

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era perdagangan bebas yang menyebabkan iklim kompetisi 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. 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. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen 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. 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.

Sedikit bidang manajemen sumber daya manusia yang lebih penting bagi para karyawan dan perusahaan daripada kompensasi. Paket kompensasi, terdiri atas gaji dan tunjangan, merupakan pengeluaran besar yang mempengaruhi secara kritis posisi kompetitif perusahaan. Tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status, harga diri, dan sikap karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi dapat mempunyai imbas besar atas rekrutmen, motivasi, produktivitas, dan tingkat putaran karyawan (Henry Simamora 2006: 442)

Menurut Edwin B. Flippo (1984:3) bahwa salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi moneter, hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Penentuan tingkat kompensasi

moneter penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar

Administrasi kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategik organisasi (R. Wayne Mondy 2008:4)

Berdasarkan dari hasil wawancara dan survei pada perusahaan PLN di rayon bangkalam bahwa Pengelolaan suatu sistem administrasi kompensasi adalah fungsi vital dan sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi khususnya di PLN sampang sehingga merupakan peran dan tanggung jawab departemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan sistem dan implementasinya secara benar dan baik, karena merupakan aset paling penting dari pekerjaan di kalangan mayoritas karyawan adalah tingkat bayarannya dalam hal ini adalah kompensasi, dan dalam pelaksanaan dan implementasi sistem kompensasi finansial dalam perusahaan PLN di sampang sudah menjadi aturan tersendiri dari area maupun pusat di PLN

Hasil wawancara dan survei lainnya di PLN bahwa penentuan jumlah kompensasi yang hal ini dapat berupa gaji atau tunjangan dalam perusahaan PLN pada rayon sampang telah menjadi penentuan dari aturan PLN secara keseluruhan yaitu dengan penentuan berdasarkan peringkat pegawainya dengan juga berdasarkan pada jabatan tertentu

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. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri. 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.

Menurut Henry Simamora (2006:442) bahwa salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawan. Di dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji, dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih rumit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. kebutuhan para karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi yang layak dan adil. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Sehingga

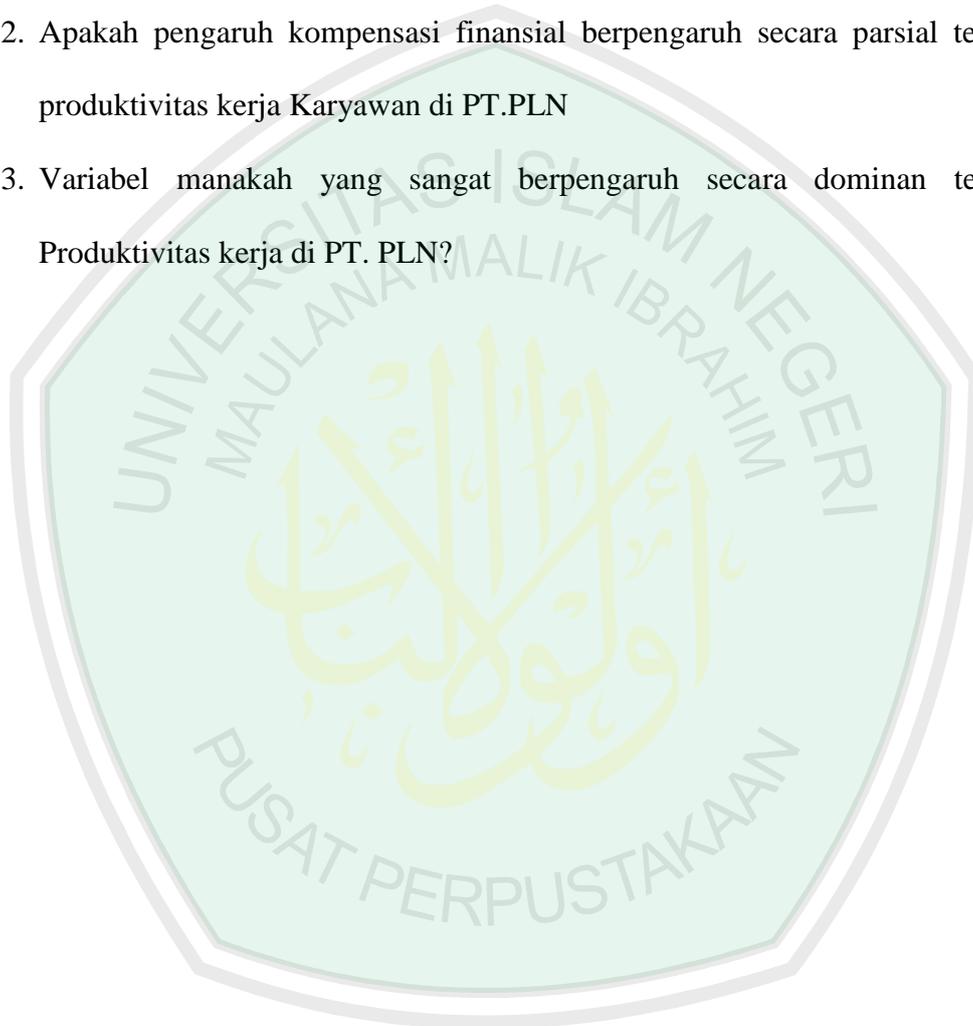
mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil (H. Malayu S.P. Hasibuan 2005:128)

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 system ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang 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. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong produktivitas karyawan. Untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN ?
2. Apakah pengaruh kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT.PLN
3. Variabel manakah yang sangat berpengaruh secara dominan terhadap Produktivitas kerja di PT. PLN?



1.3. Maksud, Tujuan & Kegunaan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, menganalisa dan menginterpretasikannya guna penyusunan suatu karya ilmiah atau tugas akhir yang merupakan salah satu syarat menempuh ujian kesarjanaan di fakultas ekonomi bidang manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dan mendapatkan informasi-informasi penting yang berguna bagi perusahaan maupun penulis

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial secara keseluruhan atau bersamaan (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan dilingkungan PT. PLN
2. Untuk dapat menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan di di lingkungan PT. PLN
3. Untuk dapat menguji dan menganalisis dengan menggunakan variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dilingkungan PT. PLN

1.3.3. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Secara Academis

Untuk dapat memperluas wawasan keilmuan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta diharapkan dapat melaksanakan suatu analisis yang terjadi secara nyata di lapangan sehingga dapat mengetahui secara keseluruhan peranan ataupun pengaruh kompensasi terhadap kerja karyawan

2. Secara Praktis

Khususnya kepada instansi atau perusahaan yang telah dijadikan tempat penelitian sehingga hasil dari penelitian ini selbihnya dapat memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan suatu pengambilan keputusan dan kebijakan dalam suatu perusahaan sehingga secara terus menerus dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan