

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya karyawan bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan dan pemanfaatannya di berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia seharusnya dapat menunjukkan bagaimana suatu perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat agar tercapai tujuan-tujuan individu dan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: upah dan penghargaan, lingkungan kerja yang sehat, penempatan karyawan secara tepat, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan tingkat kesejahteraan karyawan. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya atau dapat dikategorikan sebagai bagian dari pekerjaan yang dijalannya. Namun, para karyawan memiliki hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, hak-hak tersebut seperti: mendapatkan upah yang sesuai dengan beban pekerjaannya agar para karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya secara layak. Salah satu asset yang paling

berharga dalam perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan, karena dengan bantuan tenaga kerja seluruh operasional/produksi dalam perusahaan tersebut dapat berjalan. Bila kompensasi yang diterima karyawan tidak seimbang dengan hasil kerjanya, maka masalah yang dapat terjadi adalah: rendahnya semangat dan gairah kerja dan produktivitas kerja yang semakin menurun. Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Suatu program kompensasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan dan situasi tertentu yang spesifik. Jenis pekerjaan yang dilakukan, sikap dan falsafah pemilik dan pimpinan perusahaan dan pekerja kondisi pabrik dan peralatannya, sifat dan macam produk yang dihasilkan serta kualitas supervisi adalah hal-hal yang harus dipertimbangkan pada waktu merancang sebuah sistem insentif. Program pemberian kompensasi individual (perseorangan) memberikan penghargaan kepada prestasi yang dihasilkan seorang pekerja dalam pekerjaannya tetapi pekerja dan manajemen juga tahu bahwa para pekerja individual itu tidak bekerja secara terisolir dari orang lain. Dalam kenyataannya ia sangat tergantung dari orang lain untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisiknya) dan pikirannya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa (kompensasi) yang

sesuai dengan peraturan dan perjanjian atau ada juga tenaga kerja yang memperoleh balas jasa dengan mengikuti UMP (Upah Minimum Propinsi).

Seseorang yang berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, harus mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang sesuai dari perusahaan. Hal-hal yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain: pendidikan yang dimilikinya, keterampilan atau kecakapan, disiplin yang tinggi, sikap dan etika, motivasi serta tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Para karyawan bekerja pada suatu perusahaan didasarkan pada beberapa pertimbangan yang telah dipikirkan olehnya seperti: untuk memenuhi kebutuhan hidup, untuk pemenuhan akan kepuasan bekerja atau berkarya, untuk mengembangkan diri, dan lain-lain. Maka dari itu perusahaan perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah kompensasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Para karyawan mengharapkan mendapatkan kompensasi yang besar tetapi disisi lain perusahaan memberikan kompensasi yang sekecil mungkin karena itu dianggap merupakan suatu biaya. Perusahaan sangat mengharapkan dengan adanya kompensasi, karyawan dapat memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja.

CV. Maju Mapan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan biji-biji plastik menjadi kantong plastik, tali plastik, dan alat pembungkus lainnya yang sesuai dengan pesanan pelanggan.

CV. Maju Mapan, selain mengolah biji plastik juga mengolah daur ulang terhadap plastik bekas yang dibuat menjadi pelet plastik yang merupakan bahan baku pembuat kantong plastik dan tali plastik, dan juga perusahaan dapat memproduksi produk-produk yang terbuat dari bahan plastik lainnya, misalnya: celengan plastik, toples plastik, dan bola plastik. Kesemuanya itu memiliki berbagai ukuran volume yang berbeda-beda.

Pada bagian mesin tidak mengalami hambatan karena didalam perusahaan tersebut ada tenaga mekanik yang bertugas mengontrol semua mesin-mesin produksi, dan setiap 4 tahun sekali mesin-mesin lama ditukar dengan mesin yang baru. Para karyawan bagian produksi rata-rata telah bekerja 3 tahun keatas sehingga kondisi diperusahaan tersebut benar-benar telah dipahaminya. Bahan baku dipesan langsung oleh perusahaan ke agen yang berada di Jakarta dan dalam pemesanan bahan ini dilakukan secara terus-menerus yaitu sekitar lima kali dalam sebulan, sehingga dapat dikatakan perusahaan ini tidak mengalami kekurangan dalam hal bahan baku.

Berikut tabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Maju Mapan Palembang:

Tabel 1.1
Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi
Pada CV. Maju Mapan Palembang

| Tahun | Jumlah produksi | Jumlah karyawan produksi | Jumlah jam kerja | Persentase Produktivitas |
|-------|-----------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| 1997 | 928 | 106 | 2400 | 0,36% |
| 1998 | 875 | 106 | 2400 | 0,34% |
| 1999 | 822 | 107 | 2400 | 0,32% |
| 2000 | 774 | 109 | 2400 | 0,29% |
| 2001 | 753 | 108 | 2400 | 0,29% |
| 2002 | 724 | 107 | 2400 | 0,28% |

Sumber : Data sekunder yang diolah

Berikut adalah tabel perbandingan permintaan bagian produksi di CV. Maju Mapan selama 6 tahun terakhir :

Tabel 1.2
Tabel Perbandingan Permintaan Pada CV. Maju Mapan Palembang

| Tahun | Hasil produksi | Permintaan | Persentase penurunan |
|-------|----------------|------------|----------------------|
| 1997 | 928 | 935 | 0,74% |
| 1998 | 875 | 927 | 5,60% |
| 1999 | 822 | 932 | 11,80% |
| 2000 | 774 | 938 | 17,48% |
| 2001 | 753 | 936 | 19,55% |
| 2002 | 724 | 935 | 22,56% |

Sumber : Data sekunder yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam 6 tahun terakhir tingkat produktivitas kerja karyawan semakin lama semakin menurun, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang mencukupi kebutuhan pribadi mereka baik upah, uang lembur, dan insentif, memang perusahaan ada memberikan bantuan kompensasi tersebut tetapi masih sangat kurang sesuai untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan terdiri dari penerimaan langsung dan tak langsung. Bentuk penerimaan langsung berupa upah, uang makan, uang lembur, insentif, sedangkan bentuk penerimaan tak langsung berupa tunjangan kesehatan (Jamsostek) dan ada fasilitas yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan seperti tempat tinggal, ruang sholat, ruang istirahat, pakaian kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memilih judul “Peranan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan Palembang”.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis merumuskan masalah “Bagaimana peranan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Maju Mapan Palembang?”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Maju Mapan Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan:
 - a. Sebagai bahan pertimbangan / masukan yang dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan selanjutnya.
 - b. Sebagai informasi bagi perusahaan bahwa karyawannya masih membutuhkan kompensasi yang lebih.
2. Bagi pihak lain, sebagai referensi untuk penelitian lanjutan.
3. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapat selama kuliah.

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian adalah studi kasus.

2. Subyek dan obyek penelitian

Subyek penelitiannya adalah karyawan bagian produksi, dan obyek yang mau diteliti adalah kompensasi dan produktivitas kerja.

3. Jenis data

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri atau perorangan dan organisasi yang langsung melalui obyeknya untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan oleh penulis melalui wawancara langsung dan dari karyawan perusahaan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan oleh penulis yang dikumpulkan oleh pihak instansi yang lain. Bentuk data sekunder yang digunakan adalah struktur organisasi dan data hasil produksi dan permintaan.

4. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Data dikumpulkan dengan cara bertanya langsung tentang informasi yang diperlukan baik kepada pimpinan maupun karyawan pada CV. Maju Mapan

b. Kuisisioner

Data dikumpulkan dengan cara memberikan kuisisioner yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan, hal ini bertujuan untuk menghasilkan data yang tepat dan akurat.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa rekaman tertulis yang dapat diakses peneliti pada sumber data sekunder.

misalnya: tingkat volume penjualan

5. Teknik analisis data

Dalam penulisan penelitian ini pembahasan dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Menurut Muhammad Teguh (1999:188) dalam bukunya “Metodologi Penelitian Ekonomi”, Metode kualitatif merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal atau berupa keterangan-keterangan saja. Data ini dapat menjadi data kuantitatif setelah dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan dinyatakan dalam satuan angka-angka. Metode kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.

6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami skripsi ini, penulis akan menyusun sistematikanya sbb:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan dimana di dalamnya menjelaskan latar belakang, masalah yang dibahas, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metode penelitian.

Bab II: Landasan Teori

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yaitu pengertian kompensasi, metode kompensasi, tujuan-tujuan kompensasi, komponen-komponen kompensasi, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Bab III: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini mengemukakan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan pembagian kerja, perkembangan aktivitas perusahaan, dan pelaksanaan bentuk-bentuk pemberian kompensasi.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan pembahasan analisis data lapangan yang menguraikan tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan pihak perusahaan.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan mencoba untuk mengambil suatu kesimpulan berdasarkan analisis dan uraian-uraian dari bab-bab terdahulu. Selanjutnya mengemukakan saran-saran yang dapat membantu dan berguna bagi CV. Maju Mapan .