BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus sungguh – sungguh dan teliti dalam melakukan manajemen sumber daya manusianya (Simamora, 1997:2). Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi (Apriani, Rodhiyah dan Hidayat, 2010). Menurut Hakim (2011), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama pembentuk keunggulan pesaing dan menjadi kunci kemajuan dimasa mendatang. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kerja para karyawan menjadi program yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan.

Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan strategis dalam penentuan kebijakan perusahaan karena terkait dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan (Sumampouw, 2013). Kompensasi kepada karyawan menurut Dessler (2007:46) merujuk pada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kunci untuk memotivasi orang untuk berprilaku dalam sikap yang memajukan tujuan organisasi terletak pada

cara insentif organisasi yang menghubungkan dengan tujuan individu (Anthony dan Govindarajan, 2003:249).

Ada beberapa bentuk kompensasi yang bisa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka yang secara umum dapat berupa imbalan finansial (materil) dan non finansial (inmateril). Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan. Kompensasi sangat membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Irianto, 2001:65).

Menurut Apriani, Rodhiyah dan Hidayat (2010) kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas menurut Arif Suyoko (1996:3) mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat menghasilkan produk atau jasa yang siap untuk dijual secara berkesinambungan. Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009:105).

Untuk menghasilkan keluaran diperlukan lebih dari satu masukan, sehingga dalam pengukuran produktivitasnya dibedakan antara *parcial productivity* (dimana deflatornya hanya salah satu dari masukan) dengan *total productivity*

(dimana deflatornya adalah semua masukan) (Mulyono, 1993:18). Cara pengukuran seperti ini bertujuan untuk mengukur prestasi organisasi dalam lingkungan fisik, yaitu mengukur efisiensi organisasi dalam mengkonversikan sumber daya – sumber daya fisik menjadi luaran fisik. Menurut Cardoso (1995:42) tolak ukur dimensi produktivitas kerja yang sering digunakan meliputi q*uantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability*, *initiative, personal quality.*

Cara pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan: a) Model *engineering* yang mengacu kepada lingkungan fisik dan; b) model *accounting* yang mengacu kepada lingkungan pasar. Dan kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, seperti: dimensi nasional, dimensi industri, dimensi organisasi. (Mulyono, 1993:18).

Akan tetapi menurut Mishel (2012) dan Bivens (2013), ternyata tidak semua kompensasi meningkatkan produktivitas khususnya pada karyawan setingkat staf. Hal ini disebabkan karena faktor keahlian yang tidak dikembangkan melalui pelatihan atau pendidikan lanjut sehingga produktivitas karyawan juga tidak mengalami peningkatan.

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas, karyawan di badan usaha milik swasta juga berbeda dengan badan usaha milik negara. Selama ini, kebanyakan penelitian yang membahas pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dilakukan pada badan usaha milik swasta, padahal sistem di badan usaha milik swasta berbeda dengan badan usaha milik negara.

Berdasarkan argumen diatas maka peneliti ingin meneliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan dikaitkan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2008:197) dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002) dapat dibedakan menjadi gaya kepemimpinan yang otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratik, dan kharismatik. Hersey dan Blanchard dalam Munijaya (2004) mengatakan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi. Sehingga penelitian ini ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan seperti apa memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN"

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diteliti penulis adalah;

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana efek moderasi gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

2. Untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi praktisi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

2. Bagi Akademisi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pemerintah

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi terhadap pegawai, khususnya pada instansi pemerintah.