

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang paling begitu penting, karena dalam pengelolaannya begitu banyak factor yang mempengaruhi dan sangat sulit diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian produktivitas dari setiap individu pegawai. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas termasuk pegawainya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang professional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahterannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan. Perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar pegawainya terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi yang tinggi pada pegawai agar dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktifitas perusahaan adalah dengan cara pemberian kompensasi kepada pegawai. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara pegawai dan perusahaan dimana pegawai akan berfikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu imbalan yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para pegawainya karena sudah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu suatu perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang diteliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap pegawai tersebut. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang pegawai, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam satu organisasi adalah mencari nafkah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Manager HRD. Dari data yang diperoleh peneliti selama tiga tahun terakhir antara tahun 2016 sampai dengan 2018, terdapat fenomena adanya penurunan kompensasi, berikut adalah data yang telah di uraikan oleh peneliti.

**Tabel 1.1 Data Gaji Pegawai**

BULAN	GAJI		
	2016	2017	2018
1	293.082.000	291.314.800	286.315.300
2	292.911.900	286.764.900	292.542.300
3	297.638.000	288.930.400	305.175.200
4	301.466.700	285.862.400	305.175.200
5	285.031.900	286.079.800	301.480.100
6	285.123.500	282.489.000	301.480.100
7	280.754.600	282.998.700	296.624.100
8	272.133.200	283.326.600	290.474.600
9	266.330.400	313.902.000	300.786.000
10	277.482.600	314.420.200	300.918.300
11	277.546.700	296.373.600	279.148.700
12	281.133.900	286.315.300	297.515.500

Sumber: Data Gaji Tahun 2016-2018 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung

Dari tabel diatas merupakan data gaji seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung, yang dimana mengalami turun dan naiknya disetiap tahunnya. Penurunan dan peningkatan ini disebabkan oleh adanya mutasi pegawai. Dimana mutasi ini merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan di dalam satu organisasi. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung melakukan mutasi pegawai, karena untuk mengetahui posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai dengan pegawainya, agar tetap semangat dan produktivitas kerjanya meningkat.

Pegawai KPP Pratama Cibitung yang mengalami mutasi pegawai yang dilakukan dengan cara promosi oleh Manager HRD, itu karena pegawai tersebut mempunyai penilaian prestasi, motivasi kerja yang tinggi dan produktivitas kerjanya selalu meningkat. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang penulis bagi judul **“Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari suatu penelitian pada hakekatnya adalah untuk mengungkapkan segala sesuatu yang diketahui oleh penulis, dengan mengacu pada rumusan masalah. Maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagaimana layaknya laporan skripsi ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

##### **2. Bagi Akademik**

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah, meliputi: indikator kompensasi, indikator motivasi kerja, dan indikator produktivitas kerja, sehingga apa yang diuraikan nanti tidak akan menyimpang dari masalah.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran keseluruhan dari penelitian ini, maka penulisan dibuat secara sistematis yang terdiri dari beberapa bab seperti yang dijelaskan dibawah ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab penulis akan menguraikan tentang teori-teori yang ada hubungan dengan masalah pokok dalam skripsi ini, hasil penelitian terlebih dahulu, kerangka teoritikal, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menerangkan tentang tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, metode yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan uji hipotesis.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini ini penulis akan menerangkan tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab terakhir penutup ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan mengemukakan saran yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.