

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yg tinggi ini memacu setiap perusahaan mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu sumber daya manusia, material, mesin, modal dan lain-lain. maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yg dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi yang layak dan adil.

Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka, sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini akan menguntungkan bagi pihak perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik, di mana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.

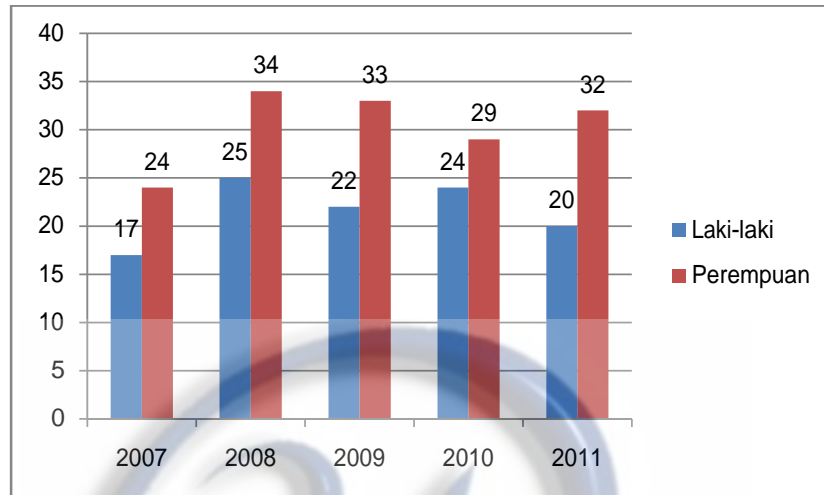
Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Fenomena yang terjadi di Red Tulip Bakery yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri makanan khususnya Roti dan Kue, di mana pemberian kompensasi yang diberikan belum dikelola secara baik sehingga tingkat loyalitas kerja karyawan rendah yang dapat berakibat motivasi karyawan rendah, semangat kerja menurun, tingkat absensi tinggi, prestasi kerja karyawan menurun dan tingkat disiplin yang kurang. Sehingga pada akhirnya produktivitas karyawan akan turun.

Berdasarkan hasil observasi di mana dalam studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Bagian pabrikasi Red Tulip pada observasi I jam 08.00 WIB telah hadir 31 karyawan, sedangkan pada pukul 08.15 WIB telah hadir 34 karyawan jadi ada 3 karyawan yang terlambat pada waktu masuk kerja.

Sedangkan pada observasi yang ke II, pada jam 08.00 WIB telah hadir 29 karyawan, sedangkan sekitar jam 08.20 WIB telah hadir 33 karyawan dan 1 orang tidak masuk kerja. Jadi ada 4 karyawan yang terlambat masuk kerja.

Selain itu tingkat keluar masuk karyawan cukup tinggi dan kegiatan produksi pun mengalami kenaikan dan penurunan. Berikut ini jumlah karyawan di Red Tulip Bakery dari tahun 2007 sampai 2011.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Red Tulip Bakery
Tahun 2007 - 2011



Sumber; Red Tulip Bakery

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat keluar masuk karyawan di Red Tulip Bakery selama lima tahun, dimana jumlah karyawan dalam setiap tahunnya tidak tetap bahkan cenderung menurun. Hal ini karena kurangnya memperhatikan kompensasi yang diberikan sehingga berdampak pada produksi perusahaan yang menurun.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang maksimal maka Red Tulip Bakery perlu memperhatikan kompensasi serta melakukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya, kemampuannya serta hasil yang dicapainya sehingga apabila pemberian kompensasi bagi para karyawan sudah dilaksanakan baik maka karyawan memiliki loyalitas yang tinggi bagi perusahaan. Hal tersebut dilakukan, agar para karyawan merasa dihargai oleh pihak perusahaan sehingga keuntungan yang maksimal dapat dicapai.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk dapat mengadakan suatu penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Red Tulip Bakery”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan beberapa pokok permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh Red Tulip Bakery
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja karyawan pada Red Tulip Bakery
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Red Tulip Bakery

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi, guna memenuhi salah satupersyaratan dalam menempuh sidang sarjana ekonomi guna memperoleh gelar sarjana jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Sedangkan tujuan penulis dalam mengadakan penelitian mengenai pengeruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Red Tulip Bakery adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh Red Tulip Bakery
2. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja pada Red Tulip Bakery
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Red Tulip Bakery

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi dan kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan hipotesis

Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang dapat menunjang perusahaan didalam menghasilkan tujuan yang ingin di capai, meskipun harus juga ditunjang oleh faktor lainnya, seperti modal, tanah, dan teknologi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang secara individu yang mempunyai tingkat kebutuhan yang berubah-ubah dan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

Werther dan **Davis** yang dikutip Sedarmayanti (2009:114), mengungkapkan pengertian kompensasi yaitu :

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation”

Flipo dikutip Sedarmayanti (2009:114), mengemukakan bahwa:

“Compensation is the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objective”.

Pengertian kompensasi menurut **Hasibuan (2003:118)**:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2003:181)** pengertian kompensasi adalah:

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang berupa financial maupun non financial yang dibayarkan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Kompensasi menurut **Mangkunegara (2004;85)** terdiri dari:

1. Kompensasi langsung (*finansial*)

Yaitu sistem balas jasa yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaannya, terdiri dari gaji, upah dan insentif.

2. Kompensasi tidak langsung (*non finansial*)

Yaitu sistem balas jasa yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaannya. Misalnya keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*).

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup akan mengakibatkan ketidakpuasan sehingga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan dari karyawan, mogok kerja, dan meningkatnya absensi dan perputaran karyawan. Kompensasi yang berlebihan juga dapat menyebabkan kurangnya daya kompetensi dan menimbulkan kegelisahan perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan pun akan menurun. Hal ini sudah semestinya disadari oleh pengelola sumber daya manusia untuk menjaga dan memperhatikan kompensasi kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

Sedangkan pengertian produktivitas secara filosofi merupakan sikap mental manusia yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Esensi pengertian produktivitas dalam rumusan ini adalah sikap mental dan cara pandang tentang hari esok.

Untuk memahami apa yang dimaksud dengan produktivitas, dapat dikemukakan beberapa pengertian :

Paul Mali (2009: 67) yang dikutip **Sedarmayanti** memberikan pengertian produktivitas yaitu

“Produktivitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa hemat sumber daya yang digunakan di dalam organisasi untuk memperoleh sekumpulan hasil”

Menurut **Edy Sutrisno (2010:99)** dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa :

“Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”.

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (2009;17)** memberikan definisi sebagai berikut :

“Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas”.

Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, hasil yang dimaksudkan disini berhubungan dengan efektivitas pencapaian suatu misi atau prestasi. Sementara itu, sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil dengan menggunakan sumber yang minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan dalam produktivitas terdapat hubungan antara efisiensi dan efektivitas.

Gambar 1.1

Model kerangka Pemikiran Penelitian



Dengan demikian Tanggung jawab yang dimiliki karyawan meningkat disertai dengan kompensasi yang meningkat, maka kompensasi akan meningkat pula sehingga akan lebih banyak kebutuhan yang dapat. Apabila kebutuhan terpenuhi maka akan menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Dari uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat”

1.6 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian

Untuk keperluan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Red Tulip Bakery, yang berlokasi di Jl. Walini No.21 Rancaekek Bandung. Sedangkan periode penelitian dimulai pada bulan April 2013 sampai dengan Juni 2013.