

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat. Hal ini disebabkan karena, perekonomian dunia bergerak ke arah perekonomian terbuka dan global. Persaingan usaha yang semakin ketat membuat perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan benar. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar dapat memaksimalkan nilai perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena, sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu diharapkan perusahaan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai pembandingan antara keluaran dengan masukan. *International Labour Organization (ILO)* mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2003).

Produktivitas erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mencerminkan bagaimana tingkat penghematan peningkatan sumber daya sedangkan efisiensi mencerminkan bagaimana tingkat kepuasan pencapaian *output* dan ukuran sumber daya yang dimanfaatkan.

Perusahaan berupaya memiliki karyawan yang profesional untuk menjalankan aktivitas di dalam perusahaan, biasanya karyawan yang profesional didorong karena adanya motivasi, kemampuan (ketrampilan) dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2004).

Untuk mendapatkan perusahaan dengan tingkat produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor motivasi yang diberikan perusahaan bagi para pekerjanya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan adalah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi pekerja dalam perusahaan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan. Untuk dapat memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pemberian balas jasa atau kompensasi kepada para pekerjanya.

Menurut Martoyo (2000) kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar pemberian upah dan gaji karyawan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat *financial* maupun *nonfinancial*. Kompensasi *financial* merupakan balas jasa perusahaan dalam bentuk keuangan seperti, pemberian gaji, upah, THR dan bonus. Untuk kompensasi *nonfinancial* merupakan balas jasa perusahaan yang tidak berhubungan dengan keuangan seperti, promosi jabatan, jaminan sosial, pelatihan dan lain-lain.

Menurut Ernahani (1999) dalam Djordhi (2007) jenis-jenis kompensasi dapat digolongkan menjadi dua bentuk. Kompensasi *financial* terbagi dua, yaitu: pertama kompensasi *financial* yang diberikan langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus; dan kompensasi *financial* yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Kompensasi yang berbentuk *nonfinancial* dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, meanrik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain sebagainya.

Motivasi kerja karyawan timbul bukan hanya dari pemberian kompensasi dalam bentuk *financial* tetapi bisa juga dari kompensasi *nonfinancial* yang di terima karyawan. Ketika seseorang memiliki rasa nyaman dan aman dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka itu akan berdampak pada produktivitas dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2000):

“Jika kompensasi yang diberikan besar maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kecil maka produktivitas kerjanya buruk.”

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 Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana sistem kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT Panel Mulia Total?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dari pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT Panel Mulia Total?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui sistem pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas 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 karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh kompensasi bagi produktivitas karyawan adalah penting.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Rerangka Pemikiran

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana cara agar karyawan dapat berpartisipasi dengan baik dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan akan memotivasi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi baik *financial* ataupun *nonfinancial*. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa nyaman dan aman bekerja dalam perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan (2000) kompensasi adalah:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Kompensasi merupakan salah satu komponen biaya yang besar dan penting bagi perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pekerja disesuaikan dengan kinerja karyawan dan juga kemampuan perusahaan. Masalah tentang kompensasi tidak jarang menimbulkan konflik dalam perusahaan karena biasanya terdapat perbedaan antara keinginan karyawan dengan kebijakan yang dijalankan perusahaan.

Menurut Martoyo (2000) kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar “pemberian upah dan gaji”. Konsep gaji dan upah lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat *financial* saja, sedang kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat *financial* maupun *nonfinancial*.

Fungsi – fungsi kompensasi menurut Martoyo (2000) adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan – pekerjaan yang lebih produktif.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih *efisien* dan *efektif*. Dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan *seefisien* dan *seefektif* mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin.

3. Mendorong *stabilitas* dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu *stabilitas* organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong *stabilitas* dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan untuk dapat menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pekerja yang produktif dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan maka, sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan yang tinggi. Sedangkan, pekerja memberikan kontribusi yang rendah pada perusahaan maka, perusahaan dapat memberikan penghargaan yang rendah juga.

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas adalah:

“Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada padanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreatifitas.”

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Pengukuran produktivitas karyawan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan oleh perusahaan. Penjualan bersih mencerminkan hasil yang dicapai dari kegiatan penjualan produk yang dihasilkan proses produksi, sehingga dapat digunakan sebagai ukuran output dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja. Dalam menjalankan usahanya,

perusahaan bertujuan untuk menghasilkan pendapatan yang maksimal dari kegiatan operasionalnya. Perusahaan akan selalu terus berusaha meningkatkan penjualan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki agar mendapatkan *output* yang maksimal.

Untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan dipengaruhi oleh keterampilan dan kesediaan pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Kesediaan pekerja untuk melaksanakan tugasnya ini berhubungan dengan motivasinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik fisik maupun non fisik.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang erat terhadap produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan memberikan kompensasi yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan perusahaan dan keinginan karyawannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

1.6 Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data untuk memberikan gambaran keadaan perusahaan yang sebenarnya dan memperjelas masalah-masalah yang diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data sekunder dengan cara melakukan penelitian terhadap literatur dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh landasan teori yang berguna sebagai dasar perbandingan serta pendukung pembahasan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dengan mengadakan penelitian langsung pada objek yang sedang diteliti dengan maksud untuk memperoleh data primer, penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang berbentuk lembar isian berisi pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan penulis dengan mempertimbangkan masalah yang sedang diteliti dan akan dijawab oleh pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan.

b. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penelitian secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan data-data sekunder berupa data-data keuangan perusahaan.

c. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan permasalahan.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel, dimana hipotesis nol (H_0) yaitu suatu hipotesis tentang tidak adanya hubungan, umumnya diformulasikan untuk ditolak. Hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT Panel Mulia Total yang terletak di jalan Ranggagede No.111 Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Penelitian akan dilakukan bulan Oktober 2011.