

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan Industri saat ini masih dikatakan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas, salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Untuk melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut.

PT. Prima Sauhur Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit CPO (Crude Palm Oil). Kegiatan utama meliputi penanaman dan pemanenan minyak kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah. Perusahaan ini beralamat di Jl.raya Perdagangan Dusun I, Simalungun, Sumatera Utara Simalungun, Provinsi Sumatera Utara.

PT. Prima Sauhur Lestari memiliki karyawan sebanyak 204 orang karyawan, yang terdiri dari bagian kerja yaitu, Bagian Pabrik, Kantor Besar, dan Lapangan. Fokus penelitian ini bagian pabrik yang memiliki karyawan sebanyak 128 orang.

Produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Untuk menilai bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan dilapangan, ditemukanjuga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Prima Sauhur Lestari mengenai produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) Dalam penyelesaian tugas karyawan belum memiliki kemampuan menyelesaikannya dengan tepat waktu karena kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan (2) Karyawan kurang memiliki semangat dan

gairah dalam bekerja, ini dapat dilihat saat selesai jam istirahat siang karyawan sering terlambat masuk ke perusahaan untuk kembali bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dengan judul :

**“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Sauhur Lestari?
2. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Sauhur Lestari?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dan manfaat dari penelitian ini yaitu:

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Sauhur Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Sauhur Lestari.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Memberikan masukan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi

mengenai produktivitas kerja karyawan. Karena dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan masukan bagi peneliti lain dengan judul penelitian yang sama.

#### **1.4. Batasan Masalah dan Asumsi Penelitian**

##### **1.4.1. Batasan Masalah**

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan pada proses pengolahan TBS menjadi CPO saja.
2. Data karyawan hanya di ambil pada tahun 2022.

##### **1.4.2. Asumsi**

Diduga motivasi kerja, kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial dan Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Prima Sauhur Lestari

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

Untuk menggambarkan secara garis besar batas dan luasnya penelitian, maka berikut ini diberikan suatu gambaran ringkas tentang sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *productivity*, sebagai hasil gabungan dua kata yaitu *product+activity*. Secara harfiah berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih tinggi atau lebih banyak. Konsep produktivitas dalam pandangan ilmu ekonomi biasanyadikaitkan dengan jumlah keluaran dan harga keluaran. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi keluaranatau rasio keluaran disbanding masukan. Sedarmayanti mengemukakan bahwa produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). (Sedarmayanti, 2009 : 57)

Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. (Sutrisno, 2010 : 109) Sementara itu Produktivitas kerja menurut (Hasibuan, 2009 : 114) adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut (Sunyoto, 2012 : 202) Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dari output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

### **2.1.1. Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut (Darsono, 2011) cara yang lazim digunakan untuk meningkatkan produktivitas adalah:

- 1) Manajemen harus mampu membuat program kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dan yang sesuai dengan perubahan kondisi eksternal dan internal sehingga outputnya dapat dinikmati pelanggan serta manajemen bergaya demokratis.
- 2) Sumber daya manusia harus di motivasi agar mampu bekerja efektif dan efisien.
- 3) Metode kerja harus cocok dengan kondisi peralatan dan sumber daya manusia yang tersedia.
- 4) Peralatan kerja harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang di produksi
- 5) Material sasaran kerja yang diolah harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa yang di produksi
- 6) Lingkungan kerja harus kondusif (menyenangkan)
- 7) Teknik pengukuran prestasi kerja yang harus tepat, pusat laba diukur dengan probabilitas, pusat biaya diukur dengan efisiensi, pusat pendapatan diukur dengan luasnya pangsa pasar dan tingginya pendapatan, dan pusat

investasi diukur dengan return on investment.

8) Modal kerja harus cukup untuk melaksanakan kegiatan.

Siagian yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2011 : 171) Agar peningkatan Produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. mengemukakan faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah etos kerja, adapun etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus, salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen dalam organisasi.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas pegwainya.

### **2.1.2. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Mali yang dikutip (Yuniarsih dan Suwatno, 2011 : 162) mengatakan mengenai pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut: Dalam mengukur produktivitas kerja berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-



sumber yang dialokasikan.

Nawawi yang dikutip (Yuniarsih dan Suwatno, 2011 : 163) mengemukakan, bahwa: Produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Gasperesz yang dikutip (Yuniarsih dan Suwatno, 2011 : 164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas kerja dalam suatu organisasi antara lain, sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan terget tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas (*productivity gap*) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan kolektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat

menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

### **2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja**

(Sutrisno, 2016 : 104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab setiap kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### **2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2001 : 144) adalah :

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.

- 2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu untuk manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswataan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, keaktifan dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

(Zullaika, 2019) mengatakan dalam jurnal nya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, kemampuan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis.

## **2.2. Motivasi Kerja**

Gitosudarmo dalam (Sutrisno Edy, 2015 : 109) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Hasibuan dalam (Sutrisno Edy, 2015 : 109) mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sutrisno Edy (2015 : 110) mengatakan bahwa Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang

menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Siagian dalam (Sutrisno Edy, 2015 : 110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Wexley dan Yukl dalam (Sutrisno Edy, 2015 : 111) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which is energized and directed*. Wexley dan Yukl (1997) dalam (Sutrisno Edy, 2015 : 111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Robbins (dalam Sutrisno Edy, 2015 : 111) mengemukakan motivasi sebagai sesuatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Robert Heller dalam (Wibowo, 2014 : 110) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Newstrom dalam (Wibowo, 2014) menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Robbin dan Judge dalam (Wibowo, 2014 : 110) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individual terhadap

pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Robbins dan Judge, McShane dan Von Glinow dalam (Wibowo, 2014) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan Ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela.

Colquitt, LePine dan Wesson dalam (Wibowo, 2014 : 111) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan energetic yang dimulai baik dari dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik, kemampuan Dan Motivasi Kerja tingkat tinggi.

Dalam Soekidjo Notoamidjojo dalam (Noor Cholifah, Sokhiatun 2022) dikatakan bahwa banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut ini:

- 1) Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh (Terry G, 1986) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).
- 2) Sedangkan (Stooner, 1992) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
- 3) Dalam konteks pengembangna organisasi, (Flippo, 1984) merumuskan bahwamotivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam pencapaiankeberhasilan organisasi.
- 4) Dalam konteks yang sama (pengembangan organisasi), (Duncan, 1981) mengemukakan bahwa motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.
- 5) (Knootz, 1972) merumuskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan

dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk berindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### **2.2.1. Tujuan Motivasi**

Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti yang dimaksud oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang menarik bagi perusahaan. Proses motivasi mempunyai pola awal, perusahaan berusaha untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan kekurangan tersebut Tri Wulandari Zullaikha (Isyandi, 2004 : 113)

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Frederick Herzbe (dalam Zullaika, 2019) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua Faktor ini dinamakan faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* dan faktor pemeliharaan. Salah satu faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong dari dalam diri seseorang antara lain: Prestasi yang diraih (*achievement*), Pengakuan orang lain (*recognition*), Tanggung jawab (*responsibility*), Peluang untuk maju (*advancement*), Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), dan kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemeliharaan disebut juga *hyglene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara karyawan sebagai manusia. Faktor ini disebut *dissatisfier* yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam faktor *ekstrinsik*, yaitu

meliputi : Kompensasi, Keamanan dan Keselamatan kerja, Kondisi kerja, Status, dan Prosedur perusahaan

### **2.3. Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2010 : 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. sementara itu Handoko (2012 : 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F.Wayne dalam buku (Mangkuprawira, 2011 : 203).

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan Widiartanto (dalam Sofyandi, 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

#### **2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Kasmir, 2016 : 250) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan, hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Jadi yang benar seharusnya perusahaan memuaskan semua pertimbangan dengan jumlah benar pula.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan :



- 1) Pendidikan yaitu merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.
- 2) Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru 5 tahun atau 10 tahun.
- 3) Beban kerja dan tanggung jawab, yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.
- 4) Kenaikan jabatan, tentu akan mampu meningkatkan kompensasi.
- 5) Prestasi kerja.

### **2.3.2. Kompensasi Menjadi Tiga Kelompok**

Menurut (Kasmir, 2016 : 240) membagi kompensasi menjadi tiga kelompok yaitu :

#### 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan ataupun tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

- a) Gaji bersifat tetap artinya jumlah yang diberikan setiap bulan besarnya bervariasi sesuai dengan dolongan atau kepangkatan yang diembannya.
- b) Bonus yaitu pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 jenis yaitu bonus, dan bonus kusus.
- c) Insentif yaitu rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkat kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja meningkat.

#### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan

karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi tidak langsung terdiri atas :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan kendaraan
- c) Tunjangan hari raya
- d) Tunjangan hari tua

Selain kompensasi finansial, ada juga kompensasi non finansial yaitu merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri yang meliputi promosi.

### **2.3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Rivai tujuan pemberian upah atau gaji adalah antara lain: Rivai (dalam Indah Permatasari, 2021):

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian upah dan gaji terjadilah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan apa yang telah disepakati.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, maka manajer akan dengan mudah untuk memotivasi karyawan tersebut.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program upah dan gaji atas prinsip-prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *trunover* relatif kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program upah dan gaji yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin. Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
- 9) Pengaruh pemerintah. Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

#### **2.3.4. Manfaat Pemberian Kompensasi**

Adapun manfaat pemberian kompensasi menurut (Kasmir, 2016 : 238) pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut :

1. Loyalitas karyawan meningkat
2. Komitmen terhadap perusahaan
3. Motivasi kerja meningkat
4. Semangat kerja meningkat
5. Kinerja karyawan meningkat

#### 2.4. Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Robbins, (dalam Tri Wulandari Zullaikha, 2019).

Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. Hasibuan, (dalam Tri Wulandari Zullaikha, 2019).

Menurut Sinungan (dalam Tri Wulandari Zullaikha, 2019) istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan ditempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan

fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

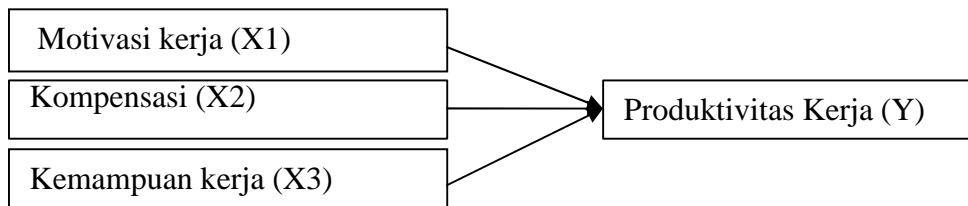
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Ada pun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Grace Ellen Manuhutu (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Mardohar Catur Tunggal Gaya Di Jakarta	Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Hamonangan, dkk, (2015)	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan	Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan Simultan
3	Lukas Rainhard Pardomuan, (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN VII Unit Kedaton	Analisis Jalur	Kesimpulan dalam penelitian ini dimana masing-masing variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

## 2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut Polancik, (dalam Tri Wulandari Zullaikha, 2019).



**Gambar 2.1:** Kerangka Pemikiran

## 2.7. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis yaitu:  
“Diduga Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Kab. Simalungun adalah Faktor Motivasi Kerja, Faktor Kompensasi, dan Faktor Kemampuan Kerja.”