

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **I.1. Latar Belakang Penelitian**

Seiring kemajuan dalam berkomunikasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja atau karyawan. faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan– tujuan pribadi. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu difondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya– upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi, memperhatikan beban kerja yang di dilakukan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

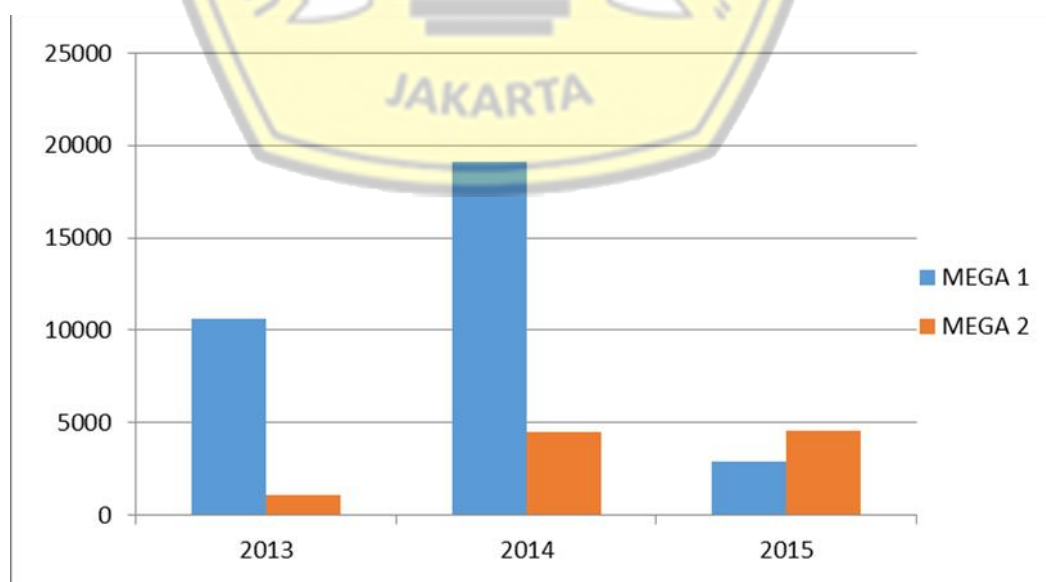
Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok.

Produktivitas dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan diwujudkan dengan kerja dari karyawan perusahaan, dalam artian sejauh mana

tugas-tugas terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam menghasilkan output yang telah ditargetkan oleh perusahaan dalam batas waktu pelaksanaannya yang juga telah di targetkan perusahaan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk barang atau jasa yang dihasilkan, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Peningkatan produktivitas menjadi salah satu kunci bagi perusahaan pada umumnya, dan hal lain yang menyebabkan pentingnya produktivitas adalah meningkatnya standar kepuasan bagi karyawan yang disertai dengan adanya kompetisi yang semakin ketat. Perusahaan harus mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategik setiap pimpinan perusahaan.



**Gambar 1.** Grafik produktivitas karyawan PT.Huawei Tech Investment

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi dan komunikasi, PT.Huawei Tech Investment mengkoordinasikan karyawan untuk selalu bekerja sesuai dengan target yang di bebaskan kepada karyawan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Karena kecepatan kerja karyawan menjadi hal yang diharuskan untuk mencapai hasil maksimal. Selain mengutamakan kecepatan, ketelitian menjadi perhatian perusahaan agar dalam bekerja karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukannya selama bekerja.

Berdasarkan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan meningkat drastis pada tahun 2014 dengan persentase 80% untuk project MEGA 1 dan lebih dari 80% untuk mega 2. Akan tetapi pada tahun 2015 produktivitas menurun dengan persentase lebih dari 90% untuk project MEGA 1 dan hanya 0,5 % untuk Project MEGA 2.

Belum tercapainya Target perusahaan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja, yaitu masalah pemberian kompensasi yang diterima karyawan masih dirasa kurang, beban kerja yang dilakukan karyawan yang berlebihan. dan komitmen organisasi di perusahaan tidak jelas, dalam artian tidak ada pengangkatan karyawan ke jenjang karir yang lebih baik. Hal ini akan mengakibatkan sebagian karyawan yang bekerja akan merasa kurang nyaman dan produktivitas kerja karyawan pun ikut berkurang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan adanya suatu usaha dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi tersebut.

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan menurunnya pencapaian pada target yang telah ditentukan perusahaan, maka perusahaan menuntut pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal. jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila

permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan pencapaian dari perusahaan.

Kompensasi merupakan semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan layak atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang di berikan kepada karyawan cukup adil bagi karyawan, hal itu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh, baik berupa kompensasi financial maupun kompensasi non financial, karena besar-kecilnya kompensasi yang diterima oleh para karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. perusahaan atau instansi perlu memperhatikan masalah kompensasi yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai meningkatnya produktivitas kerja.

Jika suatu perusahaan lebih mementingkan hasil yang dicapai oleh karyawan dibandingkan kompensasi yang mereka dapatkan maka hal ini sangat berpengaruh bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Seperti menurunnya semangat kerja karyawan sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan yang dapat berdampak pada tidak tercapainya target dari perusahaan. fakta yang terjadi, karyawan tidak mendapatkan kompensasi finansial lain selain gaji yang mereka terima tiap bulan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap menurunnya pencapaian target pada perusahaan adalah masalah beban kerja. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Beban pekerjaan yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Jadi dengan beragamnya beban kerja yang dimiliki karyawan maka beragam juga cara mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan dalam melakukan pekerjaan sering kali karyawan ditugaskan untuk melakukan pekerjaan lain diluar tanggung jawab dari karyawan sehingga menyebabkan *overload* dalam suatu pekerjaan.

Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing.

Organisasi dalam suatu instansi atau perusahaan merupakan suatu wadah yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, dan untuk mewujudkan tujuan bersama memerlukan kerja sama yang komunikatif dan sejalan. Agar hasil yang telah di inginkan dapat tercapai maka diperlukannya pembagian kerja dan struktur hubungan kerja yang baik antar anggota organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci terhadap meningkatnya produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pihak organisasi atau perusahaan mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawan karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawan, maka pihak perusahaan atau organisasi harus memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman dan kesejahteraannya di perhatikan oleh pihak perusahaan, jika hal tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi maka karyawan akan merasa di hargai dan akan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan komitmen yang dimiliki karyawan, maka hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan bagi pihak perusahaan akan dapat memiliki pencapaian yang lebih baik lagi.

Selain Fenomena yang terjadi, masih ada hasil penelitian yang tidak konsisten pada beberapa peneliti, di antaranya (Mario Indra Salim dan Eddy M. Sutanto, 2013), (Hafifah Nasution, 2012), (Budi Widiastuti, 2005), (Hestin Mutmainah 2013).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan produktivitas kerja karyawan akan mengakibatkan menurunnya pencapaian perusahaan. Hal ini memiliki keterkaitan dengan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan, beban kerja yang dimiliki karyawan berlebihan dan tidak sama, serta perusahaan memerlukan komitmen karyawan guna

meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan juga membutuhkan komitmen organisasi agar mereka lebih semangat dan produktif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil yang maksimal dan diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka, penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

## **I.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang disajikan diatas mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka penelitian ini memfokuskan pada variabel kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Huawei Tech Investment pada project HCPT di department Carrier Business Area. Selain dari itu, alat pemecahan masalah yang akan digunakan mencakup proses induksi dan/atau deduksi berdasarkan penalaran pembahasan hasil pengamatan yang di tuangkan dalam kuesioner. Metoda penelitian yang digunakan adalah metoda kuantitatif.

## **I.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
4. Apakah kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

#### **I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **a. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **b. Manfaat**

Penulisan penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu:

- 1) Manfaat teoritis, yaitu Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pengaruh kompensasi beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja
- 2) Manfaat praktis, sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan produktivitas yang dimiliki karyawan.
- 3) Manfaat Akademis,
  - sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
  - sebagai sarana pemberian sumbangan berupa kasus yang sering terjadi dalam organisasi serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akademik.