

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat mendorong munculnya banyak perusahaan baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun dalam bidang manufaktur. Kesuksesan perusahaan tergantung dari sejauh mana perusahaan tersebut dapat memanfaatkan sumber daya yang ada (Nugroho, 2002). Banyak perusahaan yang mulai berkembang mulai dari perusahaan multinasional yang berskala besar sampai perusahaan domestik yang berskala kecil, dikarenakan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan mereka. Semakin kompleks jenis perusahaannya, maka semakin besar pula perusahaan membutuhkan sumber daya manusia.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan terdiri dari sumber daya modal, sumber daya fisik, sumber daya teknologi dan sumber daya manusia. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki peranan paling penting dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan, produktivitas karyawan yang meningkat. Salah satu ukuran kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari sudut produktivitasnya, semakin tinggi produktivitasnya maka kualitas tenaga kerjanya juga akan semakin baik.

Persaingan pada penjualan mobil saat ini semakin tinggi karena kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan, maka dari itu perusahaan saat ini harus memiliki sumber daya yang baik dan dapat memajukan perusahaan. Ada beberapa industri yang bergerak dibidang otomotif di Bandar Lampung khususnya yang berkerja sama dibawah PT. Lautan Berlian Utama Motor yaitu PT. Lautan Berlian Utama Motor Pahoman, Teluk dan Metro serta Bandar Jaya dari pengamatan penelitian 3 PT. Lautan Berlian Utama Motor lainnya PT. Lautan Berlian Utama Motor memiliki kasus khusus yang beralamat di Jl. Agus Salim, Bandar Jaya., Kec. Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah.

Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kompensasi dan motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif.

Produktifitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*). Dengan demikian, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang merupakan salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja karena seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

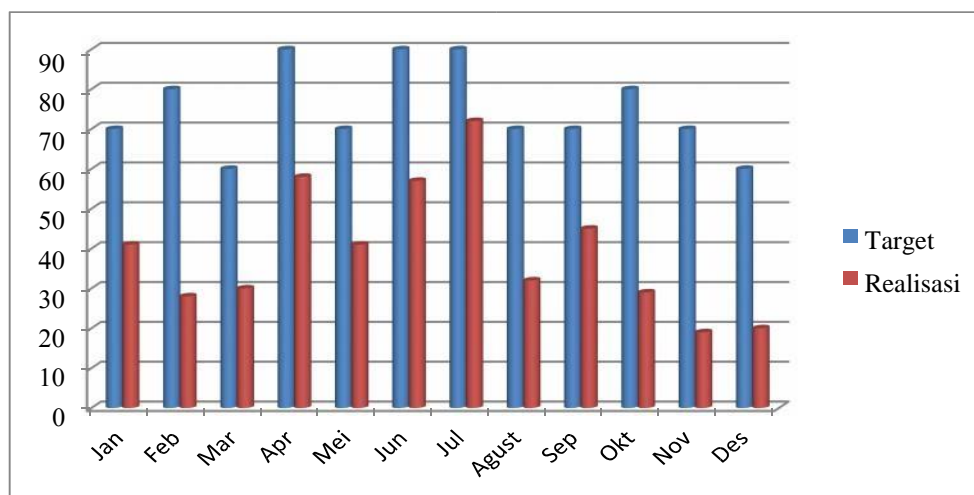
PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya merupakan perusahaan cabang yang cukup besar di Kota Bandar Lampung yang merupakan perusahaan besar dalam bidang otomotif khususnya mobil, keberhasilan dari perusahaan ini tentu didukung bukan hanya dengan kualitas produknya saja tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

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.

Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung Tengah telah menerapkan sistem penilaian penjualan untuk menilai Produktivitas Kerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian Produktivitas Kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut data laporan produksi PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung Tengah tahun 2021:

**Gambar 1.1**

**Data Pencapaian Target Karyawan Bagian Sales  
PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya**



Berdasarkan Gambar 1.1 di atas merupakan permasalahan dari indikator kualitas kerja yang terdapat pada variabel produktivitas kerja berdasarkan data pencapaian target terendah terjadi pada bulan November yaitu hanya sebanyak 19 unit saja yang terjual, dan sangat jauh dari target yang sudah ditentukan. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 72 unit yang terjual, namun hasil tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Dari target perusahaan sebanyak 920 unit yang di targetkan dapat terjual dalam satu tahun, namun perusahaan hanya dapat menjual 472 unit dan masih sangat jauh dari target perusahaan yang sudah ditentukan. hal tersebut menjadi

permasalahan dikarenakan masih banyak nya terjadi penurunan pada pencapaian target di PT.Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.

Dalam hasil wawancara diketahui bahwa pemberian target perusahaan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya tersebut tiap bulan nya berbeda beda dikarenakan pemberian target disesuaikan dengan pendapatan perusahaan pada bulan sebelumnya, jadi jika bulan sebelumnya perusahaan mendapatkan pendapatan yang tinggi maka target di bulan berikutnya juga akan akan berbeda dengan bulan sebelumnya

Selain target pencapaian yang belum memuaskan, terdapat juga permasalahan dari indikator ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang terdapat dalam variabel produktivitas dan berdasarkan hasil wawancara yaitu masih terdapat karyawan yang menunda pekerjaan ketika diberi tugas contohnya seperti pemberian target penjualan yang diharuskan karyawan tersebut menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan perusahaan tetapi masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang diberikan

Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan untuk mencapai target yang diminta. Salah satu nya dengan memberikan Kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2018), 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 bagi perusahaan serta semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti: mogok kerja, karyawan banyak mengundurkan diri dan turunnya produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari.

Apabila karyawan telah merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta memiliki motivasi yang besar untuk bekerja, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat terhadap perusahaan . Berikut Tabel 1.1 besaran pencapaian target individu maupun tim terdapat pada ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Kompensasi Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor**  
**Bandar Jaya Tahun 2021**

<b>Pencapaian Target</b>	<b>Predikat</b>	<b>Pemberian Insentif</b>
≤ 100% dari Target	Tidak Berhasil	-
≥ 100% dari Target	Berhasil	10% x Gaji Karyawan
≥ 120% dari target	Sangat Berhasil	20% x Gaji Karyawan

*Sumber: PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas merupakan permasalahan dari variabel kompensasi yaitu terdapat dalam indikator insentif berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pemberian insentif dirasakan kurang efektif karena pemberian insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berhasil dalam mencapai target dan memiliki produktivitas yang tinggi untuk karyawan bagian sales yang tidak mencapai target maka tidak mendapatkan insentif. Jika karyawan juga terus terusan tidak mencapai target maka karyawan tersebut tidak juga mendapatkan insentif bonus gaji yang diberikan pada karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya yaitu sudah sesuai dengan UMK yaitu Rp. 2.444.079.

Disisi lain, tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana bentuk tunjangan yang diberikan PT. Lautan Berlian Utama Motor kepada karyawannya berupa BPJS kesehatan dan dana pensiun, untuk fasilitas dalam bentuk barang yaitu rumah, mobil dinas. Fasilitas diberikan bagi karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor saat melakukan pemasaran ke berbagai daerah (pasar yang dituju). Bagi karyawan kontrak tidak mendapatkan tunjangan dikarenakan masih dalam status training selama 3 bulan. terdapat Permasalahan pada indikator tunjangan fasilitas yaitu diketahui bahwa pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya tidak memberikan kepada karyawannya berupa tunjangan fasilitas seperti rumah, mobil dan lain-lainnya, tetapi tunjangan yang diberikan yaitu hanya berupa BPJS Kesehatan dan dana pensiun, dan tunjangan tersebut hanya di

berikan kepada karyawan tetap saja, kalau karyawan kontrak tidak mendapatkan tunjangan dikarenakan karyawan kontrak hanya bekerja selama 3 bulan, jadi ketika karyawan kontrak dan diperpanjang masa kerjanya menjadi karyawan tetap.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja menurut Sakarsih (2017) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “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”.

Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja karyawan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terutama bagian mekanik, admin, kasir, STNK dan washing. Dimana hal tersebut merupakan permasalahan yang terjadi pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya dikarenakan absensi merupakan standar penilaian kerja karyawan untuk melihat produktivitas kerja karyawan karena jika karyawan sering masuk kerja tepat waktu maka karyawan tersebut merasa termotivasi untuk bekerja. Berikut adalah absensi karyawan bagian sales pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya tahun 2021.



**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Bagian Sales Pada PT. Lautan Berlian**  
**Utama Motor Bandar Jaya Lampung Tengah**  
**Pada tahun 2021**

No.	Bulan	Absen/Tanpa Keterangan	Terlambat	Mangkir
1.	Januari	10 karyawan	7 karyawan	5 karyawan
2.	Februari	13 karyawan	4 karyawan	6 karyawan
3.	Maret	11 karyawan	7 karyawan	7 karyawan
4.	April	13 karyawan	8 karyawan	6 karyawan
5.	Mei	14 karyawan	2 karyawan	3 karyawan
6.	Juni	15 karyawan	6 karyawan	5 karyawan
7.	Juli	11 karyawan	7 karyawan	6 karyawan
8.	Agustus	13 karyawan	3 karyawan	6 karyawan
9.	September	9 karyawan	6 karyawan	2 karyawan
10.	Oktober	15 karyawan	7 karyawan	3 karyawan
11.	November	7 karyawan	9 karyawan	5 karyawan
12.	Desember	13 karyawan	5 karyawan	7 karyawan

*Sumber : PT. Lautan Berlian Motor 2021*

Berdasarkan pada tabel 1.2 data absensi merupakan permasalahan dari variabel motivasi terdapat dalam indikator pekerjaan itu sendiri, karena pekerjaan itu sendiri merupakan sebuah tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan, jadi semakin karyawan tersebut rajin masuk kerja maka produktivitas dalam mencapai target penjualan juga akan meningkat, karena jika karyawan tidak masuk kerja maka karyawan tersebut tidak menyukai pekerjaannya sendiri yang membuat karyawan tersebut tidak termotivasi untuk bekerja sehingga

menjadi lalai dengan tanggung jawab nya dan hal ini juga terjadi pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat, maka dapat disimpulkan juga bahwa masih banyak karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja sehingga hal tersebut yang membuat produktivitas kerja karyawan juga menurun. Berdasarkan hasil wawancara bahwa perusahaan juga menerapkan standar penilaian yang dilihat pada absensi karyawan jadi semua karyawan juga diharuskan untuk datang tepat waktu, yaitu Pkl. 08.00 hingga Pkl. 16.00, untuk kondisi kerja di PT. Lautan Berlian Utama Motor. Selain itu penghargaan yang diberikan kepada karyawan bentuk apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik yaitu mendapatkan jenjang karir.

Dalam hubungannya antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terdapat proses yang nantinya bila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan, maka upaya meningkatkan produktivitas karyawan akan membuat tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara maksimal diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif agar produktivitas karyawan selalu baik. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya, dengan demikian Kompensasi dan Motivasi Kerja sangat diperlukan.

Pada penelitian Manafe (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sudiardhita (2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tetapi sebaliknya pada penelitian yang dilakukan Rampisela & Lumitang (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian pada kompensasi dalam penelitian Tyas (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candradewi (2019) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tetapi sebaliknya pada penelitian yang dilakukan Iqbal & Juradi (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Gandung (2020) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulianniasa (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Karena adanya ketidak konsistenan dalam penelitian sebelumnya maka dilakukan penelitian kembali pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.

Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka. Berdasarkan masalah diatas yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARAYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR BANDAR JAYA LAMPUNG TENGAH”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya?

### **1.3 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. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.

2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai sarana informasi tambahan dan referensi ketika akan melakukan penelitian lain serta dapat menjadi pengetahuan mengenai penerapan dari faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa membantu para pelaku bisnis saat akan mengambil keputusan yang berkaitan dengan produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Ketika penelitian ini telah dilaksanakan kemudian hasil serta kesimpulan didapatkan, maka penulis berharap hasil dari penelitian ini bisa menjadi suatu pertimbangan untuk para pelaku bisnis mengenai Kompensasi untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.

2. Penelitian hanya berfokus pada pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan yang difokuskan pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penulisan ini, maka penulis akan membagi sistematika penulisan ini kedalam lima bab yaitu sebagai berikut :

### **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) dan motivasi kerja (X2) 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 reabilitasi) Hasil uji analitis data (uji linieritas dan 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**

