

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Motivasi dan pemberian kompensasi merupakan masalah yang harus diperhatikan dalam perusahaan kepada setiap karyawan karena kebanyakan karyawan yang kurang termotivasi dan pemberian kompensasi yang kurang baik membuat karyawan tidak memberikan cara kerja yang baik untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.¹

Salah satu faktor penting dalam menompang eksistensi perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan yaitu dengan motivasi dan pemberian kompensasi yang baik. motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi atau perusahaan. motivasi sebagai *inner state* semacam

¹ Agus Budi Purwanto, *Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelangi Demak*, (jurnal Volume 02, No. 01, Februari 2016)

perasaan atau kehendak yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak untuk menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan.²

Kompensasi merupakan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan dan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas kerja karyawan akan turun.³

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan baik dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan standar kerja yang lain.⁴ untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya memerlukan bahan baku dan tenaga kerja saja, tetapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya, antara lain yaitu, pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, motivasi, sistem imbalan atau pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja.⁵

² Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm 190

³ Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : ANDI OFFSET, 2008), hlm 143

⁴ Alimuddin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda*, (Jurnal volume 3 no 4 Tahun 2015).

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm 208

PT. Tunas Baru Lampung (TBL), merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi yang beralamat di Jl.Raya Sekayu Sukajadi II Km.14 produk yang dihasilkan PT. Tunas Baru Lampung meliputi minyak goreng sawit, minyak kelapa, margarin, mentega, gula, dan lemak yang dapat dimakan. Serta sabun, bahan pembersih, dan kosmetik Produk PT. Tunas Baru Lampung (TBL) dipasarkan dengan etiket merk yaitu: kompas, gunung agung, Bumi waras (BW), rosy, burung merak, tawon, segar, dan rose brand.

Dalam hal ini penulis lebih memfokuskan pada produk sabun kompas. Sabun kompas merupakan salah satu produk dari PT. Tunas Baru Lampung (TBL) Sabun kompas adalah produk yang sudah ada sejak dulu, sabun kompas mempunyai banyak kegunaan. Salah satunya bisa digunakan untuk sabun mandi, mencuci baju, dan membersihkan peralatan rumah. meskipun sudah banyak sabun sejenis yang beredar, namun produk sabun kompas ini masih diminati oleh masyarakat khususnya di Sumatra. dari penelitian yang telah dilakukan peminat sabun kompas berasal dari daerah Jambi, Linggau, Lahat, Padang, dan daerah-daerah pelosok lainnya.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Tunas Baru Lampung (TBL), yang memiliki sekitar 30 karyawan dibagian produksi sabun kompas. dari survey lapangan yang penulis lakukan, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung di bagian produksi sabun kompas masih harus ditingkatkan lagi. motivasi yang diberikan oleh PT.Tunas Baru Lampung kepada karyawan bagian produksi sabun kompas saat ini memang telah terpenuhi dalam kebutuhan seperti makan dan minum dari hasil kerja mereka yaitu dengan

mendapatkan kompensasi berupa gaji, namun dalam pemberian kompensasi PT. Tunas Baru Lampung belum menerapkan sistem bonus atau insentif kepada karyawan yang telah bekerja di bagian produksi sabun kompas. Karyawan yang bekerja hanya mendapatkan gaji, namun dalam produksi sabun kompas tentu ada karyawan yang bekerja atau memproduksi sabun melebihi target perusahaan tentu bonus atau insentif sangat diharapkan karyawan. tidak adanya bonus insentif pada karyawan membuat karyawan kurang termotivasi dalam memproduksi sabun kompas sehingga produktivitas karyawan kurang baik.

Pemberian motivasi terhadap karyawan dan perhatian mengenai pemberian kompensasi karyawan perlu dilakukan perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2014) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi (2014) menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Diajeng (2014) membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, namun dalam penelitian ini variabel yang dominan berpengaruh yaitu variabel motivasi yang pengaruhnya lebih besar daripada variabel kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari motivasi dan pemberian kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Research Gap Motivasi Terhadap Produktivitas kerja

Judul	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Rismalasari (2014)
	Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Alimuddin (2015)

Rismalasari meneliti tentang pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶ Hal ini Bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷

Tabel 1.2

Research Gap Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

Judul	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Evi Liana sari (2015)
	Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Vicky Frestiani Dewi (2014)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

⁶ Rismalasari.(2014), *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. UIN Alauddin Makassar.

⁷ Alimuddin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda*, (jurnal volume 3 no 4 tahun 2015).

Evi Liana sari meneliti tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vicky Frestiani Dewi bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁹

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu, berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda-beda dari motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dilihat dari masalah yang terjadi di PT. Tunas Baru Lampung (TBL), khususnya dibagian sabun kompas yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan pencapaian target perusahaan. Pencapaian produktivitas kerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi dan pemberian kompensasi yang kurang mendukung. dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar produktivitas kerja karyawan semakin baik dibagian produksi sabun kompas. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya serta adanya indikasi pada *research gap* maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

⁸ Evi Liana Sari, (2015), *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

⁹ Vicky Frestiani Dewi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada kantor dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda*. (Jurnal volume no 2 tahun 2014).

**“PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU
LAMPUNG (TBL) BAGIAN PRODUKSI SABUN KOMPAS KABUPATEN
BANYUASIN”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian tersebut adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang, dapat dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung (TBL) bagian produksi sabun kompas kabupaten banyuasin.

D. Manfaat penelitian

Sehubungan dengan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat di berbagai pihak antara lain:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan Motivasi, Pemberian Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi PT. Tunas Baru Lampung (TBL)

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Tunas Baru Lampung (TBL) terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut mengenai Motivasi, pemberian kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

4. Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara Motivasi, Pemberian Kompensasi dan Produktivitas kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang pendahuluan yang menjelaskan Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga peneliti-peneliti sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian,

instrumen penelitian, (uji validasi dan reliabilitas) dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik dan analisis data yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung mana yang tidak didukung oleh data. Serta saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi peneliti yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN