

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 bahan baku, 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. 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 untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat di produksi oleh perusahaan. semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa kompensasi.

Pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai kompensasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya kompensasi, hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Seiring era globalisasi dimana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Dengan perusahaan di hadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target produksi yang ditentukan.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, ini adalah yang kita inginkan. Tetapi jika tugas yang dibebankan tidak terlaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin karyawan memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik.

Agar karyawan mau bekerja dengan giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila upah karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, seiring diakibatkan oleh kesalahan menempatkan dalam pekerjaan yang tiada usai dengan pendidikan dan keterampilan. Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar, maupun yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat

melakukan pemberian upah yang banyak serta upah yang memotivasi karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

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 perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai salah satu alat untuk mempertahankan kelangsung 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.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia yaitu menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*).

Dengan demikian, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang merupakan salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja karena seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sastrohadiwiryo (2003:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Simamora (2004:445) yang mengklasifikasi jenis motivasi yang terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, dan fasilitas.

Oleh karena itu, PT. Sepindo Perdana Bogor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi *separator accu* dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama 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 perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Sepindo Perdana Bogor untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang manufaktur.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Sepindo Perdana Bogor kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. 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 terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Perusahaan Terbatas Sepindo Perdana Bogor telah melakukan pemberian kompensasi finansial berupa gaji pokok, insentif dan tunjangan. Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan. Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. Dengan pemberian kompensasi tersebut, karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas perusahaan bisa meningkat. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin, peralatan dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas tergantung pada tenaga manusia.

Dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan manufaktur penting adanya melakukan inovasi dan menjaga mutu kualitas produk yang dihasilkan. Seiring dengan

melakukan inovasi dan menjaga kualitas produk, perusahaan juga penting adanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pemberian berbagai macam bentuk balas jasa serta kompensasi yang nantinya dapat menarik dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Karyawan dalam perusahaan manufaktur adalah mereka para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dengan kemampuan dan kriteria yang dipilih perusahaan untuk melakukan aktivitas perusahaan dalam bentuk membuat produk hingga mendapatkan laba, mendapatkan laba yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan yang mampu menjual produknya kepada konsumen juga kebutuhan pasar. Tentunya didukung dengan produktivitas kerja karyawan dan dengan etos kerja yang tinggi pula sebagai akibat adanya kompensasi yang diberikan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akan tetapi, bila kompensasi tidak dilakukan dengan benar maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Kompensasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal itu merupakan konsekuensi dan timbal balik yang sepadan atas kinerja dan produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

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 dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian di atas 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 satunya dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas perestasi 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 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 di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor”**

B. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus, serta keterbatasan kemampuan peneliti. Penelitian ini fokus pada masalah diantaranya:

1. Gaji Pokok
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Tingkat Produktivitas

C. Rumusan Masalah

Seperti yang diuraikan di atas, perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bekerja dengan baik bila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka perusahaan mempunyai keunggulan dalam bersaing. Kompensasi yang diberikan sesuai

dengan sumbangan karyawan yang bersangkutan di dalam perusahaan. Sumbangan yang diberikan karyawan pada perusahaan tergantung pada pendidikan karyawan, keterampilan yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang diduduki.

Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhannya karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang memengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya upah biaya hidup karyawan. Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT. Sepindo Perdana Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh gaji pokok terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh tunjangan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor?
5. Apakah terdapat pengaruh gaji pokok, insentif, dan tunjangan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT. Sepindo Perdana Bogor.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaji pokok terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari insentif terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari tunjangan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaji pokok, insentif, dan tunjangan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Sepindo Bogor.

E. Manfaat Penelitian

1. Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Strata Manajemen 1 STIE Binaniaga Bogor.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Sepindo Perdana Bogor dalam melakukan keputusan pada pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu

meningkatkan produktivitas mereka dalam sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah, seperti pengertian kompensasi, produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang lokasi penelitian, metode penelitian, operasional variabel serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menyajikan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi, misi, gambaran produk perusahaan, struktur organisasi serta pembagian tugas. Dan dalam bab ini mengenai analisis hasil-hasil dan pembahasan dari penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepindo Perdana Bogor.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan oleh penulis kepada PT. Sepindo Perdana Bogor, yang diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sepindo Perdana Bogor.