BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di bidang industri yang semakin bertambah pesat di Indonesia menuntut para pelaku usaha atau pemilik perusahaan ikut berperan aktif untuk memajukan usahanya baik di bidang jasa maupun di bidang manufakturing diantaranya dengan cara meningatkan produktivitas kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah memberikan kompensasi kepada para karyawan agar mereka dapat lebih loyal kepada perusahaan, terdorong melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan sangatlah penting, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis suatu organisasi. Produktivitas yang berarti kemampuan maksimal untuk menciptakan atau melakukan sesuatu. Namun produktivitas dalam arti yang sebenarnya bukan hanya sekedar kemampuan untuk menghasilkan atau mengeksekusi, melainkan bagaimana proses kerja itu terjadi. (Fascho Arifurrahman et al., 2021)

Produktivitas merupakan seberapa besar jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dapat tercapai, maka sudah menjadi kewajiban pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial. Produktivitas sendiri memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Meningkatnya produktivitas dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang adil serta komunikasi yang baik dengan antar bidang yang ada

Pengaruh Kompensasi.., Clara Abella Jihan Desiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

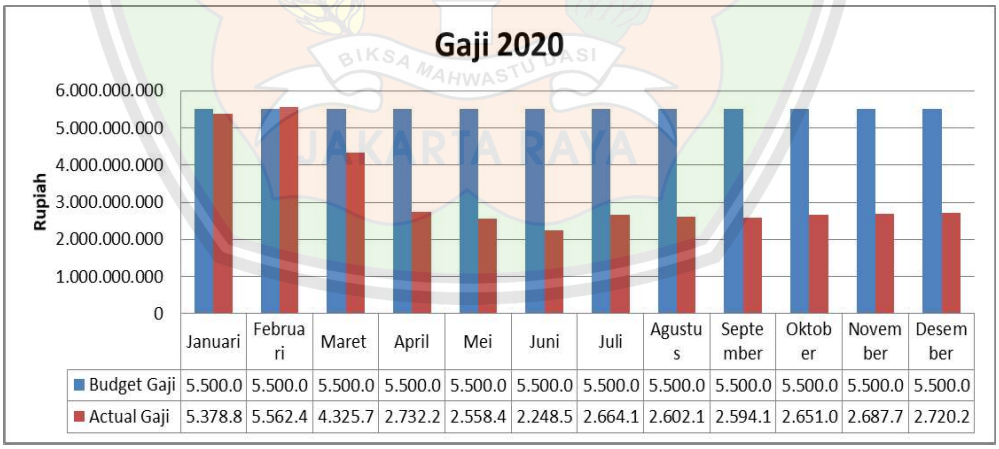
didalam perusahaan tersebut, bukan hanya kompensasi dan komunikasi yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi dalam PT Bakrie Autoparts pada bagian kompensasi terjadi setelah adanya pandemi covid-19 perusahaan mengalami penuruan drastis dibagian produksi yang menyebabkan hasil dari produksi menurun sehingga tidak ada pemasukan untuk perusahaan serta para karyawan tidak hanya hasil yang menurun. Namun, banyak karyawan yang harus di rumahkan sehingga bagian produksi kekurangan tenaga untuk meningkatkan produktivitas tidak hanya karyawan yang dirumahkan tetapi banyak karyawan yang terpapar virus tersebut sehingga sebagian karyawan harus menjalani isolasi.

Berikut ini adalah grafik gaji karyawan perusahaan PT Bakrie Autoparts pada tahun 2020 :

Tabel 1. 1 Data Gaji Karyawan PT Bakrie Autoparts Tahun 2020



	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Budget Gaji	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0	5.500.0
Actual Gaji	5.378.8	5.562.4	4.325.7	2.732.2	2.558.4	2.248.5	2.664.1	2.602.1	2.594.1	2.651.0	2.687.7	2.720.2

Sumber : HRD PT Bakrie Autoparts

Berdasarkan grafik diatas gaji karyawan mengalami penurunan pada pertengahan tahun 2020 yang disebabkan oleh pandemi covid-19. Namun pimpinan perusahaan melakukan inovasi agar penjualan berjalan sesuai dengan tujuan dan

perusahaan melakukan transisi pada tahap-tahap selanjutnya agar tidak berada diposisi yang sama. Pada bulan berikutnya gaji karyawan naik.

Setelah mengalami kenaikan dalam kompensasi, para pimpinan dan para karyawan memiliki hubungan dalam berkomunikasi yang tidak baik.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal (Sekaran et al., 2018).

Komunikasi merupakan sarana dalam memberikan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung antar karyawan serta sebagai bentuk masukan (input) bagi para karyawan, komunikasi yang efektif sangat penting bagi pemimpin perusahaan. Selain itu, adanya komunikasi di setiap bagian dapat mempermudah para karyawan mengetahui pemberian perintah, petunjuk, pengarahan dan koordinasi.

Namun. permasalahan yang muncul dalam komunikasi ini sering terjadi saat kondisi mesin rusak, pengaturan jam kerja sehingga terjadi kenaikan overtime atau jam lembur dengan output yang tidak naik dan adanya instruksi dari pimpinan yang sifatnya hanya lisan atau tidak tertulis mengakibatkan tidak tercapainya output secara maksimal dan komunikasi antara atasan ke bawahan tidak baik karena kompensasi yang menurun. Para atasan harus menjadi pendengar yang baik dan memperhatikan para karyawan sehingga atasan mengetahui apa yang menjadi kendala saat produksi sedang berlangsung.

Seorang karyawan dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik apabila ia dapat berkomunikasi dengan efektif baik dengan atasan maupun rekan kerja bahkan pada dunia perbankan komunikasi menjadi salah satu peran penting dalam mempertahankan serta meningkatkan kepuasan nasabah, tanpa komunikasi yang baik maka seorang karyawan akan gagal dalam mengemban misinya dengan baik dan benar.

Disamping komunikasi, faktor berikutnya adalah pengawasan kerja, pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam intitusi negeri maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik.

Pengaruh Kompensasi.., Clara Abella Jihan Desiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

Menurut Stoner,et al dalam (Nunung, 2018) menyebutkan bahwa fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standart kinerja dari berbagai tujuan yang telah direncanakan, mendesain system informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah penyimpanan dan tingkat signifikasi dari setiap penyimpanan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh daya perusahaan dipergunakan secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan lainnya pada sistem pengawasan kerja. Jika pengawasan ketat maka produktivitas meningkat. Sebaliknya, jika pengawasan longgar maka produktivitas menurun.

Karena para karyawan hanya akan bekerja dengan baik pada saat diawasi . Sedangkan pengawasan yang baik dan terkontrol dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan walau tidak diawasi pimpinan sekalipun. Selain itu, pelaksanaan pengawasan yang baik memerlukan pengambangan cara-cara seperti pemantaun, pelaporan, cara pemeriksaan yang baik juga perlu memperhatikan sarana-sarana pengawasan. Jadi seorang pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan dan melaksanakan pengawasan yang baik dan tegas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya pengawasan diharapkan usaha yang dilakukan karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan ini dilakukan untuk membimbing dan mendidik tanpa melukai perasaan karyawan dan dengan adanya pengawasan yang positif dan tidak mencari-cari kesalahan karyawan maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, kompensasi, komunikasi dan pengawasan kerja merupakan hal penting yang perlu lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Autoparts"**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bakrie Autoparts?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bakrie Autoparts?
3. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bakrie Autoparts?
4. Apakah Kompensasi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bakrie Autoparts?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bakrie Autoparts?
2. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bakrie Autoparts?
3. Untuk mengetahui apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bakrie Autoparts?
4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Komunikasi dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Bakrie Autoparts?

Pengaruh Kompensasi.., Clara Abella Jihan Desiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini manfaat yang diharapkan peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Peneliti dapat memberikan gambaran teori dan praktek selama ini yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya mengenai konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM)

2. Bagi Perusahaan

   Dapat bermanfaat untuk PT Bakrie Autoparts yang berupaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar tercapai tujuan dan keberhasilan perusahaan dengan optimal

3. Bagi Universitas

   Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi bahan pembelajaran ataupun refrensi untuk para dosen dan mahasiswa khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, komunikasi, pengawasan kerja dan produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan biaya tenaga pada penulis maka penulis membatasi hanya menggunakan empat variabel independen, yaitu Kompensasi dengan indikator (Produktivitas, Lama Bekerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan kelayakan) , Komunikasi dengan indikator (Komunikasi ke bawah, Komunikasi ke atas , Komunikasi ke samping, Komunikasi diagonal) dan Pengawasan Kerja dengan indikator (Penentuan ukuran/standar, Mengadakan penilaian/pengukuran pekerjaan, Melakukan perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar baku, Melakukan tindakan-tindakan perbaikan) sebagai variabel indipenden (X1, X2 dan X3) sedangkan variabel dipenden hanya satu yaitu Produktivitas Karyawan dengan indikator (Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, Efisiensi) sebagai variabel (Y)

Pengaruh Kompensasi.., Clara Abella Jihan Desiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara lebih ringkas mengenai isi penelitian ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yaitu seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dari beberapa para ahli yang diambil dari sumber buku dan jurnal yang berkaitan dengan Rekrutmen, Pelatihan dan Kinerja serta model konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai profil organisasi atau perusahaan, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.

Pengaruh Kompensasi.., Clara Abella Jihan Desiyanti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022