

BAB I

PENDAHUUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah barang dagang, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

International labor organisation (ILO) mengungkapkan bahwa secara sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan,2003).

Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. 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

BAB 1 PENDAHULUAN

untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka.

Menurut Maryoto (2000), kompensasi mengandung cakupan yang lebih luas daripada pemberian gaji dan upah karyawan. kompensasi mencakup balas jasa yang berifat finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah balas jasa perusahaan dalam bentuk pemberian gaji, upah, THR (tunjangan hari raya), dan bonus. Dan kompensasi non finansial merupakan balas jasa perusahaan yang tidak berbentuk fisik tetapi dapat dirasakan oleh karyawan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

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.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan (Rivai,2005:309).

BAB 1 PENDAHULUAN

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah (Rivai,005:310).

Oleh karena itu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TirtaWening Kota Bandung sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan kepada seluruh masyarakat Bandung melalui pelayanan air minum dan air limbah pengolahan air bersih. Dalam memenuhi tujuannya PDAM perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja PDAM untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek ekonomi, sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

Salah satu jenis kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kepada para pegawainya, yaitu kompensasi finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variable bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variable terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan.

Menurut (handoko, 2003), kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung

BAB 1 PENDAHULUAN

terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan.

Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya. Berdasarkan

uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Faktor Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas karyawan”** (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wening Kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung?
2. Bagaimana sistem kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh audit intern dalam pengendalian intern penjualan pada PDAM Kota Bandung. Sedangkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui sistem kompensasi yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, seperti tersebut di bawah ini:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kenijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
2. .Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat di bidang pemberian kompensasi bagi karyawan.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.