

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yg diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain. Kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan, seperti manajer, penyelia, sekretaris atau tenaga penjualan yang dibayar berdasar waktu seperti upah harian, mingguan, atau bulanan. Inilah yg disebut upah atau gaji. Diluar gaji, karyawan mendapatkan tambahan penghasilan melalui produk yg dihasilkan atau atas unjuk kerja seperti komisi, insetif, dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yg diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yg sering kali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan bagian operasional.

Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yg paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Gaji dan upah merupakan salah satu factor pemicu masalah yg terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji. menjadi isu yg penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yg terencana.

Gaji menjadi alasan yg paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah gaji, bukan yg lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yg penting. Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji menjadi salah satu factor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yg berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yg ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh Karena itu perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yg penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu seperti yg akan dijelaskan kemudian.

Era globalisasi yang sedang berkembang saat ini memiliki dampak dalam persaingan dunia termasuk dalam dunia bisnis. Keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan itu sendiri, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpentingnya. Para manajer dari perusahaan-perusahaan multinasional yang sangat besar hingga perusahaan-perusahaan domestik yang sangat kecil menyatakan bahwa mengelola manusia secara efektif sangatlah penting untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif saat ini. Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik seorang manajer harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Hal ini tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan kerja yang tepat, tetapi juga harus didukung oleh usaha yang lain. Banyak pendekatan berbeda yang dapat dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia. Upaya tersebut perlu dilakukan sebagai respon dari perkembangan teknologi. Salah satunya dengan melakukan program pelatihan kerja karyawan secara berkala dan berkesinambungan.

Tujuan dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap teknologi baru. Berbicara mengenai pengelolaan sumber daya manusia, tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya. Akan tetapi juga persoalan mengenai bagaimana memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu bentuk dari upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman serta kesejahteraan bagi karyawan adalah adanya jaminan sosial dalam perusahaan. Adanya resiko atau ketidakpastian mengenai bahaya yang akan terjadi di perusahaan, baik lingkungan kerja maupun teknologi yang digunakan membuat karyawan merasa tidak tenang bahkan takut sehingga tidak mampu untuk bekerja secara maksimal. Adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan diharapkan mampu untuk menjawab permasalahan tersebut. Hal ini sejalan dengan dinamika globalisasi dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan SDM dalam bekerja. Tujuan dan efisiensi akan tercapai bila karyawan dalam pekerjaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang, tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa pekerja.

Cara selanjutnya adalah pemberian insentif bagi karyawan. Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Meskipun ide dasar pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan produktivitas, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk

promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

PT. Cipta Artha Nadya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sebagai penyedia sumber daya manusia dan segala bentuk administrasi dan jaminan social karyawan. PT. Cipta Artha Nadya memberikan pelatihan kepada karyawannya secara berkala. Untuk karyawan bagian oprational perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan baru, serta karyawan lama untuk mereshare product knowledge serta mensosialisaikan mekanisme terupdate untuk KPI dan kalkulasi insentif karyawan. Selain pelatihan, untuk memberikan rasa aman atas resiko - resiko pekerjaan yang ada, PT. Cipta Artha Nadya memberikan jaminan sosial bagi para karyawannya berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan (BPJS).

PT. Cipta Artha Nadya juga memberikan insentif kepada karyawan bagian produksi. Insentif yang diberikan dimaksudkan untuk memacu semangat bekerja karyawan agar mampu memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Meskipun beberapa cara di atas telah dilakukan PT. Cipta Artha Nadya, dalam perjalanannya perusahaan ini menemui beberapa masalah berkaitan dengan kinerja perusahaan.

Maka, mengingat pengaruh dari gaji, insentif, jaminan social dan pelatihan & pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan demi kemajuan dan pencapaian target perusahaan yg saling berkesinambungan oleh karena itu peneliti mengambil judul **Pengaruh Gaji, Insentif, Jaminan Sosial, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Cipta Artha Nadya Cabang Surabaya.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT. Cipta Artha Nadya cabang Surabaya, sebagai berikut :

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya?
3. Apakah jaminan social berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya?
4. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya?
5. Apakah gaji, insentif, jaminan sosial, pelatihan dan pengembangan secara signifikan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya?
6. Manakah variable yang paling dominan antara gaji, insentif, jaminan social, dan pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengaplikasikan teori dari bangku perkuliahan, sesungguhnya dalam hal ini perusahaan yang selanjutnya melalui pengumpulan data-data, pengelompokan, dan menganalisis permasalahan yang diteliti. Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya cabang Surabaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan social terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya cabang Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif, jaminan social terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya cabang Surabaya secara signifikan.
6. Untuk mengetahui variable yang paling dominan antara gaji, insentif, jaminan social, dan pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Artha Nadya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan dan pembaca.

##### **1. Bagi Peneliti**

Manfaat dari pengetahuan yang di peroleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam suatu penelitian khususnya masalah pengetahuan sumber daya manusia.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusiannya.

##### **3. Bagi Pembaca**

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya.