

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Prinsip ekonomi yaitu mencapai hasil sebesar-besarnya dengan pengorbanan sekecil-kecilnya, berlaku juga pada sebuah perusahaan. Perusahaan menerapkan prinsip ekonomi ini dalam mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan bisnisnya. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang terbaik dengan balas jasa yang terjangkau guna mencapai produktivitas perusahaan yang tinggi. Begitu pula sumber daya manusia pun mengharapkan balas jasa yang sesuai dengan keterampilan yang telah diberikan kepada perusahaan. Tidak mengherankan sangatlah sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas baik.

Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang tinggi dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji dalam menurut kamus besar bahasa indonesia adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personil atau biaya gaji. Hal ini pula yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya laba perusahaan yang akan dihasilkan. Yang menjadi pertimbangan perusahaan adalah

bagaimana efisiensi serta efektivitas tenaga kerja dapat tercapai, serta bagaimana memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki untuk bekerja maksimal mencapai hasil yang memuaskan.

Memotivasi sumber daya manusia dengan *reward* dalam bentuk bonus selain upah yang layak untuk sumber daya manusia berprestasi adalah salah satu langkah yang banyak diterapkan pada perusahaan, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh kebutuhan hidup. Dengan kata lain manusia bekerja untuk mendapatkan balas jasa yang setimpal untuk melangsungkan kehidupannya. Jika dilihat dari sudut pandang tersebut perilaku manusia itu dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi, maka dengan adanya *reward* yang diberikan oleh setiap perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sehingga sumber daya manusia itu sendiri dapat menghasilkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Mengingat pentingnya kebijakan pemberian bonus ini baik bagi sumber daya manusia guna kelangsungan hidupnya maupun bagi perusahaan dalam kaitannya dengan pencapaian sasaran dan tujuan yang ditetapkan sejak awal, maka kebijakan ini harus disepakati dan diterima kedua belah pihak serta harus sesuai dengan kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Perusahaan diharapkan juga tidak lupa untuk senantiasa memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya.

PT X yang bergerak di bidang tekstil, tempat penulis melakukan penelitian ternyata menghadapi permasalahan yang sama seperti diatas, dimana tenaga kerja terampil dibutuhkan khususnya pada bagian produksi. Untuk mengatasi masalah di

atas, PT "X" memberi bonus pada sumber daya manusianya jika dapat bekerja melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan. Akan tetapi tidak ada alat ukur yang mutlak untuk menentukan pemberian bonus di setiap perusahaan.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Yanti Sugiri (1994) menyimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara insentif sebagai *independent variable* dan produktivitas sebagai *variable dependen* memiliki hubungan yang kuat jika dilihat dari omzet produksi selama lima tahun terakhir (1989-1993) di perusahaan yang menjadi lokasi penelitiannya.

Peneliti lain Ferry Jonathan (1994) yang mengadakan penelitian dengan topik yang sama dengan lokasi yang berbeda justru menyimpulkan hal sebaliknya karena sumber daya manusia merasa puas dengan upah yang selama ini mereka dapatkan, sehingga sumber daya manusia mengharapkan balas jasa lain berupa penghargaan dari perusahaan.

Dari penjabaran latar belakang masalah di atas maka dalam penelitian kali ini penulis tertarik untuk membahas dan meneliti bagaimana pengaruh pemberian bonus terhadap produktivitas PT "X" dan mengambil judul "Pengaruh Kebijakan Bonus Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Sumber daya manusia Bagian Produksi di PT 'X'".

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk dari kebijakan bonus yang diterapkan perusahaan bagi sumber daya manusianya?
2. Sejauh mana pelaksanaan kebijakan bonus oleh perusahaan?
3. Seberapa besar pengaruh kebijakan bonus terhadap peningkatan produktivitas sumber daya manusia bagian produksi?
4. Hambatan dan solusi apa yang telah diambil perusahaan dari pelaksanaan kebijakan bonus tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang telah disampaikan dalam identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk dari kebijakan bonus yang diterapkan perusahaan bagi sumber daya manusianya.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kebijakan bonus oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan bonus terhadap peningkatan produktivitas sumber daya manusia bagian produksi.
4. Untuk mengetahui hambatan dan solusi apa yang telah diambil perusahaan dari pelaksanaan kebijakan bonus tersebut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi semua pihak untuk dapat menambah wawasan pada umumnya dan khususnya dapat berguna bagi:

1. Penulis, penelitian ini membuka cakrawala pengetahuan penulis terutama penerapan teori mengenai Akuntansi Manajemen, selanjutnya untuk memenuhi ujian Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
2. Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan evaluasi yang diperlukan oleh perusahaan, untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya sesuai dengan bonus yang akan diberikan.
3. Pihak lain, untuk peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan bisnis pasti akan berorientasi pada pencapaian laba yang maksimal. Laba merupakan selisih antara pendapatan dan biaya, dimana pendapatan harus di dukung produktivitas perusahaan dan sumber daya manusia agar maksimal dan salah satu biaya yang biasanya berjumlah besar adalah biaya tenaga kerja termasuk di dalamnya upah dan bonus.

Untuk dapat memahami hubungan antara produktivitas dan pemberian bonus, kita harus memahami pengertian dari bonus dan produktivitas terlebih dahulu. Moekijat (2001:23) memberi definisi bonus sebagai berikut:

”bonus adalah sesuatu yang mendorong dan memiliki kecendrungan untuk mendorong tindakan seseorang atau kelompok untuk meningkatkan kinerja”

Dengan kata lain pemberian bonus ini memang untuk memotivasi sumber daya manusia agar bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan.

Definisi produktivitas dari Terry (2002: 23) adalah sebagai berikut:

”Productivity is the ratio of physical output to physical input”

Kendrik (2000:124) juga mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan output dan input, yaitu:

”Productivity as the relationship between output of goods and services (o) and input (I) of resources, human and non human, used in production; The relationship is usually expressed in ratio from O/I. that is productivity is the ratio of output to input”

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan output terhadap input, sedangkan produktivitas sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan adalah produktivitas yang merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai sumber daya manusia dengan output yang dihasilkan sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Laehan dan Wexley (2002:2)

“ ... Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization’s human resources, and the proper menegement of human resources is a critical variable effecting an organization’s productivity”

Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:259) mendefinisikan kinerja yang memiliki beberapa pengertian

1. *to do or carry out execute* (melakukan, menjalankan, melaksanakan)
2. *to discharge of fulfil as a vow* (memahami atau menjalankan kewajiban suatu nazar)
3. *to portray, as character in a play* (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan)
4. *to render by the voice or musical instrument* (menggambarkannya dengan suara atau alat musik)
5. *to execute or complete undertaking* (melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab)
6. *to act a part in a play* (melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan)
7. *to perform music* (mempertunjukkan musik)
8. *to do what is expected of a person or machine* (melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin)”

Bernadian & joyce (2003:379) mendefinisikan kinerja sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

“performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period”

Kinerja menurut A.P. Mangkunegara (2000 : 67)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

A. T.Sulistiyani (2003 : 223)

“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan

“kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Whitmore (1997 : 104)

“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Cushway (2002 : 1998)

“Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah :

“ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Mathis dan Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78),

“menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut Muliadi (2001:415-416):

“Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic efektifitas oprasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya”

Jadi hubungan antara pemberian bonus dan produktivitas kinerja yang diinginkan perusahaan adalah bonus akan memotivasi sumber daya manusia untuk bekerja lebih baik guna mencapai produktivitas yang tinggi tanpa ada salah satu pihak yang dirugikan. Di satu sisi sumber daya manusia (karyawan) membutuhkan balas jasa yang layak untuk kehidupan. Perusahaan juga tidak terbebani dengan upah dan bonus bagi karyawannya, karena perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Pertimbangan dalam penetapan kebijakan pemberian bonus bagi sumber daya manusia (karyawan) harus matang agar produktivitas dan laba tercapai.

1.6 Metode Penelitian

Metoda penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu metoda penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang dapat memberikan informasi dan gambaran yang cukup jelas mengenai objek penelitian. Menurut Cholid Narbuko dan H Abu Achmadi dalam buku metodologi penelitian (2002:44) :

“Metode deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data data; dengan cara menyajikan, menganalisis dan menginterpretasi”

Setelah data yang diperoleh dianalisis dan diinterpretasikan sehingga dapat ditarik suatu simpulan. Data yang digunakan dalam menyusun skripsi ini dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan mempunyai hubungan langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer. Data ini didapat melalui literatur untuk memperoleh landasan teoritis dalam penyusunan skripsi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah dengan melakukan:

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dilakukan dengan mengadakan penyelidikan secara langsung pada perusahaan, melalui:

- a. Observasi, yaitu dengan meninjau dan mengamati secara langsung terhadap keadaan perusahaan dengan segala aspek kegiatannya yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Wawancara, yaitu dengan melakukan komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.
- c. Dokumentasi, peneliti mengumpulkan dan mempelajari data-data dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari teori-teori dari buku-buku referensi, bahan-bahan kuliah, dan *literature* lainnya yang dapat dijadikan landasan teoritis berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.7 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bersifat pencarian data dan menggunakan interpretasi atas data yang diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan kata lain metode ini digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti.

Perumusan hipotesis untuk penelitian ini adalah:

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang sedang diteliti oleh penulis, di mana akan diuji lebih lanjut melalui kegiatan penelitian. Pengujian hipotesis sendiri tidak dimaksudkan untuk menguji dapat atau tidaknya hipotesis tersebut diterima. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan perhitungan dari persentase jawaban kuesioner yang akan menunjukkan seberapa besar pengaruh kebijakan bonus terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Perumusan hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H_0 : Kebijakan Bonus tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

H_1 : Kebijakan Bonus berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis Korelasi Pearson. Penelitian ini meneliti persoalan yang berkaitan dengan variabel berpasangan (2 variabel), sehingga dapat diselesaikan dengan Analisis Korelasi Pearson. Dalam penelitian ini 'kebijakan pemberian bonus' sebagai variabel *independent* dan 'produktivitas kinerja' sebagai variabel *dependent*.

1.8 Lokasi Penelitian

Data untuk penelitian ini diambil sepenuhnya dari salah satu perusahaan tekstil di Bandung yang sedang berkembang sejak didirikannya di Bandung.