BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan atau institusi merupakan pilihan yang sangat penting untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan terbentuk satuan kerja yang efektif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan nilai tambah di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelola kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Untuk menuju peran sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan faktor penunjang berupa lingkungan kerja yang baik, tunjangan yang cukup, dan motivasi yang mempengaruhi perilaku individu yang bekerja dalam organisasi.

Suatu organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab (Edgar,1991:17). Organisasi tidak hanya menimbulkan

pengelompokan-pengelompokan informal yang melalui batas-batas fungsional dan hirarkis, tetapi juga bahwa pengelompokan-pengelompokan demikian itu penting bagi kelancaran organisasi. Para manajer tingkat tinggi sering memeriksa keputusan-keputusan penting dengan para mandor kepala tingkat rendah, atau dengan para pekerja yang telah mereka kenal selama beberapa tahun atau dengan mereka yang sama-sama mempunyai kegiatan luar dengan meminta banyak tingkat hirarkis dalam organisasi. Para mandor kepala atau pekerja demikian itu dapat dianggap memiliki tingkat pemusatan yang tinggi dalam organisasi sekalipun ada di tingkat kedudukan yang rendah (Edgar,1991:340).

Organisasi merupakan "wadah" bagi kegiatan manusia, tetapi tidak akan berfungsi sebelum manusia direkrut, untuk memenuhi peranan tertentu dan menyumbangkan kegiatan tertentu. Oleh karena itu persoalan manusia yang pertama dan barangkali yang paling besar dalam setiap organisasi ialah persoalan mengenai bagaimana merekrut bawahan, menyeleksi, melatih, dan membudayakan mereka, dan bagaimana mengalokasikan mereka pada pekerjaan yang paling memberikan peranan efektif, misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, tunjangan dan lain-lain, supaya dapat memotivasi kinerjanya.

Dalam memasuki dunia yang cepat berubah karena adanya revolusi teknologi informasi, komunikasi dan transportasi suatu organisasi dituntut untuk senantiasa beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah

tersebut. Perusahaan sebagai suatu organisasi, juga dituntut menjaga eksistensi di tengah persaingan serta selalu mengadakan perbaikan dan inovasi. Untuk itu, perusahaan pasti telah menetapkan tujuan dan perspektif yang lebih baik untuk masa-masa ke depan. Berbagai strategi selalu diperhitungkan dalam mengambil kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan dan perspektif tersebut. Salah satu kebijakan strategi yang berpengaruh dalam perusahaan adalah strategi dalam sistem kompensasi. Strategi ini sangat penting untuk diperhitungkan oleh perusahaan, terutama untuk melihat pertumbuhan produktivitas kerja pegawai perusahaan. Strategi sistem kompensasi yang tepat merupakan suatu yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Hal ini berkaitan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini juga dikarenakan kompensasi sebagai perwujudan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya ini berhubungan dengan kepuasan kerja, yang berpengaruh pula terhadap produktivitas. Martoyo (2000) dalam Dharmawan (2011:21), menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam (*internal*) dapat berupa kebanggaan pekerja atas

pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarier, perasaan telah diperlukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan faktor dari luar (*exsternal*) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.

Selain itu, sebagai manusia pegawai memerlukan penghargaan atau kompensasi akan prestasi yang telah dicapai. Untuk itu maka pemberian kompensasi kepada pegawai perlu menjadi pertimbangan mutlak bagi menajemen. Hal ini sesuai dengan pendapat Djamaludin (2006:21) bahwa salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tentang kompensasi. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karyawan CV. Galuh Aji di Kulon Progo telah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas dengan pemberian kompensasi.

Menurut Milkovich dan Jerry (1999:395) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi karyawan *(employee benefit)* adalah *"Employee benefit that part off the total compensation package,other than pay for time worked, provide to employees in whole or in part by employer payment (e.g.life insurance, pension, workers compensation, vication*)" (kompensasi karyawan adalah merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh organisasi baik sebagian atau keseluruhan kepada karyawan, contohnya seperti asuransi jiwa, pensiun, kompensasi karyawan dan

liburan). Selain itu Dessler (1998:174) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah semua pembayaran keuangan gaji baik langsung maupun tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi.

Berkaitan dengan disipilin kinerja, bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang pegawai disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku“. Sebagai pegawai (anggota) yang berkerja di instansi Kepolisian harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang disiplin pegawai negeri bahwa setiap pegawai negeri dituntut untuk dapat menjalan disiplin kerja. Namun demikian, dengan disiplin saja pun tidaklah cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik.

CV. Galuh Aji di Kulon Progo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman dengan tingkat kompetisi yang tinggi di antara Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) 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 diharapkan dengan

akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi CV. Galuh Aji di Kulon Progo untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang makanan dan minuman.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan CV. Galuh Aji di Kulon Progo adalah tingkat kompetisi yang tinggi mengakibatkan perusahaan memberikan tekanan kerja (produksi) yang tinggi dan tepat waktu pula pada karyawan sesuai dengan permintaan pasar, tetapi permasalahan peningkatan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya masih menjadi kendala perusahaan kecil dan menengah ini. Perusahaan juga belum mampu memberikan gaji yang tinggi kepada karyawan. Karena kompensasi yang diberikan berdasarkan pembagian hasil, sehingga kompensasi yang diberikan tidak merata, karena dipengaruhi dengan produksi yang dihasilkan setiap bulannya berbeda-beda. Hal ini berdampak pada kompensasi yang diberikan ada yang sudah mencukupi kebutuhan karyawan dan ada yang belum mencukupi.

Selain itu permasalahan disiplin kerja yang kurang tinggi (karyawan malas-malasan saat bekerja, datang tidak tepat waktu, pulang lebih dulu dengan berbagai alasan) juga merupakan masalah dasar dalam upaya meningkatkan produktivitas, di mana produktivitas karyawan Galuh Aji di Kulon Progo kurang tinggi. Penyebab disiplin kerja yang kurang tinggi ini adalah tidak adanya peraturan yang kuat untuk membentuk kedisiplinan

karyawan. Disiplin kerja yang kurang tinggi juga disebabkan oleh gaji yang kurang tinggi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Yamoah (2013) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kompensasi dan produktivitas. Rizal, *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak memiliki signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen dan motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, namun mampu meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen organisasi. Motivasi memberikan efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dibandingkan antara motivasi dan komitmen organisasi atau melalui komitmen organisasi saja.

Kemudian penelitian Ruby (2012) menemukan bahwa meskipun manajemen menerapkan beberapa kompensasi tidak langsung tersedia, ada manfaat lain yang tidak memuaskan diberikan dan hal ini telah memberikan kontribusi terhadap kurangnya semangat terhadap pekerjaan yang telah mempengaruhi produktivitas staf negatif. Hasil penelitian Purnama (2012) menemukan bahwa gaji utama, waktu luang ekstra, dan tunjang anak-anak dan istri memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di

Kantor Wilayah Kerja, Kabupaten Tulungagung. Sumampouw (2011) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produtivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Manado. Kemudian Wibisono, dkk., (2012) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian saat ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada lokasi penelitian masing-masing Ghana Komersial Bank di Greater Accra Region of Ghana dan Kendari, Kabupaten Tulungagung, PT. Bank Tabungan Nasional Manado, jumlah sampel, metode *sampling,* metode analisa data *Pearson Chi Square* dan SEM, dan variabel motivasi, komitmen organisasi, sedangkan persamaannya yaitu meneliti kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Galuh Aji di Kulon Progo"**

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Diantara variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian produktivitas kerja karyawan CV. Galuh Aji di Kulon Progo,
2. Responden adalah karyawan CV. Galuh Aji di Kulon Progo.
3. Variabel yang diteliti yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian dibuat tujuan yang jelas dan terarah, sehingga dapat membuahkan hasil penelitian yang tertuah diharapkan akan memberikan manfaat banyak pihak yang memerlukannya. Adapun tujuan dari penelitian :

1. Untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menyimpulkan pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menyimpulkan pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menyimpulkan pengaruh dominan diantara variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Hasil tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemikiran bagi pimpinan dan manajemen CV. Galuh Aji di Kulon Progo untuk mengambil kebijakan di bidang pengembangan sumber daya manusia baik untuk sekarang maupun yang akan datang, khususnya dalam

kaitannya bagaimana perusahaan tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Secara teoritis dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dijadikan khasanah kepustakaan sebagai pedoman dalam meningkatkan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.