BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjelang era perdagangan bebas yang sebentar lagi akan kita masuki, akan menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, Dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya.

Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan seefisien mungkin. Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Di sinilah peran Manajemen SDM diperlukan untuk memadukan kepentingan-kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produkvitas dan kinerja perusahaan.

Salah satu fungsi operasional Manajemen SDM adalah menetapkan kompensasi berupa upah, gaji, insentif dan berbagai kesejahteraan lainnya sebagai suatu alat untuk membangun ikatan kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Di samping itu, pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa dari perusahaan kepada para pekerjanya. Meski demikian balas jasa bukan sekedar sebagai pemenuhan hak semata akan tetapi harus mengandung azas layak dan adil. Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat dapat terwujud melalui sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan berkaitan dengan diri sendiri, seperti perbaikan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan perbaikan berkaitan dengan pekerjaan seperti perbaikan manajemen dan metode kerja yang baik, sarana dan prasarana, ketepatan waktu, dan sistem teknologi yang baik. Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat, karyawan merupakan salah satu potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini bisa dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya dengan cara pemberian kompensasi yang adil, layak dan proporsional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Bagian SDM PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat, bahwa adanya pemberian gaji yang nominalnya hampir sama sedangkan kemampuan dan beban kerja berbeda antara karyawan yang posisinya berada di staf kantor dengan karyawan yang berada dilapangan, hal tersebut dapat menimbulkan anggapan dari para karyawan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan ke perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor serta masih ada sebagian karyawan yang nongkrong di kantin pada jam kerja, hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan para karyawan sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karena kebutuhan yang semakin meningkat tidak sedikit karyawan yang mencari pekerjaan sampingan diluar kantor atau terpaksa berhutang kepada pihak lain misalnya pihak bank, sehingga mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan karena pikiran mereka terbagi antara pekerjaan dan kebutuhan hidup mereka dan hal tersebut jelas mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk membuat judul penelitian yang berjudul: **"Analisis Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat".**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat, karyawan merupakan salah satu potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini bisa dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya dengan cara pemberian kompensasi yang adil, layak dan proporsional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan, agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.

Berikut adalah identifikasi masalah yang terdapat di dalam penilitian ini:

1. Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi.
2. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas.
3. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan akibatnya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
4. Kebutuhan yang semakin meningkat mengakibatkan karyawan mencari pekerjaan sampingan atau berhutang kepada pihak lain, jelas hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Bagaimana pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.
2) Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.
3) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penellitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan informasi dan mengolah data untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat**.**

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1) Pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.
2) Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

3) Besarnya pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama, yaitu (1) Kegunaan Praktis dan (2) Kegunaan Akademis. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah:

1.4.1 Kegunaan Praktis

1) Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perbaikan dari sistem pemberian kompensasi karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat.

2) Bagi Pihak Terkait

   Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan dapat menjadi tambahan informasi tentang pemberian kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1) Bagi Penulis

   Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia pada umumnya dan pemberian kompensasi serta produktivitas karyawan pada khususnya.

2) Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Untuk dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian tentang masalah yang sama.

3) Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Stasiun Selatan No. 25 Bandung 40181 No. Telp. (022) 4230147, Facs. (022) 012240.

Rencana penelitian yang akan dilakukan mulai dari bulan Maret 2010 sampai dengan Juli 2010, sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Jadwal Pelaksanaan

Keterangan	Bulan																			
	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Proposal																				
Pelaksanaan Penelitian																				
Pengumpulan dan Pengolahan Data																				
Penyusunan Laporan dan Bimbingan																				
Sidang Skripsi																				