

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Dwitama Mulya Persada merupakan perusahaan swasta nasional yang memfokuskan kegiatan bisnisnya dalam menawarkan berbagai solusi dan penyelesaian masalah maupun kendala yang dihadapi oleh banyak bidang industri. PT Mulya Persada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Kegiatan usaha perusahaan ini mencakup, pembuatan dan perbaikan *rotating parts*, pembuatan komponen presisi, pembuatan dan perbaikan *babbitt bearing*, perbaikan unit pompa dan perbaikan turbin.

Kesuksesan dari sebuah perusahaan tergantung perilaku dari tenaga kerja yang ada didalamnya, tantangan dari setiap perusahaan adalah menjaga stabilitas agar dapat mempertahankan kesuksesan (Sugiharti & Sari, 2018). Ketika perusahaan menjadi stabil, tentu pimpinan perusahaan akan lebih mudah dalam memproyeksi serta membuat suatu strategi untuk kemajuan perusahaan. Pegawai yang handal merupakan salah satu asset perusahaan yang paling berharga, karena keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh performa pegawai (Astamarini, 2019). Sumber daya perusahaan mendukung, akan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik tentunya proyek-proyek perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya (Narimawati et al, 2022). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif maka fungsi sumber daya manusia mampu mencapai kinerja yang tinggi dan baik serta menjadikan perusahaan mampu bersaing dalam mencapai tujuan

perusahaan menurut Wulantika (2023). Hal ini terjadi karena aset, peralatan atau teknologi hebat yang dimiliki organisasi/perusahaan tidak akan berfungsi dengan sempurna tanpa keterlibatan sumber daya manusia dalam penanganan dan operasinya (Budiarti, 2021).

Setiap kegiatan organisasi selalu didominasi oleh keterlibatan manusia maka perusahaan harus diolah secara profesional oleh sumber daya manusia yang handal. Hal ini akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan (William m Khoir, 2022). Menurut Handoko dalam Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil. Bagus tidaknya produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerjanya. Tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas serta mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan professional dalam bekerja (Saputra & Agussalim, 2020).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan sekaligus sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan (Suryanti, 2022). Tujuan diberikannya kompensasi untuk

karyawan adalah sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi agar mereka lebih giat dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal serta memberikan citra baik bagi perusahaan (Tyas & Suryoko, 2019).

Selain itu motivasi seorang karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan sosial antar manusia yang baik (Tyas & Suryoko, 2019).

Menurut Rizaldi (2017) Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materil. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu (Astuti & Suhendri, 2019).

Tanpa motivasi kerja yang memadai, pegawai akan cenderung dipaksa bekerja, sehingga hasilnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Mahpudin dan Pupung Purnamasari (Febianti, 2018). Kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang saling berkaitan dalam hal peningkatan produktivitas kerja karyawan. Motivasi karyawan akan terbentuk dengan dorongan beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Karyawan akan lebih termotivasi apabila kompensasi yang diberikan

oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan yang diharapkan (Tyas & Suryoko, 2019).

PT. Dwitama Mulya Persada selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan dan pelayanan kepada para konsumen diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Salah satu Faktor pengukuran produktivitas kerja di perusahaan PT. Dwitama Mulya Persada dengan melihat tingkat pencapaian produksi.

Tabel 1.1
Pencapaian Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwitama Mulya Persada selama 2020 - 2022

Tahun	Hasil (Rp)	Target (Rp)	Pencapaian (%)	Keterangan
2020	512.980.000	500.000.000	102 %	Melebihi Target
2021	492.254.000	500.000.000	98,45 %	Belum Memenuhi Target
2022	453.850.000	500.000.000	90,77 %	Belum Memenuhi Target

Sumber : PT, Dwitama Mulya Persada.

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat pencapaian produktivitas kerja pada periode tahun 2020 - 2022 terjadi penurunan yang terus menerus dan kian besar. Dari penjelasan tersebut, terlihat bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada terbilang kurang baik karena seringnya terjadi penurunan dan belum tercapainya produktivitas kerja karyawan dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisisioner terhadap 10 karyawan, seperti tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2
Survey Awal Produktivitas Kerja

No	Produktivitas Kerja	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	10	100	0	0
2	Saya selalu berusaha penuh inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan saya	8	80	2	20
3	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	80	2	20
4	Saya sebagai karyawan selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	6	60	4	40
5	Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan saya	6	60	4	40
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.	3	30	7	70

Sumber : Data Diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal variabel produktivitas kerja pada Tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa 100% karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, oleh karena itu karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi, 70% karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan yang sering kali menunda-nunda pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal di perusahaan karena adanya pekerjaan yang sering ditunda, menyebabkan waktu produksi perusahaan yang terbuang, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan angket terhadap 10 pegawai sebagai responden seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Survey Awal Kompensasi

No	Kompensasi	Ya	%	Tidak	%
1	Besarnya gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan□.	3	30	7	70
2	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya.	7	70	3	30
3	Perusahaan memberikan bonus yang sepadan apabila pekerjaan saya melebihi target.	6	60	4	40
4	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi karyawan dalam perusahaan.	6	60	4	40
5	Perusahaan memberikan fasilitas uang makan	10	100	0	0
6	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan.	10	100	0	0

Sumber : Data diolah penulis 2023

Pada tabel 1.3 terdapat 100% karyawan menerima jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta mendapatkan fasilitas uang makan. Tetapi 70% karyawan merasa gaji pokok yang diterima belum sesuai dengan apa yang sudah di kerjakannya, hal ini terjadi karena perbandingan dengan industri sejenis. Hal ini mengindikasikan kompensasi yang masih rendah.

Adanya kompensasi yang tidak sesuai akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan angket terhadap 10 pegawai sebagai responden seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1. 4
Survey Awal Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	10	100	0	0
2	Penilaian prestrasi karyawan sudah dilakukan secara obyektif.	8	80	2	20
3	Perusahaan ini membuat kemampuan saya semakin berkembang	6	60	4	40
4	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari rekan kerja.	3	30	7	70
5	Saya memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	10	100	0	0

Sumber : Data diolah Penulis 2023

Pada tabel 1.4 jawaban responden mengenai Motivasi, terlihat 100% karyawan merasa mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, selain itu juga karyawan memiliki karyawan memiliki kepuasan apabila berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Tetapi, 70% karyawan tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam melaksannakan pekerjaan, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi sesama rekan kerja. Hal ini mengindikasikan motivasi kerja yang masih rendah.

Berdasarkan paparan dan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwitama Mulya Persada”.

1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspen yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah

penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar Karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterimanya, hal ini mengindikasikan kurangnya kompensasi di PT. Dwitama Mulya Persada.
2. Adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi kerja di PT. Dwitama Mulya Persada .
3. Masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya, hal ini mengindikasikan kurangnya produktivitas kerja di PT. Dwitama Mulya Persada.

1.2.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut

1. Bagaimana Kompensasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
4. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 MAKSUD PENELITIAN

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu. meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 KEGUNAAN PRAKTISI

Penelitian ini bisa dijadikan masukan bagi PT. Dwitama Mulya Persada dalam upaya peningkatan Produktivitas kerja karyawannya.

1.4.2 KEGUNAAN AKADEMIS

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan memberikan perngaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Penilitan ini di harapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

1.5 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dwitama Mulya Persada yang beralamat di Kawasan Industri De Prima Terra, Jl. Raya Sapan No.07, Tegalluar, Kec. Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40287.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan November 2022 sampai dengan Bulan April 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
7.	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■	■	■	■	■
8.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■
9.	Sidang																							■	■

Sumber: Data diolah penulis 2023