

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia dari setiap tahun akan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut bukan karna alasan, di Indonesian sendiri mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Adapun peningkatan sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan mempunyai sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia di Indonesia yang melimpah.

Sumber daya manusia merupakan yang cukup penting untuk mencapai suatu organisasi dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki analisa yang menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan. Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan di lakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimaan kerja (Heidjrahman dan Husnan, 2008). Dari pengertian tersebut gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Gaji sebenarnya merupakan imbalan prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.

Untuk kompensasi (tunjangan) keberhasilan tersebut diatas maka faktor yang penting juga perlu diperhatikan oleh manajer adalah pemberian kompensasi (tunjangan) kesemuanya itu diharapkan dapat peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi sosial yang merupakan imbalan jasa dari perusahaan karena karyawan telah menyumbangkan kemampuannya untuk perusahaan. Kompensasi sosial banyak sekali macamnya, antara lain fasilitas, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja.

Produktivitas merupakan masalah yang sangat penting karena produktivitas dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai/*output* dengan peran serta tenaga kerja sebagai *input*. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja, maka semakin besar hasil pendapatannya.

Dari pra survey yang telah dilakukan dan bergabung langsung dengan Gardena Trans Artha Utama selama kurang 1 minggu diperusahaan. Penulis bahwa upah dan kompensasi masih harus diperhatikan lagi, khususnya untuk para karyawan. Dan masih ada para karyawan yang mengeluh atas pemberian upah dan kompensasinya tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, para karyawan seharusnya di perhatikan oleh bagian manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia, dan bentuk perhatian dari manajemen berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan yang dimaksud dalam produktivitas agar sesuai dengan yang harapkannya. Karena upah dan kompensasi adalah alat pendorong dan penyemangat untuk para karyawan dan pegawai untuk menghasilkan produktivitas kerja dalam perusahaan. peneliti menemukan adanya kurang komunikasi antara bagian pimpinan dengan bawahan yang menyebabkan beberapa hal terjadi seperti yang telah disebutkan di atas. Produktivitas kerja yang kurang maksimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya upah. Bagaimana bidang sumber daya manusia memeberikan upah dan kompensasi kepada karyawan, karena

upah dan kompensasi merupakan kunci utama dari seluruh pekerjaan sehingga menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang sangat baik bagi perusahaan. Jumlah karyawan dalam perusahaan gardena trans artha utama keseluruhan 11 karyawan yang terbagi kedalam dua bagian yaitu bis besar 8 dan bis kecil 3.

**Tabel 1.1 Data karyawan dan (SOP) Perusahaan Gardena
Trans Artha Utama**

| No | Bagian bidang | Jumlah pekerja | Prosedur Operasi Standar (SOP) |
|----|---------------|----------------|--|
| 1 | Keuangan | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima uang kas masuk dari konsumen atau marketing. 2. Memberikan uang kas operasional sewa bus yang telah dihitung kepada manager operasional 3. Mengelola uang kas kecil 4. Melakukan pengecekan kepada manager operasional terhadap setiap permohonan uang kas keluar 5. Membuat laporan mingguan dan bulanan alur masuk uang kepada rekening Giro PT.Gardena Trans Arta Utama 6. Membuat laporan mingguan dan bulanan alur keluar uang dari rekening PT.Gardena Trans Arta Utama 7. Membuat laporan pendapatan dan pengeluaran dari masing masing bus |
| 2 | Marketing | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari order bus wisata 2. Membina hubungan baik dengan konsumen 3. Memberikan uang dari konsumen kepada manager keuangan 4. Mengajukan anggaran kegiatan marketing kepada manager keuangan |

| | | | |
|---|-------------|---|---|
| | | | <ol style="list-style-type: none"> 5. Membuat jadwal pesanan bus 6. Menyusun target order bulanan. |
| 3 | Operasional | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu manager marketing mencari order 2. Membina hubungan baik dengan konsumen 3. Memberikan uang dari konsumen kepada manager keuangan 4. Mengajukan anggaran kegiatan operasional kepada manager keuangan 5. Memberikan arahan kepada kepala pool untuk menyelesaikan setiap order 6. Melakukan pengecekan setiap pengajuan kas keluar dari semua bagian di bawah koordinasi dan pengendalian manager operasional 7. Memastikan bus dapat berjalan dengan baik sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh manager marketing. 8. Mengawasi operasional bus dari bus meninggalkan pool sampai dengan bus kembali ke pool. 9. Membuat laporan status surat surat bus yang dilakukan oleh bagian admistrasi 10. Melakukan koordinasi dengan bagian laka jika terjadi kecelakaan dan membuat laporan kepada direktur operasional. |
| 4 | Kepala pool | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan instruksi kepada bagian mekanik, las dan crew saat melakukan perawatan bus 2. Memastikan kondisi bus dalam keadaan siap jalan sesuai dengan order yang diberikan oleh manager marketing 3. Melakukan pengecekan lapangan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bagian las dan mekanik. 4. Melakukan pengecekan setiap order pembelian oleh bagian mekanik dan las 5. Mengajukan order pembelian sparepart kepada Manager operasional 6. Membuat laporan yang akan diberikan kepada manager operasional mengenai kerusakan onderdil. |

| | | | |
|---|-----------------|---|---|
| 5 | Mekanik | 3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan dan perawatan bus secara berkala 2. Memberikan laporan kepada kepala pool apabila ada unit bus yang rusak 3. Mengajukan pembelian sparepart kepada kepala pool terkait kerusakan sparepart bus 4. Bertanggung jawab dan melakukan perbaikan apabila bus mogok dijalanan |
| 6 | Kepala security | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas keamanan bus dan pool 2. Membuat laporan dan berkoordinasi perihal keamanan dengan manager operasional 3. Membuat buku tamu 4. Menyeleksi kedatangan tamu |
| 7 | Las | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perbaikan bus terkait dengan jasa las 2. Membantu mekanik dalam melakukan perawatan dan perbaikan bus secara berkala |
| 8 | Oli | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengontrolan pemakaian oli bus 2. Membantu mekanik dalam melakukan perawatan dan perbaikan bus secara berkala |
| 9 | Surat-surat | 1 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan surat keluar perusahaan atau kedalam perusahaan 2. Melayani dari setiap bidang yang bersangkutan untuk membuat surat |

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat masih adanya karyawan pada bagian sumber daya manusia dan umum perusahaan PT. Gardena Trans Artha Utama yang bagian karyawan rendah. Hal ini dirasa dapat menghambat peningkatan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang di bahas, maka dalam penulisan yang berjudul: **“PENGARUH UPAH DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT GARDENA TRANS ARTHA UTAMA”**.

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar pegawai ingin bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki analisa yang menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang para karyawan untuk aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan.

Dalam berdasarkan Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting karena produktivitas dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai

suatu perbandingan antara hasil yang dicapai/*output* dengan peran serta tenaga kerja sebagai *input*. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja, maka semakin besar hasil pedapatannya.

Untuk kompensasi (tunjangan) keberhasilan tersebut diatas maka faktor lain yang perlu diperhatikan oleh manajer yaitu pemberian kompensasi (tunjangan) kesemuanya itu diharapkan dapat peningkatan produktivitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh upah dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Gardena Trans Arta Utama?
2. Pengaruh mana yang lebih dominan antara upah dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gardena Trans Arta Utama?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dari perusahaan PT. Gardena Trans Artha Utama?

2. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan antar upah dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gardena Trans Artha Utama?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis :
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
 - b. Diharapkan dengan penelitian ini sebagai salah satu sumbangan saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Manfaat teoritis :
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.

- c. Hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah produktivitas kerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara *continue* agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Menurut Garry Dessler (2007) definisi kompensasi adalah semua bentuk pengajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian M. Yani (2012). Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2011) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2008) kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian bala jasa bagi “*employers*” maupun “*employee*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*). Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi pegawai. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam.

Dari definisi-definisi sebagaimana tersebut diatas, kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerja yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi.

Menurut Simamora (2009) mendefinisikan: “kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagian bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Mathis dan Jackson (2011) kompensasi merupakan faktor yang paling penting mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Manajemen harus cukup kompetitif dengan sistem kompensasi yang ada untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

Kompensasi harus pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian kompensasi yang layak bagi

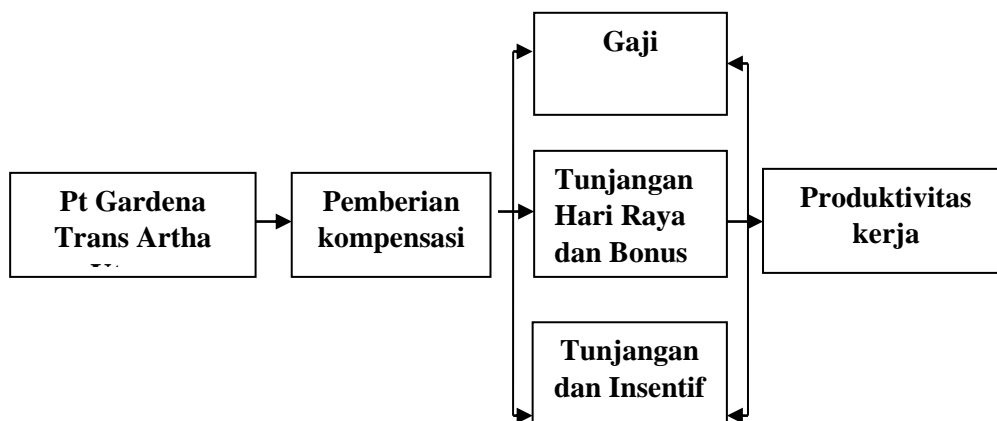
seruruh karyawan untuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan dalam mencapai produktivitas kerja karyawan.

Gambar 1.1 model kerangka pemikiran upah dan kompensasi terhadap prodiktivitas kerja karyawan

| Upah Variabel (x) | Kompensasi Variabel (x) | Porudktivitas kerja Variabel (Y) |
|---|--|--|
| 1. Bonus 2. Gaji 3. Kesepakatan kerja 4. Biaya hidup | 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas | 1. Absen kehadiran 2. Kecepatan waktu bekerja 3. Penghemata waktu kerja 4. Kedisiplinan waktu kerja |

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. 2Kerangka Pemikiran



Sumber : Sugiyono (2011) yang diadopsi

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas , bahwa PT. Gardena Trans Artha Utama memberikan upah dan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi ini diharapkan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Gardena Trans Artha Utama.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|
| 1 | Ahmad Ariady Lubis (2005) Universitas Sumatra Utara Medan | Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Polimex Kimia Nusamas Medan. | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 2 | Wahyudin Alimudin (2012) Universitas Hasanudin | Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bakrie | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | Makasar | Telecome Area Makasar. | terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 3 | Asep Nur Iskandar (2010) Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Majalengka . | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |

Penelitian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Ahmad Ariady Lubis (2005) dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian tersebut, maka diasumsikan bahwa upah dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kinerja pegawai perusahaan yang diukur melalui kompensasi telah dilakukan oleh Asep Nur Iskandar (2010) dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian tersebut, maka diasumsikan bahwa dalam kinerja upah dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan penelitian belum jawaban empiris.

Bertitik tolak dari kerangka pemikian, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan dari gaji (X1) Terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
Ha : ada pengaruh yang signifikan dari gaji (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan dari insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
Ha : ada pengaruh yang signifikan dar insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3. Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaji, insentif, tunjangan, fasilitas (X1) dan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara gaji, insentif, tunjangan, fasilitas (X1) dan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

