

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didalamnya memiliki penggerak yang disebut karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan setiap kegiatan di dalamnya. Sumber Daya Manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika perusahaan. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar Sumber Daya Manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka kompetensi yang baik akan tercipta.

Perusahaan sebaiknya mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan tercapai dengan sendirinya, melainkan atas usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan cara memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan atas prestasi kerja yang mereka hasilkan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Kompensasi dalam perusahaan sebaiknya perlu diatur dengan baik, agar dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam memberikan atau menetapkan metode kompensasi tersebut kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan harus diperhatikan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan tersebut mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah akan berdampak pada produktivitas karyawan.

PT. Milan Jaya Pratama merupakan salah satu perusahaan swasta yang mengelola Miko Mall Kopo yang bergerak dibidang retail yang terdiri dari pusat perbelanjaan kelas atas yang menawarkan banyak pilihan toko mulai dari mode fashion, hiburan, gadget, hingga F&B di Kota Bandung. Oleh karena itu, PT Milan Jaya Pratama ini perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dapat tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang diberikan PT. Milan Jaya Pratama belum optimal, dilihat dari gaji pokok karyawan yang masih di bawah UMR (upah minimum regional) serta tidak adanya kompensasi dalam hal pemberian upah lembur dan bonus karyawan. Selain upah, kompensasi dapat berupa penerimaan tidak langsung seperti asuransi. Pemerintah mewajibkan BPJS kesehatan sebagai asuransi kesehatan yang harus diikuti oleh semua perusahaan dan bersifat wajib untuk karyawan tanpa terkecuali. Namun pada PT. Milan Jaya Pratama keikutsertaan karyawan pada BPJS Kesehatan belum mencapai 100%, hanya beberapa karyawan yang mengikuti asuransi BPJS

kesehatan. Tentunya hal ini akan berdampak pada kesehatan karyawan yang dapat mengganggu produktivitas karyawan. Tidak hanya kompensasi finansial, pentingnya kenyamanan serta kepuasan kerja bagi karyawan sangat penting. Dengan adanya suatu kenyamanan dan kepuasan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat dengan sendirinya tetapi sebaliknya, kurang atau tidak adanya kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan akan menghambat dan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Milan Jaya Pratama Bandung terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan belum mampu mencapai target jumlah *occupancy tenant* yang harus terisi. Hal ini dapat dilihat dari data keterisian *tenant* di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Target Occupancy Tenant per Bulan**

| No. | Bulan     | Target(unit) | Realisasi | Persentase |
|-----|-----------|--------------|-----------|------------|
| 1.  | Juli      | 250          | 183 unit  | 73%        |
| 2.  | Agustus   | 250          | 185 unit  | 74%        |
| 3.  | September | 250          | 185 unit  | 74%        |
| 4.  | Oktober   | 250          | 187 unit  | 75%        |
| 5.  | November  | 250          | 185 unit  | 74%        |
| 6.  | Desember  | 250          | 187 unit  | 75%        |

*Sumber : PT Milan Jaya Pratama Bandung, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa belum tercapainya target *Occupancy tenant*, yang disetiap bulannya tidak ada penambahan unit hunian yang begitu signifikan ataupun sesuai dengan target. Misalnya pada bulan Juli 183 unit dan bulan Agustus 185 unit hanya bertambah 2 hunian unit. Kemudian pada Bulan Oktober ke Bulan November mengalami penurunan hunian yaitu 187 unit menjadi 185 unit.

## 2. Semangat kerja

Masalah semangat kerja yang terjadi di PT Milan Jaya Pratama Bandung juga dilihat dari kehadiran karyawan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah akan memiliki kecenderungan untuk mangkir pada hari kerja.

**Tabel 1. 2**  
**Tingkat Absensi Karyawan**

| Bulan     | Jumlah Karyawan | Alasan Absen |      |           | Jumlah |
|-----------|-----------------|--------------|------|-----------|--------|
|           |                 | Sakit        | Izin | Lain-lain |        |
| Juli      | 49              | 4            | 2    | 6         | 12     |
| Agustus   | 46              | 3            | 9    | 5         | 17     |
| September | 45              | 4            | 4    | 8         | 16     |
| Oktober   | 46              | 3            | 3    | 8         | 14     |
| November  | 47              | 5            | 6    | 5         | 16     |
| Desember  | 48              | 8            | 4    | 10        | 22     |

*Sumber : PT Milan Jaya Pratama Bandung, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, disetiap bulannya selalu saja ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan baik karena alasan sakit, izin maupun tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini tentunya mencerminkan produktivitas kerja yang kurang optimal.

Disamping itu peneliti juga menemukan persoalan terkait banyaknya karyawan yang keluar dari PT. Milan Jaya Pratama dan mencari atau bekerja pada perusahaan lain yang dalam pemberian kompensasinya dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Data Karyawan PT. Milan Jaya Pratama**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Jumlah Karyawan Berhenti Bekerja</b> | <b>Jumlah Karyawan Masuk</b> |
|--------------|------------------------|---|------------------------------|
| Juli         | 49                     | 3                                       | 0                            |
| Agustus      | 46                     | 3                                       | 1                            |
| September    | 45                     | 0                                       | 1                            |
| Oktober      | 46                     | 3                                       | 4                            |
| November     | 47                     | 1                                       | 2                            |
| Desember     | 48                     | 2                                       | 0                            |

*Sumber : PT. Milan Jaya Pratama Bandung, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dalam jangka waktu enam bulan mengalami penurunan. Keadaan ini akan menjadi salah satu faktor yang secara tidak langsung akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun dan akan berdampak pada terhambatnya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini adalah masalah produktivitas kerja karyawan yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang keluar dari PT. Milan Jaya Pratama dalam kurun waktu kurang dari 1 Tahun.

Berdasarkan masalah-masalah tersebut bahwa menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh pemberian kompensasi yang diberikan PT Milan Jaya Pratama Bandung belum optimal dan belum terlaksana dengan baik, seperti gaji, bonus dan upah.

## 1. Gaji/upah

- 1) Gaji/upah yang diberikan kepada karyawan masih dibawah UMK Kota Bandung.
- 2) Gaji/upah yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.
- 3) Beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang diterima.

## 2. Bonus

Tidak adanya bonus yang diberikan oleh PT Milan Jaya Pratama Bandung kepada karyawan.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Milan Jaya Pratama Bandung”**

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum PT. Milan Jaya Pratama?
2. Bagaimana penerapan Kompensasi pada PT. Milan Jaya Pratama?
3. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Milan Jaya Pratama?



4. Bagaimana pengaruh Antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan?
5. Bagaimana hambatan dan upaya dalam penerapan kompensasi pada PT. Milan Jaya Pratama?

### 1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : **“Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Milan Jaya Pratama?”**.

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum PT. Milan Jaya Pratama Kopo Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kompensasi pada PT. Milan Jaya Pratama Kopo Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Milan Jaya Pratama Kopo Bandung
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

5. Untuk mengetahui bagaimana hambatan dan upaya apa saja dalam penerapan kompensasi pada PT. Milan Jaya Pratama Kopo Bandung

### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini untuk memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

#### **a. Secara Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi lebih dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk bidang Ilmu Administrasi Bisnis pada khususnya, dan juga dapat menjadikan sebagai referensi khususnya dalam pemberian kompensasi terhadap produktivitas.

#### **b. Secara Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Memberikan wawasan dan tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan MSDM terutama yang menyangkut pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Bagi Perguruan Tinggi**

Sebagai bahan referensi bahwa pengembangan ilmu pengetahuan yang menyangkut masalah MSDM yang

berhubungan dengan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam pemberian kompensasi agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

**1.4. Lokasi dan lamanya penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Milan Jaya Pratama Kopo Bandung yang beralamat di JL. Kopo, No. 199, 40232, Babakan Asih, Kec. Bojongloa Kaler, Kota Bandung,

Dalam melakukan penelitian dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 8 (delapan) bulan terhitung dari bulan Oktober 2020 sampai Juni 2021





