

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Sehingga dapat diartikan bahwa SDM adalah potensi yang dapat menjadi motor penggerak organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi yang dikutip oleh Gaol (2014: 44) bahwa nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia perlu untuk diatur sehingga akan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan atau praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan sumber daya manusia secara umum yakni untuk memastikan bahwa organisasi mampu untuk mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru (Sedarmayanti, 2011: 13).

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama karyawan. Dengan memotivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan suatu organisasi. Salah satu langkah untuk memaksimalkan produktivitas karyawan yakni dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan semakin giat untuk mencapai target yang telah ditetapkan atau ditargetkan oleh perusahaan.

Hal senada diungkapkan oleh Gaol (2014: 310) bahwa kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila system kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan.

Sementara itu Zainal, dkk (2014: 541) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu yang penting dalam perusahaan, karena hak ini tujuan utama bagi karyawan yang bersedia bekerja giat dan bekerja semangat. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi

MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemikiran penghargaan individual yang sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dari Yuniarsih dan Suwatno (2013: 159) mengatakan bahwa karyawan produktif dapat lahir dari upah yang baik, dalam hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas dapat lahir jika adanya pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan tersebut sebagai bentuk motivasi dan sebagai bentuk reward oleh pimpinan kepada karyawan. Dampak dari kompensasi terhadap produktivitas kerja sangat kuat. Apabila kompensasi yang diberikan dianggap wajar atau sesuai oleh karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika diberi kompensasi lebih rendah untuk karyawan, maka semakin rendah produktivitas karyawan tersebut

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*). Semakin kecil

pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan oleh Gaol, bahwa produktivitas dapat terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dalam lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok hari esok harus lebih baik dari hari ini (Gaol, 2014: 686).

Produktivitas yang baik dari seorang karyawan dapat timbul dari berbagai faktor, salah satunya yakni kompensasi. Hal tersebut karena lahirnya produktivitas kerja tidak instan seperti yang diharapkan oleh seorang pimpinan. Produktivitas kerja karyawan akan lahir atau berkembang ketika ada faktor yang dapat merangsangnya. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Gaol (2014: 310) bahwa pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting. Dengan kompensasi perusahaan dapat memperoleh, menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih lagi dalam proses perekrutan karyawan baru.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, memang telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti ingin melakukan refleksi penelitian terutama penelitian dari Vicky Frestiani Dewi (2014)\ yang

berjudul Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai pada kantor dinas perindustrian, Perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. Adapun perbedaannya yakni pada organisasi yang digunakan, penelitian sebelumnya meneliti pada instansi Pemerintahan (pegawai) yang kompensasinya diatur secara universal oleh Pemerintah melalui Undang-undang aparatur sipil negara. Sementara penelitian ini fokus pada perusahaan yang menerapkan kompensasi berdasarkan keputusan dan kebijakan Undang-undang ketenagakerjaan yang kemudian direalisasikan oleh manajemen perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo merupakan perusahaan Dealer mobil Honda yang ada di Provinsi Gorontalo. Adapun data posisi karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1: Data Posisi Karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo**

<b>Nomor</b>	<b>Posisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Branch Manager	1
2	Service Manager	1
3	Administrasi	9
4	Sales Marketing	25
5	Service	14
6	Body & Paint	6
7	Umum dan Security	5
<b>Jumlah</b>		<b>61 Orang</b>

Sumber: Data PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo, 2016

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang ada pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo di dominasi oleh karyawan dengan posisi sebagai sales marketing. Hal ini menunjukkan bahwa PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo terus mengupayakan penjualan yang besar dengan mengandalkan sales marketing. Permasalahan yang nampak dari jumlah karyawan yakni jumlah rasio karyawan begitu besar dibandingkan dengan jumlah realisasi target mobil yang terjual. Sebab berdasarkan hasil wawancara, mobil yang terjual setiap bulannya tidak lebih dari 60% dari target yang ditentukan.

Pada observasi awal yang peneliti lakukan (wawancara) karyawan pada perusahaan terdapat berbagai masalah penelitian yang dapat diidentifikasi. Terkait dengan kompensasi yakni para karyawan merasakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian kompensansi yang diberikan tidak mampu untuk menutupi biaya hidup dari para karyawan serta bagi karyawan yang marketing, kompensasi tersebut sering kali tidak sesuai dengan biaya operasional yang dikeluarkan untuk mempromosikan produk yang ada. Sehingga akan ada kesulitan dalam memenuhi target yang ditetapkan.

Kemudian terkait dengan produktivitas kerja yakni masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Sehingga angka produktivitas atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. Hal ini dapat berdampak pada keadaan

dimana perusahaan hanya akan mampu menghasilkan laba yang kecil. Disamping itu, terkait dengan waktu. Masih banyak karyawan yang kurang patuh atas waktu kerja yang ditentukan sehingga dapat mengurangi produktivitas kerjanya. Untuk lebih jelasnya hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2: Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan**

Bulan	Potongan Atas Keterlambatan	Realisasi Target		
		Target semua Sales	Capaian	Persentase
Jul-15	Rp650.000	75%	43 unit	57,33
Agust-15	Rp2.500.000	75%	28 unit	37,33
Sep-15	Rp400.000	75%	14 unit	18,67
Okt-15	Rp350.000	75%	25 unit	33,33
Nop-15	Rp200.000	75%	32 unit	42,67
Des-15	Rp200.000	75%	40 unit	53,33

Sumber: Data PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo, 2016

Tabel di atas tentunya membuktikan bahwa karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo belum mampu untuk meningkatkan produktivitasnya yang diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dari karyawan itu sendiri. Kemudian dapat pula dilihat dari capaian target yang sangat jauh dari apa yang diharapkan misalnya pada bulan September hanya mampu mencapai 18,67%. Hal ini tentunya menjadi sebuah indikasi bahwa adanya keluhan bagi karyawan dimana adanya potongan atas keterlambatan kemudian disamping itu target yang begitu besar sehingga sulit untuk dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan misalnya dalam survei lapangan data yang diberikan terkadang tidak sesuai. Hal ini tentunya akan berdampak pada pembayaran yang kurang lancar oleh debitur.
2. Para karyawan kurang mampu mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, baik pendapatan penjualan unit dan pendapatan servis.
3. Produktivitas kerja yang berkaitan dengan waktu belum optimal, hal tersebut dikarenakan target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan unit yang harus dijual serta dapat pula dilihat dari waktu pelayanan yang cukup lama ketika melakukan pembelian dan servis.
4. Dalam mencapai sebuah target tentunya karyawan khususnya marketing diberikan tambahan dana untuk biaya transportasi, namun biaya tersebut



masih dirasakan kurang oleh karyawan sehingga terkadang operasional ditanggung dulu oleh karyawan.

5. Pemberian kompensasi yang dirasakan masih kurang oleh para karyawan yang ada pada perusahaan.
6. Adanya perhitungan jumlah kompensasi yang diberikan yang masih dirasakan kurang tepat oleh karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian yakni “Seberapa besarkah pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo?.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak manajemen di PT Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.