

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era modernisasi seperti saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental yang baik, profesional dan produktivitas yang tinggi, sebab pada era tersebut dunia persaingan di berbagai bidang sangat tajam dan kompetitif. Sehingga tuntutan sumber daya manusia yang memiliki mentalitas baik dalam setiap aktivitas merupakan keharusan baik itu secara individu maupun kelompok, terutama bagi organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dimulai dari usaha-usaha manusia yang terikat didalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya yang secara optimal.

Pertumbuhan dan perkembangan manajemen dari masa ke masa adalah merupakan proses dalam rangka pencapaian suatu keluaran yang maksimal dan hasil yang optimal. Berbagai teknik dan metode serta pendekatan-pendekatan baru telah dikembangkan untuk menyempurnakan sistem yang telah ada. Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menurut manajemen harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat di produksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seseorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi.

Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi yang banyak diharapkan dari pada karyawan.

Satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan memberi gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi kepada karyawan dengan adanya gaji, hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2005) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan hak bagi pegawai dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh instansi atau perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berbeda-beda antara instansi.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkompeten untuk masuk ke dalam organisasi atau perusahaan, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang berkualitas agar tetap bertahan, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mematuhi aturan hukum yang berlaku, meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan kemunduran baik itu semangat pegawai yang berakibat menurunnya produktivitas ataupun dapat memicu sebuah aksi yang akhirnya hanya akan merugikan perusahaan. Untuk itu manajemen harus menghitung secara benar untuk masalah kompensasi ini.

Menyadari pentingnya pengaruh pemberian gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul "**PENGARUH GAJI, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KANTOR POS WONOGIRI**".

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar mungkin dan berharap untuk dapat meminimumkan seluruh biaya-biaya yang dikeluarkan, guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang dibutuhkan adalah gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian akan diketahui hubungan antara produktivitas kerja dengan upah, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah dengan pemberian gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.”

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar tidak meluasnya permasalahan yang ada. Pembatasan masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah gaji tunjangan kesejahteraan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.

D. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini terarah, maka perlu dirumuskan tujuan penelitian dengan jelas dan tepat.

Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

“Untuk menganalisis pengaruh gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.”

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin didapat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang dihadapi perusahaan dalam hal pemberian gaji, tunjangan kesejahteraan, dan kompensasi.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan praktis (penerapan teori) dalam dunia bisnis yang sesungguhnya. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan bacaan para mahasiswa dan pihak lain yang membutuhkan untuk membandingkan antara teori dengan dunia praktek.

F. Sistem Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN