BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya merupakan faktor terpenting perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lainnya, seperti mesin, modal, material dan lain-lain. Para karyawan, merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, kreativitas dan tenaga yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Alasan seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi yaitu untuk mendapatkan uang guna memenuhi dan memuaskan kebutuhannya. Disamping alasan yang bersifat materil, seseorang mau bekerja dikarenakan juga untuk dapat memenuhi kebutuhan yang bersifat non materil, seperti kebutuhan sosial, prestasi dan psikologis, contohnya seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja.

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Gary Dessler (2003:349) mengemukakan bahwa: “Kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka”. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan

kepuasan kerja karyawan adalah melalui peningkatan kepuasan di bidang kompensasi.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berbeda-beda jenisnya. Menurut Hadari Nawawi (2005:316) mengemukakan penghargaan atau imbalan sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya, yaitu : (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung dan (3) insentif.

Perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkat kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam pesaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Selain kompensasi, perusahaan juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan nyaman sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Menurut Veithzal Rivai (2011:856) mengatakan “Kepuasan kerja adalah evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja".

Perusahaan dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan nyaman sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginannya, semakin rendah tingkat kepuasan yang dicapai.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat bagi individu maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi individu, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan prestasinya, sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja yang tinggi pada karyawannya akan berdampak meningkatkan produktivitas perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Terdapat keterkaitan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan

mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2002:429) bahwa "bila seseorang pekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi peningkatan produktivitas".

Produktivitas kerja menurut Cascio yang dikutip oleh Almigo (2004:53) adalah "sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan". Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, semakin tinggi produktivitas karyawannya, maka akan semakin cepat pula pencapaian sasaran organisasinya, dan begitu pula sebaliknya.

PT. Kimia Farma (persero) Tbk. adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang obat-obatan dan kosmetik. Plant Bandung khususnya, memproduksi bahan baku kina dan turunan-turunannya. Selain itu, Plant Bandung juga memproduksi tablet, sirup serbuk, dan produk kontrasepsi pil Keluarga Berencana (KB).

PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, salah satunya perusahaan mengadakan program kenaikan kompensasi secara rutin tiap tahun. Program kenaikan kompensasi tersebut bertujuan agar para karyawan merasa terpuaskan sehinggga produktivitas kerjanya pun ikut meningkat. kenaikan kompensasi secara rutin mulai tahun 2007 sampai tahun 2011 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Kenaikan Kompensasi Karyawan Tahun 2007-2011

Tahun	Gaji Dasar I (%)	Gaji Dasar II (%)	Insentif (%)	Tunjangan (%)	Total Kenaikan (%)
2007	5	5	2,5	5	17,5
2008	5	5	2,5	2,5	15
2009	5	5	2	5	17
2010	5	5	2	2,5	14,5
2011	5	5	2,5	7,5	20

Sumber : PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Periode 2007-2011 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perusahaan secara rutin meningkatkan jumlah kompensasi bagi karyawannya, mulai dari gaji dasar, insentif, hingga tunjangan. Setiap bulannya para karyawan diberikan gaji sebanyak dua kali, gaji dasar I diberikan setiap tanggal 5, sedangkan gaji dasar II diberikan setiap tanggal 20. Besar persentase kenaikan gaji dasar I dan Gaji Dasar 2 setiap tahunnya sebesar 5%. Persentase kenaikan insentif berkisar antara 2% sampai dengan 2,5%. Sedangkan besar persentase kenaikan tunjangan berkisar antara 2,5% sampai dengan 7,5%. Namun tetap saja pada kenyataannya masih ada karyawan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung yang mengeluhkan jumlah kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapannya. Fenomena itu terungkap dari hasil kuesioner pra survei yang penulis sebarkankan kepada 10 orang karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2

Kuesioner Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja

NO	UKURAN	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Ragu-ragu (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
1	Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang	20	40	0	30	10
2	Saya menguasai pekerjaan yang saya tekuni sekarang	40	30	10	20	0
3	Pengawasan yang dilakukan tidak membuat saya terganggu dalam bekerja	40	40	20	0	0
4	Perusahaan memperhatikan tingkat kesejahteraan para karyawannya	20	20	40	20	0
5	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	30	40	20	10	0
6	Jumlah Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	**0**	**10**	**10**	**50**	**30**
7	Jumlah Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi saya	**10**	**20**	**0**	**40**	**30**
8	Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan kesejahteraan hidup saya	**0**	**20**	**20**	**40**	**20**
9	Rekan kerja membuat saya memutuskan untuk bersama perusahaan lebih lama	30	40	0	20	10
10	Suasana kondisi kondusif lingkungan perusahaan membuat saya betah	20	40	10	20	10

Sumber : karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa para karyawan PT. Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung mengalami ketidakpuasan dalam hal kompensasi yang diberikan perusahaan. Penulis menduga masalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Kimia Farma Plant Bandung terjadi pada dua Tahun terakhir, yaitu Tahun 2010 dan 2011. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Tohardi (2002:429) berpendapat bahwa: “bila seseorang pekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi

peningkatan produktivitas". Persepsi dari karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya masih belum sesuai dengan harapan, menyebabkan suasana emosi yang tidak baik dan dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan, khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.Untuk lebih jelasnya kondisi produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3

Tingkat Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Tahun 2007-2011

Tahun	Kondisi Seharusnya			Kondisi Sebenarnya		
	Target Produktivitas Per Bulan (pcs)	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produktivitas Per Orang (pcs)	Realisasi Produktivitas (pcs)	Tenaga Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja %
2007	366.660	189	1.940	392.230	189	106,97
2008	397.700	205	1.940	404.540	205	101,72
2009	370.540	191	1.940	407.550	191	109,99
2010	**393.820**	**203**	**1.940**	**367.650**	**203**	**93,35**
2011	**378.300**	**195**	**1.940**	**365.270**	**195**	**96,55**

Sumber : PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Periode 2007-2011

Tabel diatas mengambarkan kondisi produktivitas karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung pada Tahun 2007 sampai dengan 2011. pada tahun 2007 sampai dengan 2009 produktivitas karyawan selalu melebihi target yang perusahaan tetapkan sedangkan Tahun 2010 dan 2011 terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan. Dari adanya penurunan produktivitas tersebut diduga faktor kompensasi dan kepuasan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuangkannya ke dalam bentuk skripsi dengan judul:

"Analisis Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung".

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Pemberian kompensasi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
2. Adanya ketidakpuasan karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung karena pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kontribusi dan beban kerja karyawan.
3. Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung mengalami penurunan.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data dan berbagai informasi untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi yang diberikan PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
2. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
3. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

4. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi PT. Kimia Farma (Persero), Tbk Plant Bandung memberikan informasi kepada pimpinan dan manajemen perusahaan bila kemudian hari mengambil keputusan terhadap masalah yang penulis teliti.
2. Bagi karyawan PT. Kimia Farma (Persero), Tbk Plant Bandung bagian SDM memberi tahu informasi bahwa adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia kegunaan penelitian ini adalah sebagai wahana pembelajaran terutama bagi para mahasiswa sebagai dasar pembanding dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang ini, serta bagi pihak yang memerlukan referensi yang terkait dengan isi skripsi ini, baik itu sebagai bahan bacaan atau sebagai literatur.
2. Bagi penulis kegunaan penelitian ini adalah sebagai sarana penambah wawasan Ilmu pengetahuan dibidang Menajemen Sumber Daya

Manusia dan sebagai bahan pembanding antara teori yang pernah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan di lapangan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan penulis pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Bandung, yang berlokasi di Jalan Pajajaran No. 29-31 Bandung 40171.

1.5.2. Waktu Penelitian

Tabel 1.4
Waktu dan Kegiatan Penelitian

No	Waktu	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Penulisan Usulan Penelitian																								
3	Pengajuan Usulan Penelitian																								
4	Seminar																								
5	Pengolahan Data																								
6	Sidang																								