

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain atau sejenis untuk mendapatkan pangsa pasar yang telah menjadi sasarannya. Perusahaan harus mencari cara untuk mendorong perusahaannya agar lebih efektif dan efisien. Dengan efektif dan efisien perusahaan akan mampu bersaing dan bertahan pada pasar yang telah menjadi sasarannya. Perusahaan harus mampu menyediakan permintaan pasar agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain atau sejenis.

Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang memiliki tujuan tertentu. Tujuan utama dari perusahaan adalah untuk mendapatkan laba. Untuk mendapatkan laba, perusahaan membuat suatu produk atau jasa yang sesuai dengan permintaan pasar. Perusahaan harus membuat produk atau jasa yang di kelola dengan baik dengan efektif dan efisien. Untuk sumber daya perusahaan harus mampu memilih sumber daya yang memenuhi kebutuhan perusahaan agar dapat membuat produk atau jasa yang baik.

Peran sumber daya manusia di perusahaan sangatlah penting karena akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Sumberdaya manusia menjadi salah satu peran agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan karyawan harus memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. “Manajemen sumber daya manusia

memiliki pengertian yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi” (Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, 2014). Manajemen sumberdaya manusia memiliki fungsi untuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia akan merencanakan karyawan bagi perusahaan agar tepat dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengorganisasian dalam perusahaan penting agar perusahaan dapat terstruktur dengan baik. Dalam pelaksanaannya manajemen sumberdaya manusia akan melihat bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dalam perusahaan, manajemen sumberdaya manusia harus mengawasi karyawan yang sedang menjalankan pekerjaannya agar tidak terjadi kesalahan yang di buat oleh karyawan.

Umar Husein (2004), mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah *“doing the right thing”*. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua yaitu efisiensi adalah *“doing things right”*. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana

pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Menurut manajer RM. Sukahati motivasi dalam pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagian karyawan di perusahaan RM. Sukahati kurang motivasi, dan inisiatif, kurangnya produktivitas dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi ketidak efektifan dan efiseinsi.

RM. Sukahati merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kuliner. Perusahaan ini berdiri pada 1 maret 1969 yang di dirikan oleh Hj. Omi Mariah. Beralamatkan Jalan Raya Cipacing KM 19,6 Jatinangor Kab. Sumedang Jawa Barat. Perusahaan ini menyediakan beberapa produk dan layanan, yaitu Rumah makan reguler, Rombongan/travel, Rapat, Nasi box, Cateri di dalam maupun di luar rumah makan.

RM. Sukahati hingga saat ini memiliki 30 orang karyawan yang terdiri dari 21 orang laki-laki dan 10 orang perempuan, ditambah dua orang petugas parkir dan keamanan. Tingkat pendidikan karyawan di perusahaan rata-rata SMP dan SMA ata sederajat.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000) “Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik”. Menurut Wilson Bangun (2012) “program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas

merupakan suatu variabel yang di cari pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut william B. Werther dan keith davis dalam Malayu S.P Hasibuan (2012) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut manajer umum RM. Sukahati kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih di bawah kebijakan pemerintah dengan UMK kab. Sumedang. Adapun gaji yang karyawan terima setiap bulan bervariasi dari yang tekecil sebesar Rp 900.000 sampai yang tertinggi sebesar Rp 1.700.000. Besar kecilnya gaji dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan karena perusahaan tidak menggunakan sistem kontrak akan tetapi sudah menjadi karyawan tetap sejak awal masuk karyawan tersebut. Adapun pada setiap satu bulan selain gaji pokok, setiap karyawan mendapatkan bonus dari pendapatan rombongan maupun resepsi.

Menurut Golmen (1996) “Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperoleh”.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap perusahaan. Karyawan akan memiliki produktivitas tinggi apabila pekerjaan tersebut di nilai menyenangkan. Sebaliknya apabila karyawan memiliki produktivitas rendah maka karyawan akan merasa terpaksa atas pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut merasa terpaksa maka akan turun untuk berkinerja. Produktivitas yang tinggi adalah keinginan perusahaan untuk menjadi lebih baik lagi perusahaannya. RM. Sukahati menyediakan fasilitas untuk karyawan seperti berikut:

**Tabel 1.1**  
**Fasilitas di RM. Sukahati**

No	Fasilitas	Jumlah
1	Kamar tidur	2
2	Toilet	2
3	Tempat parkir	1
4	Masjid	1
5	Ruang makan	1

Sumber: RM. Sukahati (data diolah peneliti)

Selain fasilitas di atas karyawan RM. Sukahati mendapatkan tiga kali makan dalam sehari pada pagi hari, sore hari, dan malam. Oleh karena itu

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan karena mengurangi biaya pokok sehari-hari.

Dari hasil wawancara salah seorang karyawan RM. Sukahati mengatakan ketiadaa puasannya terhadap manajer karena kurangnya komunikasi antara manajer dan karyawan. Karyawan tersebut merasa kurangnya keterbukaan manajer terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa tidak diakui oleh manajer. Selain kurangnya komunikasi karyawan tersebut tidak puas dengan pimpinannya karena mereka tidak di beri pengarahan hanya memerintah saja. Sehingga karyawan bingung dengan tugas yang diberikan oleh manajer.

Dengan feomena yang terjadi pada karyawan RM. Sukahati, hal ini menjadi pertanyaan apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dilihat dari kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan masih dibawah kebijakan pemerintah Kab.Sumedang. dilihat juga apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan di RM. Sukahati telah memberikan fasilitas untuk karyawan agar terpenuhi kebutuhan sehari-hari. Dilihat dari fenomena diatas dengan kompensasi yang dibawah kebijakan pemerintah dan fasilitas yang mencukupi akan berpengaruh kepada inisiatif karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Berdasarkan alasan di atas , maka penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai **"Pengaruh Komensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RM. Sukahati"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti dapat mengidentifikasi pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut manajer RM. Sukahati motivasi dalam pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sebagian karyawan di perusahaan RM. Sukahati kurang motivasi, dan inisiatif, kurangnya produktivitas dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi ketidak efektifan dan efiseinsi.
2. Karyawan agar termotivasi untuk bekerja diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut. RM. Sukahati memberikan kompensasi kepada karyawan tidak sesuai dengan peraturan pemerintah pada Kab. Sumedang.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti dapat mengidentifikasi pokok permasalahan pada perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas?



#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi terhadap produktivitas.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktifitas.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktifitas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, baik manfaat secara akademis maupun manfaat secara teoretis.

1. Manfaat akademis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah dibidang manajemen dan memperoleh gambaran nyata tentang kebenaran fakta yang ada di lapangan dengan teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang memiliki kesamaan variabel-variabel penelitian dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.
2. Manfaat teoritis
  - a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka mengambil kebijakan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan pada masa yang akan datang.



- b. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini akan diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa menentukan kebijakan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja**

Menurut Edi Sutrisno (2009) pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, uang, bahan) antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber jumlah kerja yang digunakan (*input*).

Menurut Wilson Bangun (2012) program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel yang di cari pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara menarik oleh perusahaan kepada karyawan maka mampu meningkatkan keluaran. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka perusahaan berharap produktivitas karyawan meningkat. Pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Pengaruh kompensasi sangat berarti terhadap produktivitas.

### **2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja**

Menurut Agus Sunyoto (2008) “kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya”.

Menurut Laeham dan Wexley dalam Sedamayanti (1996) produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)

Kepuasan karyawan dengan pekerjaannya yang tinggi maka akan menimbulkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang sudah puas akan pekerjaannya maka akan meningkat produktivitas karyawan tersebut.

### 3. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Telah diuraikan di atas bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Dengan demikian jika variabel kompensasi dan kepuasan kerja berhubungan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan berdampak lebih baik, apabila kompensasi dan kepuasan kerja tinggi maka produktivitas akan tinggi, sebaliknya apabila kompensasi dan kepuasan rendah maka produktivitas rendah.

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil peneliti	Analisis perbandingan
1	Christine Lydia Sumampouw (2013)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang Manado	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas, pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang manado	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat kesamaan varibel X dan Variabel Y. Perbedaan terdapat pada objek penelitian , sampel, dan metode yang digunakan oleh peneliti.
2	Zuchri Abdussamad (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (persero) Gorontalo	Pertama kompensasi di PT. Asuransi Jiwasraya (persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kedua kompensasi secara efektif dan	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat kesamaan varibel X dan Variabel Y. Perbedaan terdapat pada objek penelitian , sampel, dan metode yang digunakan oleh peneliti.

			<p>efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja. Hal ini dinyatakan dengan persamaan regresi. Selanjutnya dalam perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 51,2% variabilitas mengenai produktivitas kerja terhadap PT Asuransi Jiwasraya (persero) Gorontalo dapat dinilai dari seluruh distribusi, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi variabel lain.</p>	
3	Bani Nur Alansyah (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dampaknya	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat kesamaan variabel X dan Variabel Y. Perbedaan terdapat pada objek

		<p>terhadap loyalitas kerja karyawan outsourcing di PT. Alih Daya Indonesia</p>	<p>bab sebelumnya, maka dari peneliti ini dapat diambil kesimpulan dimana hal ini merupakan jawaban dari perumusan masalah. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh alimuddin (2012)</p>	<p>penelitian , sampel, dan metode yang digunakan oleh peneliti.</p>
4	DedenMisbahudinMuayyad (2016)	<p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah kantor wilayah II</p>	<p>Rerata tingkat kepuasan kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II hanya mencapai tingkat cukup puas. Sedangkan tingkat produktivitas kerja pegawainya dapat dikategorikan produktif. Kepuasan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat kesamaan varibel X dan Variabel Y. Perbedaan terdapat pada objek penelitian , sampel, dan metode yang digunakan oleh peneliti</p>

			<p>kerja pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi diatas 0,05 dan nilai thitung &lt; ttabel. Persamaan regresi yang didapatkan adalah <math>Y = 66,788 + 0,357X</math>. Besarnya pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II dapat dilihat dari besarnya nilai R Square yang diperoleh yakni sebesar 7,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.</p>	
5	DediSetiadi (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Mushola Kota Gede Yogyakarta	<p>Dari hasil Correlation kepuasan kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,55. Dari hasil tersebut dapat diartikan terdapat korelasi positif dan searah antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka</p>	Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan terdapat kesamaan variabel X dan Variabel Y. Perbedaan terdapat pada objek penelitian, sampel, dan metode yang digunakan oleh peneliti

			produktivitas meningkat.	
--	--	--	-----------------------------	--

## H. Hipotesis

### 1. Hipotesis I

H0 = kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas

H1 = kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

### 2. Hipotesis II

H0 = kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas

H1 = kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

### 3. Hipotesis III

H0 = Kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh simultan terhadap produktivitas

H1 = kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas

## I. Model Penelitian

