

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting dan dominan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi yang berorientasi bisnis, bertujuan untuk mencari profit atau berupaya untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2012), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan unsur sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini dipertegas oleh Umar (2004), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pada unsur sumber daya manusia dan bertugas untuk mengelola unsur manusia dengan baik dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Salah satu keberhasilan dalam meningkatkan SDM tercermin pada tingkat produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dapat diukur melalui produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan memengaruhi kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa "...jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil." Produktivitas kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan sehingga tercapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah dengan pemberian upah yang baik. Sejalan dengan teori yang diuji oleh Hasibuan (2003), maka produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima para karyawan atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, baik berupa kompensasi finansial, non finansial dan fasilitas kerja. Kompensasi yang diterima karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Sihotang (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial, non finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. Seseorang yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi maka akan memengaruhi kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa "jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya

buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil”.Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Manik (2016) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Dalam bisnis seperti pada kegiatan operasional di PT Sasjam Riri, banyak faktor penting dalam tercapainya tujuan dari perusahaan. Salah satunya adalah produktivitas kerja dan pemberian kompensasi, dengan produktivitas kerja karyawan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik maka tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Jika dibandingkan dengan dua perusahaan dupa di Bali, yaitu perusahaan dupa Dubali dan CV Saraswati 108, diketahui bahwa PT Sasjam Riri pencapaian tingkat penjualan paling rendah. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1

Table 1.1  
Data Perbandingan Penjualan Pada Perusahaan Produksi Dupa di Bali Tahun 2019

No	Nama Perusahaan	Pencapaian Penjualan (Bungkus)	Target Penjualan (Bungkus)	Capaian Target
1.	PT Sasjam Riri	170.600	200.000	Belum Tercapai
2.	Dubali	179.800	160.000	Sudah Tercapai
3.	CV Saraswati 108	200.421	200.000	Sudah Tercapai

Sumber : Lampiran

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian total penjualan dupa pada PT Sasjam Riri belum dapat memenuhi target penjualan, sedangkan perusahaan dupa Dubali dan CV Saraswati 108 sudah mencapai target penjualan. Oleh karena itu fokus penelitian dilakukan pada PT Sasjam Riri karena belum tercapainya target penjualan. Hal ini diduga dikarenakan PT Sasjam Riri mengalami permasalahan yaitu mengenai produktivitas kerja yang rendah dan belum sesuai dengan kompensasi yang diterima karyawan.

PT Sasjam Riri merupakan UMKM (Usaha Kecil, Mikro dan Menengah) pembuatan dupa lokal di Bali yang berada di Kabupaten Gianyar. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 59 orang. Adapun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Gianyar, karena kebutuhan para karyawan sehari-hari tentunya sangat banyak dan lebih banyak karyawan yang sudah berkeluarga maka pemberian kompensasi yang kurang dengan pekerjaan yang cukup mengeluarkan tenaga masih tergolong tidak wajar bagi karyawan di PT Sasjam Riri. Hal ini dapat dilihat dalam data kompensasi karyawan di PT Sasjam Riri yang nampak pada Tabel 1.2

Tabel 1.2  
Data Kompensasi Karyawan pada PT Sasjam Riri (n = 10)

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Gaji	Upah Minimum Kabupaten	Katagori
1.	Karyawan 1	Bagian SDM	4.000.000	2.627.000	Sesuai UMK
2.	Karyawan 2	Bagian Keuangan	4.000.000	2.627.000	Sesuai UMK
3.	Karyawan 3	Unit Operasional	3.700.000	2.627.000	Sesuai UMK
4.	Karyawan 4	Bagian Produksi	1.800.000	2.627.000	Di bawah UMK
5.	Karyawan 5	Bagian Produksi	1.800.000	2.627.000	Di bawah UMK
6.	Karyawan 6	Bagian Produksi	1.800.000	2.627.000	Di bawah UMK
7.	Karyawan 7	Bagian Produksi	1.800.000	2.627.000	Di bawah UMK
8.	Karyawan 8	Bagian Produksi	1.800.000	2.627.000	Di bawah UMK
9.	Karyawan 9	Bagian Pemasaran	1.600.000	2.627.000	Di bawah UMK
10.	Karyawan 10	Bagian Pemasaran	1.600.000	2.627.000	Di bawah UMK

Sumber : Lampiran

Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.2 dari 10 karyawan yang dijadikan sampel, kompensasi yang diberikan perusahaan pada bagian produksi dan bagian

pemasaran masih sangat rendah atau belum sesuai dengan UMK Kabupaten Gianyar. Selain gaji pokok yang didapatkan, karyawan juga mendapatkan tunjangan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan insentif/bonus jika karyawan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Namun, fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan awal adalah tidak tercapainya target kerja karyawan dan adanya produktivitas yang rendah yang mungkin disebabkan oleh tidak sesuainya gaji yang diterima

Kondisi nyata pada saat observasi awal pada PT Sasjam Riri menunjukkan permasalahan yaitu mayoritas karyawan kurang produktif dalam bekerja. Adanya karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tekanan dan tidak bisa mencapai target membuat menurunnya produktivitas kerja karyawan dan memilih untuk *resign* dari pekerjaannya, dengan demikian maka produktivitas kerja dari karyawan tersebut rendah dan akan memengaruhi dari kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam data produktivitas kerja karyawan di PT Sasjam Riri yang nampak pada Tabel 1.3

Tabel 1.3  
Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Sasjam Riri tahun 2019 (n = 10)

No	Nama Karyawan	Target Produksi (Bungkus)	Produktivitas Karyawan (Bungkus)	Katagori
1.	Karyawan 1	11.380	10.000	Belum Tercapai
2.	Karyawan 2	11.380	9.500	Belum Tercapai
3.	Karyawan 3	11.380	11.400	Sudah Tercapai
4.	Karyawan 4	11.380	10.100	Belum Tercapai
5.	Karyawan 5	11.380	8.580	Belum Tercapai
6.	Karyawan 6	11.380	9.700	Belum Tercapai
7.	Karyawan 7	11.380	11.100	Belum Tercapai
8.	Karyawan 8	11.380	8.000	Belum Tercapai
9.	Karyawan 9	11.380	9.500	Belum Tercapai
10.	Karyawan 10	11.380	11.390	Sudah Tercapai

Sumber: Data PT Sasjam Riri

Berdasarkan data Tabel 1.3 terlihat bahwa mayoritas karyawan pada tahun 2019 belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal yaitu sebanyak 10 karyawan hanya dua orang yang dapat mencapai target produksi di PT Sasjam Riri. Ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT Sasjam Riri sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan dupa. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai sehingga karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh dan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Mayoritas karyawan di PT Sasjam Riri mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Mayoritas karyawan mengeluh pada kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga berimbas pada produktivitas kerja karyawan, selain itu fasilitas kerja yang diterima perusahaan tidak memadai seperti kondisi ruangan produksi yang panas sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak maksimal. Banyaknya karyawan yang tidak dapat mencapai target produksi diduga dikarenakan produktivitas kerja yang rendah yang berdampak pada pemberian kompensasi yang diterima karyawan. Dengan kata lain, rendahnya produktivitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh kompensasi yang rendah.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka dipandang perlu untuk menguji “Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT Sasjam Riri”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- 1) Produktivitas kerja karyawan pada PT Sasjam Riri belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kompensasi yang diberikan untuk karyawan pada PT Sasjam Riri tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Gianyar.
- 3) Target Penjualan pada PT Sasjam Riri belum mencapai standar target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas penulis hanya membatasi penelitian pada variabel Produktivitas Kerja dan Kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini “Apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri ?”

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian diharapkan memberikan dua manfaat, yaitu : (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara rinci manfaat ini akan diuraikan sebagai berikut.

### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperoleh tambahan wawasan dan referensi mengenai pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri, serta pengembangan ilmu dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

### 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran serta informasi yang diperoleh dari hasil uji pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri