

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Krisis moneter yang terjadi di Indonesia tahun 1997 mempunyai dampak negatif yang berkepanjangan sampai saat ini, dapat kita lihat dari tidak stabilnya perekonomian nasional yang tentu saja menuntut perusahaan – perusahaan baik besar maupun kecil untuk tetap bertahan dengan mengandalkan keunggulan kompetitif apabila tidak ingin masuk kategori gulung tikar.

Hal diatas mendorong perusahaan untuk menetapkan strategi dan kebijakan dengan tepat sesuai kondisi, salah satunya yaitu efisiensi dan efektivitas, dalam artian memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh hasil lebih maksimal pula.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus mendapat perhatian utama dari perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dari tiap individu sehingga menimbulkan kelebihan dan kekurangan yang berbeda – beda satu dengan yang lain, dimana dapat saling melengkapi. Kualitas sumber daya manusia yang mampu berproduktivitas kerja tinggi yang mana merupakan *intangible asset* bagi perusahaan, mampu berkembang, dan memiliki motivasi kerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan.

Memaksimalkan produktivitas kerja karyawan bukanlah perkara mudah melihat latar belakang dan karakteristik yang berbeda, perusahaan harus mampu memahami apa yang menjadi motivator bagi tiap karyawannya.

Dengan adanya motivasi yang kuat diharapkan akan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melihat situasi sekarang yang serba sulit terutama dalam hal perekonomian, dimana dapat kita lihat beberapa kebijakan pemerintah salah satunya mengurangi subsidi BBM dan mengalokasikan dana tersebut kepada rakyat miskin, membuat harga barang – barang di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup tinggi dikarenakan BBM merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi harga. Hal ini tentu saja membuat perekonomian Indonesia menjadi tidak stabil. Sementara itu pendapatan yang diperoleh karyawan hanya mengalami kenaikan yang tidak cukup berarti bahkan ada yang tetap.

Perusahaan dapat memanfaatkan situasi tersebut untuk menetapkan kebijakan kompensasi dengan tujuan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kepentingan karyawan dan perusahaan dapat terpenuhi tanpa ada yang dirugikan.

Kebijakan kompensasi harus dilakukan dengan tepat sesuai kebutuhan, kebijakan kompensasi yang berlebihan dengan maksud untuk membuat produktivitas kerja karyawan lebih maksimal terkadang akan sia – sia saja apabila tidak mencapai sasaran yang tepat, dan tentu saja hal ini akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk malakukan penelitian tentang kebijakan kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di dealer “X”, dimana penulis mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dealer X**”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Kompensasi menjadi salah satu pemicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga mendatangkan kontribusi bagi perusahaan lebih baik juga secara otomatis, namun kompensasi tidak selalu dijadikan motivasi utama bagi semua karyawan karena masih banyak faktor lain yang dapat dijadikan motivasi kerja yang tidak kalah pentingnya dari kompensasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh dealer ‘X’ terhadap karyawannya ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada dealer “X” ?
3. Bagaimana pengaruh kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dealer “X”

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diadakan yaitu untuk :

1. Mengetahui kebijakan kompensasi karyawan yang diterapkan di dealer ‘X’ kepada karyawan.
2. Mengetahui produktivitas kerja karyawan di dealer “X”.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dealer “X”.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi berbagai pihak :

1. Bagi dealer X

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan – kebijakan selanjutnya khususnya dalam hal kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi penulis

Lewat penelitian ini, penulis dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan lebih luas dengan mempelajari secara praktek tentang kebijakan kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Untuk menambah sumber referensi yang akan bermanfaat dalam penelitian selanjutnya, dan dapat memberikan masukan bagi pihak lain yang berkepentingan.

### **1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting dan tidak dapat diabaikan begitu saja keberadaannya, bahkan sumber daya manusia sering dianggap sebagai tulang punggung perusahaan karena faktor produksi ini memegang peran sebagai pengelola perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari baik tidaknya pengelolaannya. Maka perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai dasar untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Salah satu cara memotivasi kerja karyawan adalah dengan menerapkan kebijakan kompensasi. Kompensasi merupakan hal terpenting bagi setiap karyawan, karena dari besar kecilnya kompensasi yang didapat, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan menentukan standart hidupnya.

Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” ( 2002 : 84 ) berpendapat :

“ Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.”

Dale Yoder Ph.D. yang dikutip oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya

“Manajemen Sumber Daya Manusia” (2002 : 118), mengemukakan :

*“The payment made to member of work teams for their participation.”*

( Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.)

Henry Simamora dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia” (1997 : 540)

berpendapat :

“Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain.”

Dari beberapa teori diatas kita dapat melihat pengaruh yang positif dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setiap karyawan perusahaan memiliki hak untuk menerima balas jasa dari apa yang telah diberikan kepada perusahaan, demikian juga perusahaan ber hak menuntut karyawan untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin bagi perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan akhir yaitu profit bagi perusahaan.

Paul Mali mendefinisikan produktivitas seperti yang dikutip oleh Dr. Sedarmayanti, M.Pd dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” (2001 : 57) sebagai berikut :

“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.”

Dari kutipan diatas telah jelas bahwa produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan. Semakin tingginya produktivitas kerja, secara tidak langsung akan lebih menguntungkan perusahaan.

Apabila Kompensasi dikelola dengan tepat maka jelas dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Berdasarkan kerangka penelitian diatas penulis membuat hipotesis sebagai berikut : “ penerapan kebijakan kompensasi dalam perusahaan berpengaruh positif terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawannya.”

## **1.6 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta yang ada, untuk kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya dilakukan analisis masalah dengan metode statistika.

Teknik pengumpulan data yang digunakan :

### **1. Studi kepustakaan**

yaitu penelitian dilakukan dengan mempelajari teori – teori yang ada yang terdapat pada referensi yang mendukung dan mempelajari situasi lingkungan dari sumber-sumber tertulis lain yang berkaitan.

## 2. Studi lapangan

yaitu data yang didapat secara langsung dari objek penelitian. Dimana data diperoleh dengan cara :

- Kuesioner , yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden.
- Observasi, yaitu penelitian yang dilaksanakan secara langsung di lapangan dengan pengamatan guna memperoleh gambaran dan data yang mendukung penelitian.
- Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara berkomunikasi langsung ( tanya jawab ) dengan responden guna memperoleh data yang mendukung penelitian.

Untuk mencari korelasi hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan penulis menggunakan korelasi rank Spearman, dirumuskan sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 (\sum D^2)}{n (n^2 - 1)}$$

Dengan statistik uji :

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$



## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis mengadakan penelitian di Dealer Motor Suzuki “X” yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No. 436, Gombong – Jawa Tengah.

Waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2005 sampai dengan waktu yang diperlukan hingga selesainya penelitian ini.