**BAB** **1  
PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Era Globalisasi tingkat persaingan dunia saat ini menuntut semakin kompetitif, semakin kerasnya kompetisi bisnis memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Persaingan bisnis di Indonesia saat ini telah mengalami kemajuan pesat semakin bertambahnya jumlah perusahaan baru dari hari ke hari membuat persaingan di Indonesia semakin ketat. Perusahaan-perusahaan yang bergerak baik di bidang jasa, manufaktur, maupun dagang saling bersaing untuk dapat bertahan dan menjadi yang terbaik, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performance* disegala bidang baik dalam hal peningkatan persaingan financial, sumber daya alam, teknologi, sumber daya manusia. Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas kerja yang rendah, Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis yakni sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan profesional. Meski sebuah perusahaan telah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang canggih serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan yang menggerakan dinamika perusahaan. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya untuk lebih baik. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut harus memperhatikan dengan baik karyawannya karena karyawan memiliki pengaruh yang paling penting terhadap peningkatan dan tujuan perusahaan. Maka dari itu harus mampu semaksimal mungkin memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara mengarahkan, menggerakan supaya sumber daya manusia dalam perusahaan mampu bekerja dengan baik, agar tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung kepada pekerjanya khususnya yang menyangkut produktivitas karyawannya.

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas.

Beberapa cara untuk mewujudkan kerja karyawan yang baik dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut perusahaan mengharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh perusahaan. Perusahaan layaknya memberikan motivasi kepada para karyawannya yaitu dengan cara pemberian kompensasi agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan mengetahui secara pasti besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pangaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat di perlukan bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dimliki oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan besar berarti jabatanya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak dengan demikian, produktivitas kerjanya dalam pencapaian hasil kerja baik dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seseorang penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerja individu karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. kondusif.

Honda Sinar Mas Sakti Bandung perusahaan ini dalam aktivitas bisnis sepeda motor, Honda salah satu perusahaan raksasa dari jepang yang didirikan oleh Soicho honda pada tahun 1948 dan tetap bertahan hingga sekarang. Honda merupakan produsen motor terbesar di dunia sejak 1959 dan juga produsen mesin pembakaran terbesar dengan produksi lebih dari 14 juta unit per tahun. Honda Sinar Mas Sakti memiliki misi menjadi Dealer Honda resmi yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan terbaik, dengan mempunyai sertifikat ISO, dan *type* sepeda motor yang dijual oleh Dealer Sinar Mas Sakti Bandung yaitu matic, sport, dan bebec. Adapun misi yang ingin dicapai oleh Sinar Mas ini adalah “Menjadi Mitra Usaha Terpercaya” untuk mencapai visi tersebut maka dengan adanya kemampuan dalam merumuskan misi untuk:

1. Menjunjung tinggi kualitas pelayanan terhadap pelanggan dan karyawan.
2. Menjalankan praktek bisnis secara handal dan penuh integritas.
3. Memelihara komitmen jangka panjang dalam mengembangkan usahanya.
4. Berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan ekonomi nasional.

Untuk menjalankan visi dan misi Honda dibutuhkan keefektifan dan efisiensi kerja. Efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum. Efisiensi menganggap bahwa tujuan-tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha untuk mencari cara-cara yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Efisiensi hanya dapat dievaluasi dengan penilaian-penilaian relatif, membandingkan antara masukan dan keluaran yang diterima. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Wujud dari efisiensi dan efektivitas kerja pada umumnya tercermin pada tingkat produktivitas kerja, yaitu adanya hasil yang dicapai sebanding dengan proses-proses kegiatan yang dilakukan, dimana terdapat ratio antara output dengan input. Meskipun demikian kadang-kadang untuk memperoleh tingkat produktivitas yang memadai, harus mengorbankan banyak sekali variabel-variabel input, dalam arti bahwa mengeluarkan modal yang besar untuk memperoleh kegiatan usaha dapat dikatakan produktif, namun belum tentu efisien.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

1. Efisiensi Jam Kerja

Masalah yang sering terjadi ialah estimasi pengiriman atau ketetapan waktu pada saat pengiriman sepeda motor. Konsumen sering komplain karena sepeda motor yang dikirim tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati oleh karyawan Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung. Contohnya: Karyawan bagian pengiriman sepeda motor menjanjikan mengirim sepeda motor kerumah konsumen sekitar jam satu siang tetapi motor tersebut tiba dirumah konsumen jam 3 siang. Begitu juga dibagian bengkel terkadang ada saja karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak tepat waktu dapat dilihat dari konsumen yang melakuka service motor, konsumen tersebut ingin motornya selesai diservice pada jam 12siang tetapi sepeda motornya selesai dikerjakan pada jam 1 atau jam 2 siang.

1. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Karyawan belum mampu mencapai target dalam menjual sepeda motor sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1 .1  
Target Penjualan Sepeda Motor Per Bulan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Target (Unit) | Realisasi | Persentase |
| 1 | Januari | 200 | 162 | 81% |
| 2 | Februari | 200 | 160 | 80% |
| 3 | Maret | 200 | 168 | 84% |
| 4 | April | 200 | 150 | 75% |

*Sumber: Dealer Sinar Mas Sakti, Tahun 2018*

Berdasarkan tabel diatas terlihat belum tercapainnya target penjualan pada tabel penjualan sepeda motor Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung. Misalnya pada bulan Januari ke Februari yaitu 162 unit sepeda motor menjadi 160 unit. Kemudian pada bulan Maret ke April 168 unit sepeda motor menjadi 150 unit. Target penjualan sepeda motor dibagian penjualan untuk setiap karyawanya ialah 10-15 unit. Berdasarkan masalah-masalah tersebut bahwa menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung belum terlaksana dengan baik seperti pemberian gaji, upah dan fasilitas kerja yang belum memadai.

1. Gaji

Gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan UMR. Gaji yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dikeluarkan oleh karyawan. Gubernur Jawa Barat menetapkan besaran Upah Minimum Kabupaten/kota didaerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 untuk kota Bandumg Rp.3.091.345.56.

Gaji yang diberikan Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung untuk karyawan tetap pada bagian admin sebesar 1.800.000. kepala bengkel 2.700.000. dan *pre delevery inpection* (PDI) sebesar 1.500.000. Sedangkan untuk karyawan bersyarat gaji yang diberikan oleh Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung pada bagian *sales counter* sebesar 1500.000. Mekanik 1.900.000. dan sales lapangan 800.000.

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Fasilitas kerja yang terdapat pada Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung pada bagian admin belum memadai hal ini dapat dilihat dalam pemakaian komputer masih saling bergantian antara admin satu dengan admin lainnya. Begitu juga dengan fasilitas dalam melakukan kegiatan pameran (promosi) kurang memadai sehingga jarang melakukan event pameran.

Dari uraian masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut. Hasil penelitian dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung”**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**
     1. **Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menguraikan identifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi diberikan oleh Honda Sinar Mas Sakti Bandung?
2. Bagaimana Keadaan produktivitas pada Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung?
4. Apa hambatan yang dialami Dealer Honda Sinar Mas Sakti dalam melakukan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan Bagaimaan Keadaan produktivitas pada Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung?
   * 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut : “ Apakah kompensasi yang diberikan Honda Sinar Mas Sakti Bandung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan”.

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka secara umum tujuan penulisan penelitian ini untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung.

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang akan dicapai dalam penyusunan Tugas Akhir adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan Dealer Honda Sinar Mas Sakti Bandung.
3. Untuk Mengetahui hambatan yang dialami Dealer Honda Sinar Mas Sakti dalam melakukan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan baik untuk pengembangan ilmu maupun untuk operasional.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia perusahaan otomotif khususnya yang berhubungan dengan kompensasi,produktivitas kerja.

1. Kegunaan Praktis
2. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat selama perkuliahan dan fakta yang ada di lapangan serta bagaimana menerapkan teori tersebut dilapangan. Dan dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai seberapa besar pengaruh yang terjadi antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan.

1. Bagi Akademik

Kegunaan bagi akademik adalah dapat dijadikan sumber referensi dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis, sebagai pembanding hasil riset penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

1. Bagi Perusahaan

Penelitan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengelolaan karyawan dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan.

1. Bagi Karyawan

Supaya Karyawan dapat lebih meningkatkan Produktivitas kerja sehingga prestasi kerja juga meningkat seiring dengan kompensasi yang diterima serta membantuperusahaan mencapai tujuan dalam memenuhi permintaan pasar.

1. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sebagai wawasan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

**1.4** **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

**1.4.1 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Uma Sekaran (1992:88). Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompoten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuanya, Namun terkadang banyak para karyawan dalam suatu perusahaan tidak melakukan pekerjaan sesuai perintah, ada saja karyawan yang tidak produktif bekerja yaitu karyawan yang jenuh, karyawan yang penuh tekanan, karyawan yang bermalas-malas, karyawan yang tidak disiplin yang mengakibatkan pada tujuan perusahaan tidak tercapai, karyawan merupakan aset paling penting yang dimiliki perusahaan maka dari itu perusahaan memberikan motivasi yang kuat dengan pemberian kompensasi guna meningkatkan produkitivitas kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif

Mukaram dan Mawarsyah, (2000:127). Mendefinisikan Kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi**. Henry Simamora** (**2004:442)** mendefinisikan: “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Henry Simamora (2015:443) Bentuk-bentuk kompensasi yaitu: Kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Bentuk-bentuk kompensasi tersebut dijadikan indikator oleh peneliti:

1. **Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.**
2. **Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.**
3. **Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja jika karyawan memenuhi target kerja/standart perusahaan.**
4. ***Commisions* (komisi) adalah tambahan insentif yang diterima karena berhasil melaksanakan hasil kerja melebihi target atau diatas prestasi kerja.**
5. **Bonus merupakan bayaran yang dibeberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang. Bonus diberikan apabila perusahaan keuntungan dari seluruh penjualan dari tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan**
6. **Program perlindungan yang mencangkup asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, asuransi jiwa, pensiun**
7. **Fasilitas adalah yang mencangkup kendaaran, ruangan kerja, fasilitas pendukung kerja, tempat parkir khusus, fasilitas untuk kesehatan.**
8. **Lingkungan kerja yang mencangkup kebijakan sehat, supervisor yang kompeten, tim kerja yang menyenangkan, dan suasana lingkungan kerja yang cukup.**

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti produktivitas dan profit perusahaan akan meningkat.

Mathis and Jakson (2006:69). Mengatakan bahwa produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan.

Menurut Eddy Sutrisno (2012:104) indikator produktivitas, sebagai berikut :

1. **Kemampuan**

**Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan sesorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanyannya kepada mereka.**

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

**Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hail pekerjan tersbut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.**

1. **Semangat Kerja**

**Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.**

1. **Pengembangan Diri**

**Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.**

1. **Mutu**

**Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang padagiliranya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.**

1. **Efisiensi**

**Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.**

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan.

**1.4.2 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono ( 2012 :64).

Sedangkan pengertian hipotesis menurut Kuncoro (2013:59) adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, ataupun keadaan tertentu yang telah terjadi, dimana pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu juga, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “**Adanya Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Honda Sinar Mas Sakti Bandung”**

* + 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Honda Sinar Mas Sakti Bandung yang berlokasi di jalan Dipati Ukur nomor 89 Bandung. Adapun waktu penelitian yang dilakukan pada bulan februari 2018 sampai dengan Juli 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | KETERANGAN | TAHUN 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JANUARI | | | | FEBRUARI | | | | MARET | | | APRIL | | | | | MEI | | | | JUNI | | | | JULI | | | | AGUSTUS | | | | SEPTEMBER | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| TAHAP PERSIAPAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Penjajakan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Studi kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Penyusunan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Perbaikan Hasil Seminar UP |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| TAHAP PENELITIAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | TAHAP PENYUSUNAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Pembuatan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Perbaikan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Perbaikan Hasil Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |