

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat didalamnya. Salah satunya, selain mensejahterakan karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang sehat agar memberikan Motivasi Kerja yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan.

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat

baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik.

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. 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. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan jika lebih baik menjadi maksimal. Wahyuningsih (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. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah yang bergerak dibidang jasa pengiriman hasil bumi. Hasil bumi yang kirim CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah adalah jahe. CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah memiliki karyawan sebanyak 35 yang terbagi dari beberapa posisi jabatan.

**Tabel 1.1**  
**Data Target&Pengiriman CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah**  
**Periode 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pengiriman</b>	<b>Realisasi Pengiriman</b>
2018	60 Ton	45 Ton/Thn
2019	60 Ton	65 Ton/Thn
2020	60 Ton	75 Ton/Thn
2021	60 Ton	36 Ton/Thn
<b>Total</b>	<b>240 Ton</b>	<b>221 Ton/Thn</b>

*Sumber: Cv. Jahe Jaya Expedition*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas mengenai dataTarget & Pengiriman pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah masih adanya yang belum terlealisasi dengan baik yaitu pada tahun 2018 dan 2021 tidak mencapai target pengiriman yang ditentukan oleh perusahaan yaitu 60 Ton Jahe. Dan selain itu ditahun 2021 menurun sebanyak 24Ton dan tidak terlealisasi lagi ditahun 2018 terjadi penurunan sebanyak 15Ton Jahe. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja dari CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah.

Peneliti melakukan wawancara kepada pihak bagian pengepakanCV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah terkait denganmasalah produktivitas kerja karyawan antara target dan realisasi tidak tercapai atau mengalami penurunan yang disebabkan karena karyawan mulai malas malasan melakukan penyortiran barang dan terkesan terburu buru dalam melakukan pengepakan jahe, beristirahat lebih lama dari jam yang telah di tentukan. Sehingga proses pengepakan jahe yang di hasilkan tidak baik atau kurang layak untuk dilakukan pengiriman dan membuat karyawan harus melakukan

pengemasan ulang dikarenakan pengemasan jahe yang tidak memenuhi standar yang ditentukan perusahaan.

Variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan maka akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan yang pasti akan lebih tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Dan apabila sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun dan rendahnya rasa tanggung jawab akan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan menurun bagi perusahaan.

Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 1.2**  
**Gaji Karyawan Bagian Produksi CV. Jahe Jaya Expedition Lampung**  
**Tengah tahun 2021**

<b>Gaji yang diterima (Per bulan)</b>	<b>UMK</b>
2.250.000	2.445.000

*Sumber: CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah*

Data 1.2 Menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah dengan nominal masih dibawah UMK yang telah ditetapkan Kabupaten Lampung Tengah yaitu Rp.2.445.000, hal ini membuat karyawan yang bekerja lebih lama tidak merasa puas dan tidak memperhatikan kesenjangan karyawan lama.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada karyawan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah adalah gaji yang diterima belum sesuai dengan ketentuan UMP yang ditetapkan pemerintah Kabupaten Lampung Tengah tahun 2021 dan sering terjadi keterlambatan pembayaran insentif dan gaji karyawan. Masalah kompensasi finansial berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah.

Selain Variabel Kompensasi Finansial, Variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Motivasi Kerja, Motivasi Kerja karyawan yang memiliki kerja yang tinggi akan meningkatkan pencapaian sebuah perusahaan. Motivasi Kerja dapat dilihat dari karyawan yang merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Apabila terpenuhi kebutuhan dengan baik maka para karyawan akan memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan menghasilkan pencapaian yang meningkat.

Pratama (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

**Tabel 1.3**

**Data Turnover Karyawan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah**

No	Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Total akhir karyawan
1	Januari	45	3	1	43
2	februari	43	0	0	43
3	Maret	43	0	0	43
4	April	43	2	1	42
5	Mei	42	0	0	42
6	Juni	42	1	0	41
7	Juli	42	2	0	40
8	Agustus	40	0	0	40
9	September	40	4	1	37
10	Oktober	37	1	2	36
11	November	36	0	0	36
12	Desember	36	0	0	36

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada karyawan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah terkait rendahnya Motivasi Kerja karyawan. Terbukti dengan apa yang terjadi pada perusahaan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah. Data pada Gambar 1.3 diatas merupakan data masa kerja yang diambil dari jumlah 35 karyawan tetap CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah. Hasil ini membuktikan bahwa 17 dari 35 atau 48,6% dari karyawan tetap mempunyai masa kerja tidak lebih dari 2 tahun di perusahaan CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah.

Karyawan menjelaskan bahwa kurangnya Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlihat dari tidak kurang perdulinya atasan terhadap keluhan yang disampaikan para karyawan tentang permasalahan yang dihadapi dikarenakan karyawan kurang paham dalam hal pengepakan dan perusahaan tidak memberitahukan cara yang efisien dan kurangnya tanggung jawab perusahaan terhadap kecelakaan kerja yang di alami karyawan, hal tersebut berdampak kepada banyak karyawan malas malasan dalam berkerja, terlambat datang kekantor dan sering terjadinya karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan dan dampak terburuk dari rendahnya pemberian Motivasi Kerja terhadap karyawanpun berujung kepada karyawan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan karyawannya.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, Motivasi Kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya Motivasi Kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, Motivasi Kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengangkat judul penelitian sebagai berikut: **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV. JAHE JAYA EXPEDITION LAMPUNG TENGAH”**

## **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. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek  
Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Office pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah.
2. Ruang Lingkup Objek  
Objek dalam penelitian ini adalah CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah.
3. Ruang Lingkup Tempat  
Tempat penelitian ini adalah dilakukan pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah yang beralamat di Alamat :Poncowati, Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu  
Waktu penelitian ini adalah yang dimulai dari bulan November 2021 – Februari 2022
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Ruang lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan-tujuan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah
2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh Owner CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah, dalam menerapkan dan menentukan kebijakan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat Bagi Institusi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dokumentasi untuk dijadikan sebagai refresi karya ilmiah mahasiswa/peneliti selanjutnya di IIB Darmajaya Bandar Lampung, khususnya bagi jurusan manajemen SDM.
3. Manfaat Bagi Penulis  
Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen perusahaan serta untuk menerapkan ilmu atau teori yang di dapat dari meja perkuliahan ke dalam kehidupan nyata.
4. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan refresi bagi penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi tentang latar belakang masalah Kompensasi Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Jahe Jaya Expedition Lampung Tengah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II yang berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian, grand theory, variabel Y, variabel X, penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisa data, pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisi tentang deskriptif data dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

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

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN – LAMPIRAN**