

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, segala upaya untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk responsif terhadap tuntutan zaman. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan organisasi atau perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih. Mengatur karyawan dinilai sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dinikmati di dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Demi memaksimalkan

produktivitas, pengukuran produktivitas tenaga kerja ini penting untuk dapat melihat perkembangan output riil atau nilai tambah riil yang dihasilkan oleh suatu tenaga kerja.

Menurut Mangkuprawira, (2009:174) mengemukakan Sumber daya manusia merupakan unsur investasi efektif perusahaan. Keunggulan unsur pengetahuan dalam suatu perusahaan menjadi unsur daya saing yang tinggi, kepemimpinan suatu perusahaan perlu ditulis dengan manajemen pengetahuan yang tepat waktu dan tempat, sesuai dengan ketentuan teknologi, pergeseran persaingan, dan tuntutan pasar. Karyawan perlu dibina secara bersinambungan khususnya mutu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga dihadapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan dan pengawasan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

“Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini” (Tohardi, 2002 dalam Sutrisno, 2009:100). Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Keduanya sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan wirausaha. Penentu yang dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain pemberian motivasi dan kompensasi.

Pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan dan hal ini harus segera ditanggapi oleh pimpinan/manajer tentang bagaimana cara dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya rangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut Wahjosumidjo 1994 “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi” (Sunyoto, 2015:10). Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Tugas manajer dibutuhkan kemampuan untuk memahami dan menciptakan suatu kondisi agar semua anggota tim kerja dapat termotivasi. Motivasi antara lain meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal. Motivasi dapat juga merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan.

Motivasi menurut Robbins (2003:156) dalam Wibowo (2007:378) sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan, intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus, motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Selain motivasi penentu produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi juga dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Kompensasi menurut Sutrisno (2009:183) “merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karna kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja”. Sedarmayanti (2008:239) menyatakan, “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Kompensasi yang diterima oleh karyawan antara lain menurut Handoko (1992) “dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir” (Sutrisno, 2009:183).

Beberapa penelitian tentang motivasi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, antara lain dilakukan oleh Edi Sumarno (2013), penelitian dengan judul “Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Estika Pulau Mas Tegal”. Hasil penelitian variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Muttaqien (2009) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. Hasil penelitian bahwa, secara simultan dari kepemimpinan serta kompensasi terhadap kepuasan kerja, berpengaruh secara parsial dari kepemimpinan serta

kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja.

Muhammad Rizal (2014) dengan judul penelitian *Effect of compensation on motivasi, organisational commitment and employee performance (studies at local revenue managemen in Kendari city*. Hasil penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Retno Widyawati (2016), melakukan penelitian dengan judul “ Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

Viona Malonda (2016), dalam “Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Matahari MegaMall Manado)” Hasil analisis menunjukan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati, dalam “ Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerka Karyawan (Studi Pada PT. Pande Agung Segara Dewata)” Hasil analisis yang diperoleh menunjukan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan

lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Thushel Jayaweera (2015), dalam *“Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England”*. Hasilnya menunjukkan pentingnya bekerja kondisi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerja hotel dalam rangka kerja kondisi lingkungan dan kinerja kerja. Keterbatasan dan implikasi dan penelitian juga dibahas.

R Swart (2010), melakukan penelitian dengan judul *“The Influence of Employee Motivation on Productivity in a Merged Real Estate Environment”*. Hasilnya menunjukkan hubungan langsung antara motivasi, komitmen dan produktivitas berdasarkan aspek seperti pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, budaya dan tradisi, gaya kepemimpinan dan pemahaman sistem informasi.

Dengan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan kompensasi dengan alasan yang mendasar bahwa motivasi dan kompensasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja setiap karyawan, sehingga dengan menggunakan motivasi dan kompensasi maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi serta kompensasi yang mendukung karyawan dalam bekerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga



terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

PT Surya Gatra Mas Telkomsel bergerak dibidang jasa telekomunikasi sebagai distributor atau penyedia pelayanan produk Telkomsel untuk wilayah Kabupaten Lumajang. PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang terus berupaya untuk menghasilkan output dengan keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dan semakin cepatnya perubahan keinginan dan selera konsumen. Karyawan PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang dituntut untuk mengerahkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang dilihat dari para karyawan adalah produktivitas kerja.

Namun fenomena yang dihadapi oleh PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang dengan bisnis kartu prabayar saat ini adalah harga kuota internet yang ditetapkan sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan kuota internet yang ditetapkan oleh pesaing. Dan selain itu kurangnya diskon yang dilakukan oleh PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang jika dibandingkan dengan pesaing. Melihat dari kegiatan motivasi dan kompensasi yang dilakukan oleh PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang ini perlu dilakukan penelitian mengenai motivasi dan kompensasi dan hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi, dan Kompensasi terhadap produktivitas kerja maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang”.

### **C. BATASAN MASALAH**

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, perlu adanya pembahasan masalah untuk menghindari adanya pembahasan dan persepsi yang berbeda, sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca. Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini adalah penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang membahas tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel.
2. Responden penelitian dilakukan pada para karyawan PT Surya Gatra Mas

Telkomsel Lumajang.



### **D. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang ?



3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi yang signifikan secara silmutan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang ?



## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

## **F. KEGUNAAN PENELITIAN**

Setiap penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pembaca, terutama bagi:

1. Bagi PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi PT Surya Gatra Mas Telkomsel tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya karyawan PT Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang.

2. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori dan pengembangan keilmuan, khususnya materi Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. penelitian ini di terapkan dengan menggunakan teori yang didapatkan dibangku kuliah.
- c. penelitian ini bisa melengkapi syarat-syarat dan tugas akhir pada studi untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1), dan menambah pustaka bagi perpustakaan yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Gama Lumajang.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Bagi penelitian lain dapat digunakan sebagai bahan perbandingan ataupun sebagai bahan referensi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya pada bidang yang sama dalam hal motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



