

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Dunia kerja memiliki fenomenanya sendiri, dalam dunia kerja khususnya sebuah perusahaan perlu adanya kompensasi dan motivasi kerja dari perusahaan itu sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas, yang mau dan mampu memberikan usaha, tenaga dan pemikirannya untuk turut serta dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Tyas & Suryoko, 2019). Dari hal tersebut maka perusahaan menekankan produktivitas kerja terhadap karyawan guna untuk bertahan dan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia (karyawan) pada perusahaan merupakan sumber daya yang harus selalu dievaluasi, karena merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, oleh karena itu, sumber daya manusia yang dikelola perusahaan harus mampu mendukung kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012), produktivitas karyawan yang lebih tinggi berarti efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian tugas yang diberikan kepada suatu organisasi atau karyawan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga perusahaan dapat menyeimbangkan, tidak ada kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan. Dengan bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan, sehingga akan terus eksis dalam proses berbisnis, yang sejalan dengan ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan hal yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan. keberlangsungan hidup perusahaan (*going concern*) sesuai dengan visi dan misi yang diemban perusahaan.

Setiawan & Dewi (2014) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Jika produktivitas kerja karyawan meningkat maka keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih luas, tetapi jika kinerja menurun dapat menyebabkan perusahaan frustrasi dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Ketika produktivitas kerja karyawan naik dari waktu ke waktu, atau bahkan turun ke level tertentu, organisasi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata publik. Hal ini membutuhkan pertimbangan dan penelitian bersama tentang cara memprediksinya karyawan ataupun produktivitas sumberdaya manusia dalam sesuatu industri bisa dipengaruhi oleh banyak aspek antara lain kompensasi dan motivasi kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan adalah pemberian kompensasi yang cocok serta adil kepada karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan dari jasa yang diberikan kepada perusahaan. 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. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan untuk karyawan. Sedangkan menurut karyawan, kompensasi merupakan hak dan juga alat untuk bertahan hidup secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, sebab kompensasi adalah fungsi *Human Resource Operation (HRM)* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas - tugas perusahaan, karyawan dapat menukarkan tenaganya untuk mendapatkan kompensasi finansial maupun nonfinansial

Selain kompensasi, motivasi kerja adalah faktor yang penting untuk mencapai produktivitas karyawan, sebab dengan motivasi tiap karyawan hendak ingin bekerja keras serta bersemangat sehingga dapat mencapai produktivitas karyawan yang lebih besar. Motivasi kerja seorang dipengaruhi serta dirangsang oleh kemauan, pemenuhan kebutuhan dan tujuan serta kepuasan, rangsangan mencuat dari dalam serta dari luar. Perihal ini akan menghasilkan dorongan pada seorang agar dapat melaksanakan kegiatan (Sunyoto, 2012). Motivasi kerja dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Perusahaan yang kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi kerja yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja mencerminkan produktivitas yang menurun, karyawan yang tidak termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menjadi kurang produktif dan akan menunjukkan perilaku negatif seperti ketidakhadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktivitas (Weldeyohannes, 2015).

Begitu pula pada sebuah Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung yang dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini, yaitu merupakan koperasi yang memiliki semangat luar biasa dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta tekad yang mulia. Koperasi Agro Niaga Jabung atau yang lebih dikenal dengan KAN Jabung, merupakan koperasi yang mempunyai berbagai jenis usaha yaitu pertokoan, simpan pinjam, produksi susu, pupuk organik maupun non organik dan juga memproduksi hasil dari pertanian untuk diperjual belikan. Setelah adanya wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak KAN Jabung dapat disimpulkan bahwa pemerataan kompensasi tergantung dengan lama bekerjanya karyawan. Kompensasi bagi karyawan yang telah bekerja diatas 6 bulan berupa pemberian kesejahteraan, meningkatkan kualitas hidup, perbaikan, pengembangan secara terus menerus terhadap sumber daya manusianya, karena hal tersebut menimbulkan tidak meratanya kompensasi yang diterima oleh sebagian karyawan di bagian produksi KAN Jabung yang baru (6 bulan pertama bekerja), dan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan KAN Jabung masih dibawah rata rata sehingga menimbulkan perilaku yang menyebabkan karyawan tidak produktif dengan pekerjaanya.

Tabel 1. 1 Persentase produktivitas kerja karyawan KAN Jabung

No	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki Laki	23	67%
2	Perempuan	17	33%

Sumber: KAN Jabung 2024

Data diatas menjelaskan bahwasanya jumlah persentase produktivitas kerja karyawan KAN Jabung dari persentase produktivitas karyawan didominasi karyawan laki-laki dengan persentase produktivitas kerja sebesar 67%. Sedangkan produktivitas karyawan perempuan memiliki persentase sebesar 33%. Dalam menentukan produktivitas karyawan juga dipengaruhi *GRD (Goal Roll Down)*. GRD adalah goal besar manajer disalurkan kepada setiap karyawan sehingga setiap karyawan memiliki goal masing-masing untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

KAN Jabung yang sekarang ini sudah banyak berproses untuk perbaikan dan juga pengembangan. Salah satunya di bidang manajemen juga dilakukan perubahan- perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya, melakukan uji kompetensi semua karyawan, reposisi SDM dan perbaikan Sisdurja serta deskripsi kerja karyawan. Sebagai organisasi pembelajaran KAN Jabung terus melakukan perbaikan kualitas SDM dan sistem manajemen yang diharapkan dengan perbaikan manajemen ini menjadi awal perubahan dari KAN Jabung,

Hal inilah yang memberikan rasa unik tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana perusahaan tersebut mengelola dari segi sumber daya manusianya, selain itu koperasi ini merupakan koperasi yang memperhatikan tingkat produktivitas kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan diatas nilai Upah Minimum Regional (UMR), pemberian kesejahteraan, meningkatkan kualitas hidup dan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus terhadap sumber daya manusia serta memperhatikan tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik dan akan melakukan penelitian dengan objek pada Koperasi Agro Niaga Jabung. Peneliti mengambil variabel kompensasi sebagai variabel bebas, dan variabel motivasi sebagai variabel bebas serta variabel produktivitas sebagai variabel terikat untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA JABUNG MALANG**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan?

C. Batasan Penelitian

Adapun masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini. Peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN).

1. Variabel motivasi kerja mengacu pada indikator Sastrohadiwiryo (2013) dalam Wiliandro (2020).
2. Variabel kompensasi kerja mengacu pada indikator Mathis dan Jackson dalam Hendro (2018).
3. Variabel produktivitas karyawan mengacu pada indikator Sutrisno (2015) dalam Wiliandro (2020).
4. Penelitian ini fokus pada karyawan bagian produksi Koperasi Agro Niaga.
5. Penelitian ini fokus pada pekerjaan karyawan Koperasi Agro Niaga di tempat kerja.

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi, dan produktivitas karyawan
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Hasil riset ini diharapkan dapat jadi bahan pertimbangan untuk industri guna menambah Produktivitas pegawai di KAN Jabung.

2. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil riset ini diharapkan bisa menjadi cerminan untuk industri dalam menambah kinerja karyawan untuk menggapai tujuan industri. Dari hasil riset ini juga diharapkan bisa membantu menambah kinerja karyawan dengan memikirkan faktor - faktor yang ada antara lain kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas oleh pegawai KAN Jabung.