

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan perusahaan-perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan suatu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar. Kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan merupakan kebutuhan prasyarat bagi suksesnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik dari jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam berkerja.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Pada dasarnya karyawan yang berkualitas dapat ditandai dari pelaksanaan tugasnya yang selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif dalam menciptakan kemajuan serta peningkatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menganalisa dan menyeleksi kebutuhan karyawan secara efisien dan efektif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus

diakui dan diterima. Sedangkan, menurut pendapat Mojo (2021) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

CV. Trisfa Persada Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi. Didirikan oleh Bapak Trisna Darmawansyah dan Ibu Nur Hanifa yang sudah berdiri sejak tanggal 13 Mei 2014 hingga saat ini. Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya merupakan hasil dari karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi serta adanya motivasi kerja yang baik dari pemimpin perusahaan. Karena hal tersebut akan menghasilkan hasil yang baik pula, CV. Trisfa Persada Bandar Lampung memiliki 78 karyawan tetap maupun tidak tetap. Dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan penelitian pada karyawan tidak tetap yaitu bagian PHL (Pekerja Harian Lepas) yang berjumlah 39 orang. Adapun data jumlah keseluruhan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV Trisfa Persada Bandar Lampung Tahun 2022

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Keuangan	2
2.	Administrasi	5
3.	Tenaga Ahli	5
4.	Tenaga Teknik	8
5.	Pelaksana Lapangan	5
6.	Petugas K3	5
7.	Logistik	5
8.	OB	2
9.	Security	2
10.	PHL (Pekerja Harian Lepas)	39
Total		78

(Sumber: CV. Trisfa Persada Bandar Lampung 2023)

CV. Trisfa Persada Bandar Lampung sudah mengerjakan berbagai proyek yang telah dikerjakan, seperti Pembangunan SPAM Pekon Purwodadi, Pembangunan Ruang Terbuka Hijau di PKOR Way Halim, Pematang Lahan Mapolres

Pringsewu dan sebagainya. Adapun data pencapaian kerja CV. Trisfa Persada Bandar Lampung tahun 2018 - 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Pencapaian Kerja CV. Trisfa Persada Bandar Lampung Tahun 2018-2022

No	Tahun	Nama Pekerjaan	Target	Realisasi
1	2018	Pembangunan SPAM Pekon Sukoharjo III Barat Kec. Sukoharjo	120 Hari	123 hari
		Pembangunan SPAM Pekon Waringinsari Timur Kec. Adiluwih	120 Hari	122 hari
2	2019	(Tidak memenangkan Tender)	-	-
3	2020	Pematang lahan mapolres Kabupaten Pringsewu	143 hari	149 hari
4	2021	Pembangunan SPAM Perdesaan Pekon Sumber Agung	128 Hari	133 Hari
5	2022	Pembangunan SPAM Perdesaan Pekon Wargomulyo	120 Hari	127 Hari

(Sumber: CV. Trisfa Persada Bandar Lampung 2023)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saya terhadap pihak perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.1. Diketahui bahwa tingkat Fenomena yang terjadi mengenai tingkat produktivitas kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Dilihat dari tahun 2019 yang mana CV Trisfa Persada tidak memenangkan tender. Hal tersebut diakibatkan karena pada proyek sebelumnya mengalami keterlambatan dalam proses realisasi sehingga mengurangi citra perusahaan didepan para konstruksi proyek. Selain itu terlihat juga pada tahun 2020 sampai tahun 2022 proses realisasi kerja yang dilakukan oleh CV.Trisfa Persada juga mengalami keterlambatan sehingga mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses realisasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target seperti lamanya proses pengerjaan, adanya cuaca yang tidak mendukung, semangat kerja karyawan yang kurang, serta kurang efisiennya waktu yang dikerjakan oleh karyawan dalam pencapaian kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi atau imbalan jasa yang diterima karyawan. Kompensasi atau imbalan jasa merupakan salah satu faktor yang menjadi penggerak dan motivasi

karyawan untuk lebih giat berkerja. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sebelum bekerja harus jelas berapa kompensasi yang harus diterima oleh pekerja tersebut, kompensasi tersebut meliputi besaran kompensasi dan tata cara pembayaran kompensasi.

Pemberian kompensasi biasa berbentuk *financial* langsung dan *financial* tidak langsung atau *non financial*. Kompensasi finansial baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung merupakan tujuan para karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dimana kompensasi tersebut akan di gunakan para karyawan untuk kebutuhan dan kecukupan sehari-hari. Menurut Wilson Bangun (dalam Indawati, 2017) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan di perusahaan CV. Trisfa Persada, penulis mendapat informasi bahwa fenomena yang terjadi dimana ketidakpuasan karyawan dalam sistem pembayaran kompensasi yaitu tidak tepatnya pembayaran gaji atau upah, telatnya insentif yang diberikan perusahaan ketika lembur, bonus yang diterima tidak sesuai dengan target pekerjaan yang dilakukan. Selain itu rendahnya apresiasi perusahaan terhadap pekerja, seperti tidak adanya pemberian bonus bagi pekerja yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dapat membuat pekerja kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan. Seperti yang kita ketahui bahwa tujuan pemberian kompensasi untuk menghargai prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan dan menciptakan mutu kerja karyawan. Hal ini karena produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diberikan sehingga karyawan merasa puas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karunia

Burhan Pramudhita (2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Bahri & Nisa (2017) Motivasi kerja begitu penting untuk para pimpinan, manajer, dan pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dalam melakukan pekerjaannya akan bersemangat, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang sengaja dikondisikan agar seseorang terdorong untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

Dari hasil wawancara pada beberapa karyawan perusahaan CV. Trisfa Persada Bandar Lampung, penulis mendapat informasi bahwa fenomena yang terjadi yaitu kurangnya motivasi kerja dalam diri karyawan. Terlihat dari banyaknya pekerja yang bermalasan-malasan waktu bekerja, beberapa karyawan ada yang lebih mendahulukan kepentingan pribadi. Hal tersebut dibuktikan dari pernyataan beberapa karyawan, bahwa mereka kurang termotivasi dalam bekerja karena faktor eksternal seperti gaji yang diperoleh tidak terbilang besar, kurangnya pujian dari atasan, suasana tempat kerja yang kurang nyaman seperti lingkungan kerja yang tidak strategis dikarenakan sangat berdekatan dengan rumah warga sehingga sulit dilalui kendaraan. Selain itu terdapat faktor internal yaitu kurangnya perasaan ingin memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat, tidak ingin bersaing dan tidak memiliki target kerja yang hendak dicapai sehingga menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena motivasi dalam bekerja merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan semangat bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi pula, karena motivasi dalam bekerja merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan semangat bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wida Wulandari, Nuril Lailiyah (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Faktor motivasi memiliki hubungan secara langsung dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan, salah satunya di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pimpinan dan karyawan CV. Trisfa Persada Bandar Lampung terkait rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan, serta minimnya rasa tanggung jawab saat bekerja di dalam perusahaan diduga karena kurangnya kompensasi finansial dari pihak perusahaan dan motivasi kerja di dalam diri karyawan. Melihat dari fenomena masalah yang dialami CV. Trisfa Persada Bandar Lampung dimana terlihat bahwa produktivitas kerja mengalami penurunan yang ditandai dengan menurunnya target realisasi pekerjaan, serta berdasarkan hasil penelitian langsung pada beberapa karyawan CV. Trisfa Persada Bandar Lampung maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. TRISFA PERSADA”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Ingin Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.
2. Ingin mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.
3. Ingin Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan yang peneliti harapkan. Berikut ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek
Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.
2. Ruang Lingkup Objek
Objek dalam penelitian ini adalah CV. Trisfa Persada Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Jendral Suprpto No. 18 Tanjung Karang, Enggal, Bandar Lampung.
3. Ruang Lingkup Waktu
Waktu penelitian ini adalah dimulai dari bulan Oktober 2022 hingga penelitian berakhir.
4. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian
Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja pada CV. Trisfa Persada Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi sekaligus bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan dan dapat dipergunakan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat Bagi Institusi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dokumentasi di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.
3. Manfaat Bagi Penulis
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi sekaligus bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan dan dapat

dipergunakan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi bagi penelitian yang akan datang yang juga berkaitan dengan judul penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan yang digunakan dalam menulis :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Trisfa Persada Bandar Lampung”

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka kompensasi finansial, motivasi kerja, produktivitas 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 variable, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi data, hasil uji serta pembahasan dari keseluruhan variabel terkait.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran penulis kepada pembaca atau peneliti selanjutnya serta kepada pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisikan daftar sumber yang telah digunakan untuk referensi dalam penelitian karya tulis ilmiah ini.

LAMPIRAN

Berisikan dokumen berupa kuesioner, hasil uji dan surat balasan dari pihak perusahaan.