

BAB I

PENDAHULUAN

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 bahan baku, modal, dan manusia.

Khususnya 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. 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 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.

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.

Oleh karena itu, PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi rokok terbesar dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses manajemen kinerja 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. Surya Madistrindo Regional Office Bogor untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang industri rokok yang lainnya.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan selesai pada waktu yang

lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi pada karyawan di PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor yaitu menurunnya produktivitas kerja karyawan, terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menyebabkan masalah pada tujuan organisasi tidak tercapai. Salah satunya permasalahan yang banyak dijumpai dalam perusahaan adalah target yang akan dicapai, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dalam produktivitas kerja, yaitu ada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, ada karyawan kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan mengalami keterlambatan dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat.

Menurunnya produktivitas kerja karyawan berdampak kurang baik bagi perkembangan PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1.:

Tabel 1.1

**Target dan Relalisasi Penjualan PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor
Tahun 2011 sampai dengan 2013**

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
2011	100	82,48
2012	100	87,49
2013	100	63

Sumber : interview dengan karyawan PT. Surya Madistrindo RO Bogor

Tabel 1.1 di atas, memperlihatkan bahwa setiap indikator kinerja memiliki target yang tidak mampu dicapai, hal ini memperlihatkan kinerja

pegawai yang belum optimal, menunjukkan bahwa realisasi PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor Tahun 2011-2013. Untuk realisasi kinerja karyawan PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor selama tahun 2011-2013 ada yang telah mencapai target. Pada tahun 2011 realisasi diatas 80%, hal ini menunjukkan bahwa realisasi yang ditentukan sudah baik dengan jumlah 82,48%. Pada tahun 2012 juga diatas >80%, hal ini menunjukkan realisasi sudah baik mencapai 87,49%. Pada tahun 2013 tingkat kinerja karyawan menurun dengan realisasi hanya 63%, bahwa di tahun 2013 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya jadi hasilnya tidak optimal untuk mencapai target yang diinginkan oleh PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor. Hal ini menunjukkan target yang direncanakan belum terealisasi dengan baik dan mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variable bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan. 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.

Ketika proses manajemen kinerja 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.

PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selalu memberikan sarana motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi merupakan suatu motivasi yang merupakan penghargaan kepada karyawan atas produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi sebagai suatu bentuk kepedulian suatu perusahaan terhadap karyawannya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh organisasi. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan.

Faktor karyawan merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses sumber daya manusia, sehingga diperlukan karyawan yang memiliki ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar karyawan yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan seperti kompensasi, dan insentif, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap keberadaan karyawan agar karyawan loyal terhadap perusahaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor dalam penentuan kompensasi karyawan adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan,

golongan dan jabatan, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuai dalam pemberian kompensasi yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai pemberian kompensasi yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Berikut ini jumlah pemberian kompensasi terutama dalam insentif yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor periode bulan Oktober 2013 sampai dengan Desember 2013 dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2

Rekapitulasi Pembayaran Insentif Karyawan Oktober-Desember 2013

N	Bulan	Jumlah (Rp)
1.	Oktober	82.731.927
2.	November	84.781.927
3.	Desember	79.251.237

Sumber: PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor (Data Diolah 2014)

Pada tabel 1.2. dapat diketahui bahwa jumlah pemberian Insentif yang dibayarkan oleh perusahaan dari periode bulan Oktober 2013 mengalami kenaikan pada bulan November 2013 menjadi Rp 84.781.927, akan tetapi pada bulan Desember mengalami penurunan menjadi Rp.79.251.237. Hal ini berdampak terhadap produktivitas karyawan belum maksimal.

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 (tesis) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Kinerja Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor ”**.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor?
2. Apakah ada pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor?
4. Apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor?
5. Apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Manajemen Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu M.SDM terutama mengenai kompensasi dan manajemen kinerja. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian, khususnya yang berniat untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi, manajemen kinerja dan tingkat produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi praktisi M.SDM terutama praktisi kompensasi, manajemen kinerja dan tingkat produktivitas karyawan. Penelitian ini memberikan informasi mengenai kompensasi dan manajemen kinerja terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Surya Madistrindo Regional Office Bogor. Informasi ini diharapkan digunakan untuk mengambil keputusan dalam menerapkan kompensasi, manajemen kinerja pada tingkat produktivitas karyawan, penelitian ini diharapkan memberikan informasi baru mengenai kompensasi dan manajemen kinerja dan juga kontribusinya dalam meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.