

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhannya. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor- faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor – faktor tersebut adalah bahan baku, modal, mesin, dan sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor sumber daya manusia atau tenaga kerja tersebut dengan baik. Faktor tenaga kerja tersebut merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai produktivitas bila tidak dioperasikan oleh tangan terampil sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Banyak sekali perusahaan – perusahaan yang belum menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, sehingga perusahaan tidak dapat menjaga sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Fenomena yang sering terjadi pada banyak perusahaan adalah adanya keluhan dari pekerja sehubungan dengan pemberian faktor kompensasi yang kurang memadai dimana hal tersebut dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak dengan begitu saja diperoleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga dapat menciptakan semangat dan gairah kerja agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dalam pemberian kompensasi sebagai motivasi terhadap karyawan ini pihak perusahaan perlu juga memahami serta mengetahui kebutuhan karyawannya. Kebutuhan hidup para karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja.

Apabila dilihat dari sudut perusahaan, kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang dikeluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diandalkan oleh karyawan tersebut dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan hidup karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dihasilkan.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak diperhitungkan. Dengan perkataan lain, suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Dengan diterapkannya suatu sistem kompensasi yang baik para pekerja pun akan memperoleh kepuasan tertentu. Dengan tercapainya kepuasan oleh para pekerja, maka hal tersebut akan proporsional dengan pengorbanan para pekerja dalam memaksimalkan kemampuannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga dapat tumbuh dan berkembang baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif sehingga produktivitas perusahaan pun dapat meningkat.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk dapat mengadakan suatu penelitian dengan judul:

“PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA BANGUN PARAHYANGAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara faktor – faktor kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Bangun Parahyangan?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Bangun Parahyangan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini, adalah untuk mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan penulis dalam penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk menempuh sidang Sarjana Ekonomi S1 pada jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh faktor – faktor kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Bangun Parahyangan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Bangun Parahyangan

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian terhadap kompensasi yang diterapkan pada PT. Karya Bangun Parahyangan tersebut, maka penulis mengharapkan adanya suatu kegunaan – kegunaan yang bermanfaat, seperti:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penulisan skripsi ini dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai

manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan kebijakan kompensasi pada khususnya.

2. Bagi pembaca

Penulis mengharapkan dengan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi para pembaca berupa wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh faktor kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan serta sebagai bahan pertimbangan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di dalam perusahaan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kebijakan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dalam praktek manajemen sumber daya manusia menurut keadaan yang sebenarnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penulis dalam pelaksanaan studi perbandingan antara teori – teori yang didapat selama perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi.