

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, hal ini mengakibatkan sebuah perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia memiliki peranan yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar dapat menjadi aset penting yang dapat memaksimalkan nilai perusahaan.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, perusahaan dituntut harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu diharapkan perusahaan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat.

*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 merupakan perbandingan dari output terhadap input. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (output) yang dicapai. Adapun unsur dari produktivitas yaitu efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Efektivitas mencerminkan bagaimana tingkat penghematan peningkatan sumber daya sedangkan efisiensi mencerminkan bagaimana tingkat kepuasan pencapaian output dan ukuran sumber daya yang dimanfaatkan.

Perusahaan berupaya untuk memiliki karyawan yang profesional di dalam suatu perusahaan, biasanya karyawan yang profesional didorong karena adanya motivasi, kemampuan (keterampilan), dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Kesediaan dan kemampuan (keterampilan) seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005:309).

Tingkat produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor motivasi yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi sebagai balas jasa atau kontribusi pekerja dalam perusahaan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan.

Menurut Martoyo (2000), kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada sekedar pemberian gaji dan upah karyawan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah balas jasa perusahaan dalam bentuk keuangan seperti pemberian gaji, upah, THR, dan bonus. Dan kompensasi non finansial merupakan balas jasa perusahaan yang tidak

berhubungan dengan keuangan seperti promosi jabatan, jaminan sosial, pelatihan, dan lain-lain.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2007 :118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

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 *non financial* dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi *non financial* 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.

Dengan penetapan program dan pemberian kompensasi yang tepat akan mampu memelihara tenaga kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

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 Produktivitas Karyawan**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan di PT KAI?
2. Bagaimana pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT KAI?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai pentingnya pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bahwa pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan adalah penting.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan dan juga dapat dijadikan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

#### **1.5 Rerangka Pemikiran**

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana caranya agar karyawan dapat berpartisipasi dengan baik dalam kegiatan perusahaan. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan adalah pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial. Dengan adanya usaha tersebut, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu komponen biaya yang besar dan penting bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan disesuaikan dengan kinerja atau prestasi karyawan dan juga kemampuan 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, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat *financial* maupun *non financial*.

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.

Di era modern ini, sudah selayaknya terjadi asas keseimbangan antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan untuk dapat menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin layak kompensasi terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi terhadap karyawan, maka semakin rendah pula produktivitas karyawan tersebut.

Menurut Paul Mali, yang dikutip oleh Dr. Sedarmayanti, M. Pd. ( 2001 ; 57 – 58), mengemukakan bahwa:

“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu, produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.”

Menurut Ravianto J (2000), secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja satuan waktu. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena manusia bersifat dinamis. Sedangkan alat produksi dan kemajuan teknologi lebih bersifat statis yang hanya dapat digerakkan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti pemberian upah atau gaji yang adil dan layak, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan berkarir, kesempatan untuk maju, fasilitas yang mendukung, dan lain – lain.

Oleh karena itu, 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 karyawan – karyawannya, maka karyawan – karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **1.6 Metodologi Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis yang digunakan 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*)

Yaitu 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 yang dibahas.

### b. Wawancara

Yaitu 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. Sedangkan 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. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat yang terletak di Jalan Stasiun Selatan No. 25, Bandung 40181. Penelitian akan dilakukan bulan April 2012.