

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia usaha saat ini mengalami perubahan sangat pesat dan diwarnai dengan persaingan yang makin ketat sehingga hanya perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk berkembang. Menghadapi kenyataan tersebut semua pihak sepakat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) melalui segala aspek merupakan faktor utama pembentuk keunggulan bersaing dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Oleh karena itu upaya meningkatkan kerja para karyawan menjadi program yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan. (Hakim, 2011)

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. (Yuriza dkk., 2015)

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. (Yuriza dkk., 2015)

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan ikut memberikan sumbangsih besar kepada produktivitas operasi perusahaan. (Hakim, 2011)

Masalah produktivitas saat ini sangat diperhatikan oleh setiap bangsa atau negara di dunia, terlebih ketika masuk ke dalam pasaran dunia. Era globalisasi menuntut ketangguhan setiap sistem ekonomi nasional bangsa-bangsa untuk menjadi bagian dari sistem ekonomi dunia. Oleh karena itu eksekutif harus mempunyai dasar-dasar yang memadai untuk melakukan manajemen peningkatan produktivitas pada organisasai yang dikelolanya. Gaol (2014)

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Oleh karena itu, produktivitas perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, perbaikan sistem, pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan gizi atau nutrisi. Gaol (2014)

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Pengukuran tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerja. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah

kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan organisasi, karena dengan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja. (Darmawan, 2008)

Penelitian dilakukan di perusahaan PT Sarana Mega Fortuna. PT Sarana Mega Fortuna adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi dan menjual pakaian bayi di Indonesia. PT Sarana Mega Fortuna memiliki pabrik yang berlokasi di kota Bandung dan memiliki buruh yang berjumlah 100 orang..

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap produktivitas pada PT Sarana Mega Fortuna?
2. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap semangat kerja pada PT Sarana Mega Fortuna?
3. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap produktivitas dan semangat kerja pada PT Sarana Mega Fortuna?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap produktivitas pada PT Sarana Mega Fortuna.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap semangat kerja pada PT Sarana Mega Fortuna.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap produktivitas dan semangat kerja pada PT Sarana Mega Fortuna.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Memberikan informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja buruh dengan sistem kompensasi finansial yang baik.
2. Memberikan informasi kepada kalangan akademisi mengenai mana pengaruh sistem kompensasi finansial buruh terhadap produktivitas dan semangat kerja pada PT Sarana Mega Fortuna.
3. Peneliti berikutnya, sebagai referensi bahan penelitian dan bahan kajian penentuan hipotesis lainnya yang berkaitan.