

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan jaman yang terus menerus berkembang dari waktu ke waktu membuat kemajuan dalam segala hal. Salah satunya merupakan kemajuan dalam dunia usaha. Kemajuan dalam dunia usaha membuat perusahaan menjadi ketat dalam melakukan persiapan. Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing antara satu dengan yang lainnya. Dengan adanya persaingan membuat perusahaan untuk dapat mampu mengelolah manajemen perusahaan dengan sebaik mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Malayu Hasibuan, salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia salah satu penentu keberhasilan perusahaan, karena peran sumber daya manusia sebagai asset berharga dalam perusahaan, dan juga sebagai penggerak utama dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang telah dikelolah dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan terjadinya hal tersebut, akan dapat memaksimalkan laba dan nilai dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut dikenal dengan Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia mengatur tentang tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan bekerja merupakan suatu harapan untuk mendapatkan uang untuk kelangsungan dalam kehidupannya. Selain itu juga dengan berkeja seseorang akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan jika mereka tidak bekerja. Menurut Handoko (2003, p.30) “ faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia berkeja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapat kompensasi (imbalan).

Permasalahan yang sering muncul ketika salah dalam mengelolah sumber daya manusia yaitu menurunnya kinerja karyawan didalam perusahaan, sehingga

perusahaan menjadi kurang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam bekerja maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan terdorong untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (Husein,2002: 9) menjelaskan bahwa : produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kuantitas dan waktu. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Jadi produktivitas sangat erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi.

Salah satu jalan untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, yaitu dengan pemberian kompensasi kepada karyawan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan akan membentuk suatu pola hubungan yang baik antara karyawan perusahaan dan perusahaannya. Kompensasi juga merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (SDM). Menurut Mangkunegara (2001 :83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi)

melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Handoko (2003, p.114-118) “ kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi secara tepat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan mengikat karyawannya. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang lainnya, maka karyawan akan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan lain yang kompensasinya lebih besar.

Menurut Penggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah, dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

Menurut Samsuddin (2006:187) mengemukakan bahwa : pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil yang melampaui target maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi akan membuat kinerja yang dihasilkan akan baik juga bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis merasa tertarik untuk membahas dan mengadakan penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja dan kaitannya dengan kompensasi. Oleh karena itu penelitian ini memiliki judul “ **Pengaruh**

Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Bagian Produksi PT. Bina Nusantara Prima”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka, penulis mengidentifikasi masalah yang dibahas adalah :

1. Apakah kompensasi finansial pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT.Bina Nusantara Prima?
2. Apakah kompensasi non finansial pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT.Bina Nusantara Prima?
3. Apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh positif kompensasi finansial terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT.Bina Nusantara Prima
2. Mengetahui kompensasi non finansial pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT.Bina Nusantara Prima

3. Mengetahui kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan

1.4 Kegunaan penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membuat penulis lebih memahami masalah yang diteliti mengenai pentingnya pemberian kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting bagi perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.