

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kemajuan perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat guna meningkatkan produktivitasnya. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin agar tercapainya produktivitas perusahaan.

Produktivitas Kerja merupakan merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin

menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Natsir (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu.

Penelitian Simanjutak (2019) mengatakan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga penelitian Amirah (2020) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Berjaya Tapioka Indonesia. PT. Berjaya Tapioka Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang produksi tepung tapioka murni berlabel Cap King Kong. PT. Berjaya Tapioka Indonesia beralamatkan di Jl. Karta, Kec. Tulang Bawang Udik, Kab. Tulang Bawang Barat, Lampung 34691. Perusahaan ini memiliki 88 karyawan pada setiap bagiannya, pada bagian Office memiliki 12 karyawan, bagian produksi 35 karyawan, Bagian Gudang 28 karyawan dan Bagian Oprasional 13 karyawan. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada 35 Orang Karyawan Bagian Produksi. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya dikarenakan jumlah permintaan yang sangat tinggi. Berikut ini data target pencapaian karyawan produksi PT. Berjaya Tapioka Indonesia

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Pencapaian Karyawan Produksi PT. Berjaya Tapioka Indonesia Tahun 2022**

Bulan	Target / Karung 50 (Kg)	Persentase	Realiasi Pencapaian	Persentase
Januari	11500	100	8500	74%
Februari	11500	100	7400	64%
Maret	11500	100	6500	56%
April	11500	100	9000	78%
Mei	11500	100	12100	105%
Juni	11500	100	7200	63%
Juli	11500	100	6900	60%
Agustus	11500	100	8400	73%
September	11500	100	7700	67%
Oktober	11500	100	6200	53%
November	11500	100	8100	70%
Desember	11500	100	9400	82%
<b>Total</b>	<b>138000</b>	<b>100%</b>	<b>97400</b>	<b>71%</b>

Sumber : PT. Berjaya Tapioka Indonesia Tahun, 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Supervisor bahwa terjadi permasalahan produktivitas kerja dari karyawan produksi PT. Berjaya Tapioka Indonesia, permasalahan tersebut yaitu tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan yang di indikasikan dengan rendahnya

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja, kurang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang menurun, tidak efisien dalam bekerja, Standar operasional pengerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang tepat waktu dalam proses pengerjaan dan selain itu karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga karyawan tidak maksimal dalam proses pengerjaan sehingga dalam menghasilkan suatu produk tersebut kurang maksimal.

Mengingat persaingan yang semakin ketat dalam industri pupuk di daerah Tulang Bawang Barat Lampung membuat perusahaan harus memenuhi permintaan konsumen. Sebuah perusahaan penjualan, perusahaan harus memaksimalkan kemampuan para karyawannya agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika karyawan terus menerus tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi PT. Berjaya Tapioka Indonesia ini harus mencari solusi terkait permasalahan tersebut, sehingga karyawan dapat kembali produktif dan lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi finansial. Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu Kompensasi Finansial

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

**Tabel 1.2**  
**Gaji Karyawan Bagian Produksi PT. Berjaya Tapioka Indonesia Tahun 2022**

<b>Gaji Karyawan Bagian Produksi</b>	<b>UMR</b>
Rp. 2.150.000	Rp. 2.640.000

*Sumber : PT. Berjaya Tapioka Indonesia Tahun, 2023*

Tabel 1.3 Menjelaskan Gaji Karyawan Bagian Produksi PT. Berjaya Tapioka Indonesia Tahun 2022, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh Karyawan Bagian Produksi masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia adalah gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah Provinsi Lampung di tahun 2022 serta sering sekali

terjadi keterlambatan pembayaran insentif karyawan. Masalah kompensasi finansial pada karyawan PT. Berjaya Tapioka Indonesia yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pada karyawan PT. Berjaya Tapioka Indonesia dikarenakan jika kompensasi finansial yang diterima para karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Selain variabel kompensasi finansial, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Sangat diperlukan tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya, terutama dalam industri pemasaran yang dimana tenaga kerja yang dibutuhkan adalah salesman yang turun langsung kelapangan serta berhadapan langsung dengan konsumennya. Kompeten yang dimaksud disini adalah keahlian yang dimiliki salesman tersendiri sebagai penjual yang baik, yang dapat mengalihkan persepsi konsumen dan mampu menarik konsumen dalam membeli barang tersebut, setidaknya karyawan harus memiliki pengetahuan umum mengenai produk yang ditawarkan, kecakapan dalam bekerja, dan faktor lainnya. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan berdasarkan status pendidikannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada karyawan Bagian Produksi PT. Berjaya Tapioka Indonesia menjelaskan bahwa terdapat permasalahan yang serius dibagian kompetensi karyawan, yaitu kurangnya dukungan dari atasan kebawah terlihat dari banyaknya karyawan yang kurang memahami cara

menggunakan alat kerja dikarenakan minimnya informasi yang diberikan perusahaan dan tidak adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dan juga banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan karyawan yang lebih lama berkerja dan sudah memahami cara cara melakukan pekerjaan enggan untuk mengajarkan cara yang baik dalam melakukan pekerjaan. kurang memahami jelas struktur tugasnya. Masalah kompetensi pada karyawan PT. Berjaya Tapioka Indonesia yang akan berdampak pada produktivitas PT. Berjaya Tapioka Indonesia.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan dengan menguji dengan variabel Kompetensi Dan Kompensasi Finansial. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai. **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERJAYA TAPIOKA INDONESIA”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia?
2. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia?
3. Apakah Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia yang berjumlah 88 karyawan.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah PT. Berjaya Tapioka Indonesia

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan PT. Berjaya Tapioka Indonesia yang berlokasi di Jalan Karta, Kec. Tulang Bawang Udik, Kab. Tulang Bawang Barat, Lampung 34691

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2023.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Kompetensi Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berjaya Tapioka Indonesia.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia.
2. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Kompensasi Finansial & Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja dan

untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi PT. Berjaya Tapioka Indonesia**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Kompensasi Finansial & Kompetensi dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berjaya Tapioka Indonesia.

### **1.5.3 Bagi IIB Darmajaya**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Finansial & Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

### **1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Tinjauan Pustaka dalam penelitian ini membahas tentang Kompensasi Finansial & Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

