

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, dan sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Menurut Rini (2010:63-67) dalam menunjang produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan, maka sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu dimanfaatkan secara optimal. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara langsung guna untuk meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki

sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi (Masrukhin dan Waridin, 2006:197).

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola kompensasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Dalam perusahaan atau organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Salah satu kebijakan strategi yang berpengaruh dalam perusahaan adalah strategi dalam sistem kompensasi. Strategi ini sangat penting untuk diperhitungkan oleh perusahaan, terutama untuk melihat pertumbuhan produktivitas kerja pegawai perusahaan. Strategi sistem kompensasi yang tepat

merupakan suatu yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Hal ini berkaitan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja pegawai. Karena kompensasi sebagai perwujudan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya ini berhubungan dengan kepuasan kerja, yang berpengaruh pula terhadap produktivitas.

Berdasarkan latar belakang itulah, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis masalah ini serta menemukan hasilnya. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang baik maka kepuasan kerja yang baik pula, dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia ini akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan itu sendiri.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. ASTRA DAIHATSU MOTOR PARTS CENTER CIBITUNG yang terletak di jalan selayar Blok A6 Kawasan Industri MM2100 Cibitung-Bekasi 17520. yang bergerak dibidang suku cadang (*parts center*) mobil daihatsu. Sangat menarik untuk diteliti karena perusahaan tersebut sampai sekarang masih berjalan ditengah ketatnya persaingan industri otomotif khususnya kendaraan roda empat yaitu mobil. Sekarang persaingan di industri otomotif terutama mobil sangat ketat, banyak merk-merk mobil terkenal mengeluarkan produknya dan PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center siap bersaing dalam persaingan industri otomotif tersebut, dan menarik untuk di bahas dan di teliti perusahaan tersebut dikarenakan memiliki sejarah yang panjang.

Oleh karena itu sudah seharusnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dari hasil survey yang diperoleh dari HR-Operation, Section Head PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung yaitu bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Pada dasarnya kompensasi (gaji) seseorang pun berbeda-beda tergantung pada tingkatannya dan begitu juga dengan kepuasan kerja seseorang pun berbeda-beda. Demikian juga dengan karyawan PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung masing-masing karyawan memiliki kompensasi dan kepuasan kerja yang berbeda dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan Produktivitas kerja serta kompensasi dan juga kepuasan kerja karyawannya, PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung memberikan fasilitas untuk menunjang dalam bekerja seperti peralatan kerja yang memadai, tempat parkir, air minum, kopraasi karyawan, mushola, loker untuk karyawan, kamar mandi, makanan cating pada saat jam makan siang dan juga sarana olahraga seperti lapangan bola dan voly. Selain itu karyawan juga mendapatkan jamsostek, pembayaran gaji tepat waktu, adanya tambahan gaji (upah) bila yang melakukan lembur.

PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung merupakan industri otomotif mobil yang menerapkan keselamatan kerja, dan juga telah menyediakan alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, rompi, sepatu safety bagi karyawan yang ada di bagian warehouse, sarana dan prasarana pembersih limbah industri. Adapun lingkungan kerja PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center

Cibitung peneliti mengetahui dari pengamatan selama magang pada perusahaan tersebut, perusahaan dalam kondisi aman yang sangat memadai seperti tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja, adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang akan datang, adanya mesin absen otomatis menggunakan sidik jari karyawan dan juga adanya ventilasi agar sirkulasi udara diruangan selalu segar. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung.

Berdasarkan observasi dari pengalaman magang dan wawancara dengan HR-Operation, *Section Head* PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung yaitu Bapak Abdurachman diketahui bahwa kondisi produktivitas kerja karyawan masih sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan kesetabilan produktivitas hasil penjualan suku cadang pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung.

Dari hasil produksi dan observasi pengamatan selama magang pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung tahun 2015 yang sudah dijelaskan sebelumnya terbukti PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung masih mampu bersaing dengan perusahaan otomotif lainnya di Indonesia dan produktivitas karyawan PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung dan jika terus-menerus akan menjadi peluang bagi PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung untuk menjadi perusahaan otomotif mobil terbaik pada bagian suku cadang di Indonesia maupun di dunia. dan berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA DAIHATSU MOTOR PARTS CENTER CIBITUNG BAGIAN PART LOGISTIC QUALITY DAN DILIHAT TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan tinjauannya dari sudut pandang Islam pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung ?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan diketahui dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersamaan (simultan) terhadap produktivitas kerja pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja dan tinjauannya dari sudut pandang islam pada PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai ilmu pengetahuan dan umumnya pada bidang manajemen serta teori yang penulis peroleh di bangku perkuliahan yang dipraktikkan langsung dalam dunia usaha yang realistik.

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

Manfaat dalam penelitian ini bermanfaat untuk mahasiswa pada umumnya yang terkait dengan kompensasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan agar dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu juga diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan bagi PT. Astra Daihatsu Motor Parts Center Cibitung khususnya, untuk

mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan juga hasil dari penelitian tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.