**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Persaingan bisnis di Indonesia saat ini semakin ketat dan semakin bertambahnya jumlah perusahaan baru. Sehingga faktor sumber daya manusia perlu ditingkatkan kualitasnya. Saat ini masalah utama kondisi sumber daya manusia yang dihadapi adalah produktivitas kerja yang rendah, maka dari itu perlu pengembangan keunggulan komparatif yang dinamis yakni sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan professional. Meski sebuah perusahaan memiliki financial yang kuat, bahan baku tersedia memiliki teknologi yang canggih serta ditunjang dengan 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 sentral yang menggerakan dinamika perusahaan. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Dengan demikian perlu perhatian serius terhadap pengelolahan SDM sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan sifat dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam memajukan kemajuan perusahaan karena sumber daya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan prilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Mengingat pentingnya peranan manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan. Untuk itu, tenaga kerja manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas.

Sebagai upaya untuk mewujudkan kerja karyawan yang baik dapat dilakukan dengan cara melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak dan tepat waktu, lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut perusahaan mengharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas perkerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh perusahaan. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mendapatkan balas jasa setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan penuh tanggungjawab karena kebutuhannya terpenuhi.

Perusahaan layak 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 oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika balas jasa yang diterima karyawan besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak dengan demikian.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau 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.

Produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompensasi yang layak dan adil. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu dengan hasil mereka, sehingga mereka akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggungjawab. Hal ini akan menguntungkan bagi pihak perusahaan karena dengan begitu maka produktivitas yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu, maka perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem kompensasi yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

CV Buana Cipta Adi Karya perusahaan ini merupakan aktivitas yang menjalankan dibidang jasa kontruksi. Pekerjaan yang dilakukan meliputi renovasi bangunan, pendirian bangunan, perbaikan jalan, dan pembuatan jalan. Pemilik CV Buana Cipta Adi Karya adalah Adi Wiryadi. CV Buana Cipta Adi Karya memiliki misi menjadi jasa kontruksi yang memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik. Adapun visi yang dicapai oleh CV Buana Cipta Adi Karya ini adalah “Menjadi Perusahaan Kontruktor Yang Terpercaya”.

Untuk menjalankan visi pada CV Buana Cipta Adi Karya dibutuhkan keefektifan dan efisiensi kerja. Efisiensi adalah tujuan-tujuan yang benar telah ditentukan dan berusaha mencari cara yang terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu untuk menghasilkan jasa kegiatan kontruksi yang dijalankan. Wujud efesiensi dan efektifitas kerja pada umumnya tercermin pada tingkat produktivitas kerja, yaitu dengan adanya hasil yang dicapai sebanding dengan proses kegiatan yang dilakukan, dimana adanya ratio antara output dengan input.

Berdasarkan penjajagan yang dilakukan peneliti pada CV Buana Cipta Adi Karya terdapat masalah yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

1. Kualitas Kerja

Masalah yang dihadapi CV Buana Cipta Adi Karya yaitu kualitas kerja yang dilakukan atau dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pembangunan seperti perbaikan jalan pengeboran, pengaspalan tidak sesuai standar. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**

**Pembangunan pada CV. Buana Cipta Adi Karya**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Pekerjaan** | **Kondisi** |
| **1.** | Pengeboran Jalan | Mengalami adanya kebocoran |
| **2.** | Pengaspalan Jalan | Mengalami kerusakan |
| **3.** | Pembangunan Kost | Bangunan tidak sesuai dengan gambar |

Berdasarkan tabel diatas terlihat kualitas kerja pada data pembangunan yang dilakukan oleh CV. Buana Cipta Adi Karya tidak sesuai dengan standar. Misalnya pengeboran jalan yang mengalami kebocoran, pengaspalan jalan yang masih mengalami kerusakan dan keretakan, dan pembangunan kost yang tidak sesuai dengan gambar. Berdasarkan permasalahan diatas disebabkan dengan menurunnya produktivitas kerja karena pemberian kompensasi finansial yang diberikan oleh CV Buana Cipta Adi Karya belum terlaksana dengan baik.

1. Efisensi Jam Kerja

Masalah yang sering terjadi yaitu ketepatan waktu penyelesaian pada pembangunan karena tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**

**Target dan Realisasi Pembangunan CV Buana Cipta Adi Karya**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Pekerjaan** | **Target Penyelesaian** | **Realisasi** |
| **1.** | Pembuatan Taman Cikapundung | 4 Bulan | 6 Bulan |
| **2.** | Pengeboran Jalan Sadang Serang | 3 Bulan | 4 Bulan |
| **3.** | Pembangunan Kost Buana Mekar | 4 Bulan | 6 Bulan |
| **4.** | Pembuatan Tugu Braga | 2 Bulan | 3 Bulan |

Berdasarkan tabel diatas terlihat belum tercapainya target penyelesaian pada data pembangunan yang dilakukan oleh CV Buana Cipta Adi Karya. Misalnya pada pembangunan pembuatan taman cikapundung target penyelesaian yang ditentukan oleh perusahaan yaitu 4 bulan, pengeboran jalan sadang serang target penyelesaian 3 bulan, pembangunan kost buana mekar target penyelesaian 4 bulan, pengaspalan karang arum target penyelesaian dan pembuatan tugu braga target penyelesaiannya selama 2 bulan. Pembangunan yang dilakukan oleh CV Buana Cipta Adi Karya tidak sesuai target penyelesaian yang telah dilakukan. Berdasarkan masalah-masalah tersebut menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan karena pemberian kompensasi finansial yang diberikan oleh CV Buana Cipta Adi Karya belum terlaksana dengan baik seperti pemberian upah dan insentif.

Berdasarkan masalah tersebut bahwa menurunnya produktivitas kerja karyawan karena pemberian kompensasi finansial yang diberikan oleh CV. Buana Cipta Adi Karya belum terlaksanakan dengan baik seperti pemberian upah dan insentif yang belum memadai.

1. Upah

Upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan standar UMK Kota Bandung. Upah yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan, upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dikeluarkan oleh karyawan bagian pembangunan. Upah yang diberikan kepada tukang bangunan adalah Rp.90.000/hari dan laden adalah Rp.75.000/hari. Sedangkan diperusahaan lain tukang bangunan diberi upah sebesar Rp.120.000/hari.

1. Insentif

Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk motivasi pekerjaan agar karyawan dapat memberikan segala upaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Sedangkan karyawan pada CV Buana Cipta Adi Karya tidak diberikan insentif walaupun telah menyelesaikan proyek kontruksi sesuai dari jadwal yang ditetapkan. Hal ini yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

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 Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Kontruksi di CV. Buana Cipta Adi Karya”.**

* 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 finansial yang diberikan oleh CV. Buana Cipta Adi Karya?
2. Bagaimana keadaan produktivitas pada CV. Buana Cipta Adi Karya?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Buana Cipta Adi Karya?
4. Apa hambatan yang dialami oleh CV. Buana Cipta Adi Karya dalam kompensasi finansial untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan
   * 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut : “ Apakah kompensasi finansial yang diberikan oleh CV. Buana Cipta Adi Karya berpengaruh terhadap produktivitas kerja 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 finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi kontruksi di CV. Buana Cipta Adi Karya.

* + 1. **Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kompensasi finansial yang diberikan oleh CV. Buana Cipta Adi Karya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Buana Cipta Adi Karya.
3. Untuk mengetahui hambatan yang dialami oleh CV. Buana Cipta Adi Karya dalam melakukan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**

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

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu Administrasi khususnya dibidang kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan.

1. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan CV. Buana Cipta Adi Karya dalam hal pemberian kompensasi finansial.

Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

* 1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
     1. **Kerangka Pemikiran**

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. Namun terkadang banyak para karyawan dalam satu 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 yang merupakan aset paling penting yang dimiliki perusahaan maka dari itu perusahaan memberikan motivasi yang kuat dengan pemberian kompensasi guna meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

Menurut **Hasibuan, (2013:117)**. Mendefinisikan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. **Henry Simamora (2015:442)** 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 karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada 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. Sehubung dengan hal tersebut kompensasi finansial dapat dilakukan berdasarkan faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari kompensasi finansial menurut **Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4)** antara lain:

1. **Upah dan Gaji**

**Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.**

1. **Insentif**

**Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.**

1. **Tunjangan**

**Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.**

Kompensasi finansial terdiri dari atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Produktivitas dalam hal ini adalah pencapaian kinerja pegawai, secara umum didefinisikan sebagai derajat sejauh mana para pegawai menyelesikan tuntutan pekerjaan. Hal penting dari definisi ini adalah bahwa produktivitas berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ada tuntutan-tuntutan yang melekat didalamnya yang merupakan persyaratan. Tuntutan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga aspek yaitu: aspek yang berhubungan dengan skill, kemampuan, kebutuhan dan watak, aspek yang berhubungan dengan perilaku, dan aspek yang berhubungan dengan hasil.

**Hasibuan (2012:94)** mengemukakan produktivitas adalah perbandingan output (keluaran) dan dengan input (masukan), dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sehubung dengan hal tersebut produktivitas dapat dilakukan berdasarkan pada beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja menurut **Anwar Prabu Mangkunagara (2006:68)** antara lain:

1. **Kuantitas**

**Yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.**

1. **Kualitas Pekerjaan**

**Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan.Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.**

1. **Ketepatan Waktu**

**Yaitu mencakup tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.**

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja, maka disusun paradigma penelitian secara jelas digambarkan pada Gambar 1 berikut ini:

Produktivitas Kerja (Y)

1. Kuantitas
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu

**Anwar Prabu Mangkunagara (2006:68)**

Kompensasi Finansial (X)

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

**Noe dalam Aulia dan Troena (2013:4)**

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran Penelitian**

* + 1. **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).**

Menurut **Kuncoro (2013:59)** hipotesis merupakan 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 yang 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 positif kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian kontruksi di CV Buana Cipta Adi Karya”**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional diatas sebagai berikut :

1. Pengaruh positif adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan hal lain berubah ke arah lebih baik.
2. Kompensasi finansial adalah imbalan secara langsung atau tidak langsung kepada orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan CV. Buana Cipta Adi Karya.
3. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai diharapan dalam waktu yang singkat atau tepat.
   * 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV Buana Cipta Adi Karya yang berlokasi di Buah Batu Regency Bandung.Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Oktober 2018.Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3.