

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi perekonomian yang semakin kompleks menuntut suatu perusahaan untuk melakukan peningkatan produktivitas, daya saing, dan peningkatan laba usaha agar dapat terus mempertahankan eksistensinya (Marwansyah dan Mukaram, 2000).

Dewasa ini, kita telah memasuki era pasar global, dimana teknologi berkembang sangat cepat, dan perusahaan-perusahaan baru banyak bermunculan. Sehingga persaingan dalam dunia bisnis menjadi sangat ketat. Oleh karena itu, agar dapat tetap mempertahankan eksistensinya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai suatu keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif adalah faktor apa saja yang memungkinkan organisasi untuk mendiferensiasikan produk atau jasanya dari produk atau jasa pesaing guna meningkatkan “*market share*” dan mempertahankan eksistensinya. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang akan menjadi suatu keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan (Dessler, 2004).

Menurut Simamora (2001), faktor SDM merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi dan sangat diperhatikan oleh pihak manajemen. Faktor SDM penting dalam suatu organisasi karena merupakan aset utama dari suatu organisasi, selain itu juga karena:

- a. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, karena SDM inilah yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi

kualitasnya, memasarkan produk, menganalisis sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi.

- b. SDM juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. Oleh karena itu, suatu organisasi harus dapat mengelola (menarik, mempertahankan, dan memotivasi) SDM yang berkualitas agar mempunyai kinerja yang baik demi kelangsungan hidup mereka (Bambang Wahyudi, 2002).

Menurut Prof. Sondang (2002), pengelolaan SDM tersebut dapat dilakukan secara berkesinambungan, diantaranya dengan seleksi masuk karyawan, pelatihan, pendidikan, pengembangan dan dengan pemberian kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat, Program kompensasi juga merupakan hal yang signifikan bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Handoko, 2000).

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2000), jika kompensasi dikelola dengan baik, maka akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan pekerja-pekerja yang produktif.

Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya dapat menyebabkan perilaku negatif terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari menurunnya komitmen yang dapat berdampak pada prestasi kerjanya (Mangkunegara, 2000).

Menurut Mangkunegara (2000), hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula

tingkat kepuasan kerja karyawan (*ceteris paribus*). Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

Menurut Handoko (2000), kompensasi diberikan pada karyawan, agar *performancenya* dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Penelitian mengenai produktivitas sebelumnya pernah dilakukan oleh Eka Novitasari tahun 2001 dengan judul “ Hubungan antara biaya kesejahteraan pegawai dan produktivitas perusahaan”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa produktivitas perusahaan hanya mempunyai kaitan yang kecil dengan biaya kesejahteraan pegawai dan disimpulkan bahwa banyak faktor lain yang lebih berkaitan dengan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut di atas penulis merasa tertarik untuk membahas dan mengadakan penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja dan kaitannya dengan kompensasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) dikarenakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki jumlah karyawan yang memenuhi kriteria untuk penelitian saya dan terdapat kompensasi untuk para karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Suci. Perbedaannya adalah pada objek penelitiannya. Biaya kesejahteraan yang diteliti olehnya adalah bagian dari kompensasi moneter, yaitu kompensasi yang tidak langsung, sedangkan yang akan diteliti oleh penulis adalah kompensasi moneter baik kompensasi langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dapat menentukan kebijakan mengenai kompensasi dan hubungannya dengan pencapaian produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu penelitian ini memiliki judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Bagaimana kompensasi yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero).