

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik

dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi (Ruauw dkk., 2015)

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan (Yuliannisa *et al.*, 2018)

Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka dan Okafor, 2014). Setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja (Syahril, 2016). Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan perusahaan dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja juga mencerminkan produktivitas karyawan yang menurun. Pekerja yang tidak termotivasi kurang produktif, menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran dan kecerobohan yang menyebabkan rendahnya produktivitas (Weldeyohannes, 2015). Faktor-faktor tersebut sangat jelas bahwa kompensasi,

dan motivasi sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang efektif, karyawan yang termotivasi dengan baik dan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi dan Motivasi terhadap Produktifitas kerja karyawan menurut Adelia Indah Pramiswari , WahyuEko Setianingsih² , Yohanes Gunawan Wibowo (2020) pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sedangkan menurut penelitian Sobur Sobirin¹, Agra Sutrisna² , Suci Putri Lestari (2023) penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Konveksi seragam sekolah arjuna di Jln. Raya Ampang, Lubuk Lintah Kec. Kuranji, merupakan konveksi seragam sekolah yang bergerak di bidang memproduksi seragam sekolah dalam melaksanakan aktivitasnya konveksi seragam sekolah arjuna memperkerjakan 32 orang karyawan. dari jumlah karyawan tersebut maka tidak akan terlepas dari kompensasi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi produksi seragam sekolah. dalam pengukuran kompensasi di pakai jumlah hasil produksi . Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat tingkat kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah produksi. Dalam tabel dibawah ini, terlihat keadaan jumlah hasil produktivitas yang di peroleh dari tahun 2025 terhadap karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang

Tabel 1.1

Hasil Produksi Pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang Pada
Tahun 2025

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH PRODUKSI PERHARI	HASIL PRODUKSI
1	JANUARI	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
2	FEBRUARI	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
3	MARET	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
4	APRIL	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
5	MEI	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
6	JUNI	32 Karyawan	96 Pcs	2,880 Pcs
7	JULI	32 Karyawan	96 Pcs	2,880 Pcs
8	AGUSTUS	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
9	SEPTEMBER	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
10	OKTOBER	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
11	NOVEMBER	32 Karyawan	64 Pcs	1,920 Pcs
12	DESEMBER	32 Karyawan	96 Pcs	2,880 Pcs

Sumber: konveksi seragam sekolah arjuna

Berdasarkan tabel 1.1 hasil Produksi Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang pada tahun 2025, diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja setiap bulan relatif tetap, yaitu sebanyak 32 orang karyawan . Meskipun demikian, hasil produksi yang diperoleh setiap bulan menunjukkan adanya perbedaan. Pada bulan Januari sampai Mei serta Agustus sampai November, jumlah produksi per hari tercatat sebesar 64 pcs sehingga total produksi mencapai 1.920 pcs per bulan, karena pada bulan tersebut jumlah hasil produksi cenderung menetap karena pada bulan itu tidak adanya peningkatan permintaan, secara kapasitas tenaga kerja dan jam kerja yang berjalan normal sesuai standar operasional konveksi. Sementara itu, pada bulan Juni, Juli, dan Desember terjadi peningkatan jumlah produksi menjadi 96 pcs per hari dengan total produksi sebesar 2.880 pcs per bulan. Peningkatan tersebut terjadi karena pada

bulan Juni, Juli, dan Desember permintaan pasar mengalami kenaikan yang dipengaruhi oleh adanya tahun ajaran baru, sehingga kebutuhan seragam sekolah menjadi lebih tinggi. Untuk memenuhi peningkatan permintaan tersebut, konveksi memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan berupa bonus dan uang lembur. Pemberian kompensasi tersebut mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga produktivitas kerja mengalami peningkatan. Dengan demikian, data pada tabel menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi yang diberlakukan oleh Konveksi Seragam Sekolah Arjuna dalam pemenuhan hak-hak karyawan yang bekerja bagi Produksi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Kompensasi Karyawan Produksi Pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang Tahun 2024-2025

Jenis	Tahun 2024	Tahun 2025	Keterangan
Gaji Pokok	Rp 2.600.000	Rp 2.600.000	Diperoleh Setiap Bulan
Bonus	Rp.380.000	Rp.380.000	Diperoleh Pada Bulan Juni, Juli dan Desember
Upah Lembur	Rp.50.000	Rp.50.000	Diperoleh Pada Bulan Juni, Juli dan Desember
Thr	Rp 2.600.000	Rp 2.600.000	Diperoleh Setiap Tahun

Sumber: konveksi seragam sekolah arjuna

Berdasarkan Tabel 1,2 Kompensasi Karyawan bagian Produksi Konveksi Seragam Sekolah Arjuna pada tahun 2024–2025 terdiri dari gaji pokok, bonus, upah lembur, dan THR. Gaji pokok sebesar Rp2.600.000 diberikan setiap bulan dan tidak mengalami perubahan pada kedua tahun tersebut. Bonus sebesar Rp380.000 serta upah lembur Rp50.000 diberikan pada bulan Juni, Juli, dan Desember pemberian bonus dan uang lembur ini berkaitan dengan periode meningkatnya produksi, terutama saat menjelang tahun ajaran baru. selain itu, karyawan juga menerima THR sebesar Rp2.600.000 yang diberikan setiap tahun. Struktur

kompensasi ini menunjukkan bahwa kompensasi tambahan diberikan pada waktu tertentu untuk mendukung motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut hasil wawancara di lapangan ditemukan permasalahan dengan karyawan yang peneliti lakukan terhadap karyawan Konveksi Seragam Sekolah Arjuna Jl. Raya Ampang, Lubuk Lintah Kec. Kuranji, diketahui hasil produksi pada sebagian besar bulan disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan akibat kompensasi yang belum optimal dan hanya diberikan pada periode tertentu. Peningkatan produktivitas yang terjadi pada bulan Juni, Juli dan Desember dipengaruhi oleh adanya lembur dan pemberian bonus karena tingginya permintaan pada tahun ajaran baru, namun setelah periode tersebut berakhir, motivasi kerja karyawan kembali menurun sehingga berdampak pada penurunan produktivitas pada bulan-bulan berikutnya.

Berdasarkan latar belakang ini peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang dan berdasarkan kontradiksi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penelitian mengangkat judul' **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Seragam Sekolah Arjuna Di Padang**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di paparkan di atas, maka di susunlah rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang ?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang?

3. Bagaimana kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan Masalah di atas maka permasalahan yang akan diteliti, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi seragam sekolah arjuna di Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis berguna bagi semua pihak, terutama pihak berikut

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa pada objek atau variabel yang berbeda.

2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen Konveksi Seragam Sekolah Arjuna di Padang dalam mengambil

kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman peneliti mengenai penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi tambahan bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah

Penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih terfokus dan terarah sesuai dengan tujuan penelitian. Batasan penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Konveksi Seragam Sekolah Arjuna yang berlokasi di Padang sebagai subjek penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel bebas, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tanpa membahas faktor-faktor lain di luar variabel tersebut. Selain itu, responden dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan bagian produksi yang berjumlah 32 orang. data yang digunakan dalam penelitian ini juga dibatasi pada data yang diperoleh melalui kuesioner.