penelitian dibidang Sumber Daya Manusia dan bisnis dimasa depan yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat atau informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan, seberapa besar pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Toyota Bandarjaya .

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penelitian bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, pada bab ini di uraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3) yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja karyawan (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi oprasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang di gunakan. Uji persyaratan instrumen (uji validasi dan reabilitas) uji persyaratan analisis data (uji linierisasi dan uji autokorelasi). Metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan deskripsi data hasil uji prasyarat instrumen (uji validasi dan reabilitas) Hasil uji analitis data (uji linieritas daan uji autokorelasi). Metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis. Uji t Uji f.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN