

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menjelang era perdagangan bebas yang sebentar lagi akan kita masuki, akan menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen (Mangkunegara, 2004:67)

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya .keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yang bergerak pada bidang yaitu sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Nitisemito, 2002).

Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga

mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing (Yuniarsih, 2009:156).

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi yang layak dan adil. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab (Supono, 1996:28)

non finansial. Melalui program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik Pada dasarnya terdapat dua kompensasi secara umum diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002; 118). Hal tersebut dikarenakan melalui kompensasi dapat mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, sehingga kedua komponen kompensasi tersebut terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam usaha meningkatkan atas produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Besarnya pemberian kompensasi atau gaji semata-mata juga tergantung dari lamanya bekerja pada perusahaan tersebut, meskipun faktor lain seperti kinerja juga dilibatkan dalam penetapan kenaikan gaji namun bobotnya sangat kecil, sehingga penetapan gaji berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, oleh sebagian karyawan dianggap obyektif sebab masa kerja adalah sesuatu yang pasti dan tidak bisa direkayasa. Lama bekerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan, dimana semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri (Simamora, 2004)

Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan akan memperoleh pengalaman bekerja yang banyak. Hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu system kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya.

Kota Pasuruan adalah salah satu kota yang memiliki banyak perusahaan manufaktur salah satunya adalah Perusahaan CV. MANGGALIH yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu dengan tingkat beban kerja yang cukup berat dan resiko yang cukup tinggi dalam setiap produksinya karena menggunakan alat berat. Perusahaan CV. MANGGALIH sendiri memiliki total karyawan bagian produksi sebanyak 35 karyawan. Karyawan CV. MANGGALIH telah bekerja lebih dari satu tahun. Ada beberapa karyawan yang telah bekerja sejak perusahaan CV. MANGGALIH berdiri. Fenomena yang terjadi pada Kompensasi adalah kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut, serta tidak adanya Jaminan kesehatan dan asuransi jiwa yang diberikan oleh CV. MANGGALIH. Apabila dikaitkan dengan pencapaian target jumlah produk yang telah ditetapkan dengan pencapaian jumlah produk maka secara lengkap dapat disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Bagian Produksi

CV. Manggalih (Prigen – Pasuruan) (Dalam Kubik)

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Prosentase Selisih
2011	1.250.000	1.027.239	222.761	17,82%
2012	2.250.000	2.012.694	237.306	10,54%
2013	2.550.000	2.146.521	403.479	15,82%

Sumber: CV. MANGGALIH (Prigen – Pasuruan)

Berdasarkan data pencapaian realiasi produksi maka dapat diketahui bahwa perusahaan selama tiga tahun terakhir perusahaan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan perusahaan sendiri menetapkan tingkat toleransi pencapaian target dengan realisasi yaitu sebesar 15%. Kondisi ini terjadi karena para karyawan yang diperkerjakan oleh perusahaan masih tergolong karyawan baru sehingga belum memiliki pengalaman di bidang produksi. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian pesonalia dapat diketahui dari 35 karyawan bagian produksi terdapat 20 karyawan yang masuk memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Kondisi ini menjadikan karyawan baru tersebut belum mampu secara maksimal dalam bekerja sehingga mempengaruhi pencapaian tingkat produktivitas dalam bekerja.

Apabila ditinjau dari pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan selama ini terdapat perbedaan yang sangat besar antara karyawan yang memiliki masa kerja lama dan baru. Bagi karyawan baru perusahaan memberikan gaji maksimal sebesar Rp. 1.770.000,- bulan sedangkan untuk karyawan lama dapat mencapai sebesar Rp. 2.600.000,-/ per bulan.

Kebijakan tersebut menjadikan terjadinya kesenjangan antara karyawan baru dan lama yang menyebabkan terjadinya permasalahan dalam pencapaian produktivitasnya. Selain ini bonus tahunan tidak pasti karena diberikan berdasarkan jumlah penjualan sisa kayu (kayu bakar) pertahunnya dan dibagi rata dan hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih dari 1 tahun.

Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal inilah yang akan mendorong produktivitas karyawan. Untuk melihat hubungan antara kompensasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas karyawan maka penyusun tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”**

B. Rumusan Masalah

Seperti diuraikan di atas, perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bekerja dengan baik bila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Perusahaan juga harus melihat lama bekerja para karyawan pada perusahaan. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar bagi para karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka perusahaan mempunyai keunggulan dalam bersaing. kompensasi yang diberikan sesuai dengan sumbangan karyawan yang bersangkutan di dalam perusahaan.

Sumbangan yang diberikan karyawan pada perusahaan tergantung pada pendidikan karyawan, keterampilan yang dimiliki karyawan, masa kerja karyawan dan jabatan yang diduduki.

Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karena untuk kebutuhannya karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup karyawan. Dan uraian diatas penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut

1. Bagaimana jenis pemberian kompensasi yang dilakukan CV Manggalih Prigen Pasuruan?
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan pada CV Manggalih Prigen Pasuruan?
3. Bagaimana produktivitas karyawan di CV Manggalih Prigen Pasuruan?
4. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas di CV. Manggalih ?
5. Dari kedua variabel mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Manggalih Prigen Pasuruan?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah berfungsi untuk membatasi masalah yang diteliti agar mempermudah dan menjelaskan pemahaman peneliti dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Penulis membatasi penelitian ini dengan pengumpulan data terbatas dan objek penelitian khususnya karyawan tetap pada CV. MANGGALIH Prigen – Pasuruan.

Dengan menggunakan teori kompensasi dari Hasibuan, teori pengalaman kerja yaitu Ahmad (1994) dan produktivitas yaitu Tjutju Yuniarsi (2009).

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

- a. Untuk mendeskripsikan jenis pemberian kompensasi yang dilakukan CV Manggalih Prigen Pasuruan.
- b. Untuk mendeskripsikan pengalaman kerja karyawan pada CV Manggalih Prigen Pasuruan.
- c. Untuk mendeskripsikan produktivitas karyawan di CV Manggalih Prigen Pasuruan
- d. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas di CV. Manggalih
- e. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di CV Manggalih Prigen Pasuruan.

2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam mempertimbangkan keputusan yang akan di ambil dimasa yang akan datang.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan pemberian kompensasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

