

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ini berperan penting dalam setiap perusahaan serta merupakan asset bagi perusahaan, dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagaimana dikatakan oleh Unong Uchjana Effendi “kekuatan organisasi terletak pada manusianya, bukan sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secanggih-canggihnya teknologi modern saat ini tidak akan berarti jika unsur pelaksana di dalam organisasi ini tidak berjalan dengan baik dan maksud dari unsure pelaksana ini adalah manusia atau karyawan yang bekerja di perusahaan atau suatu organisasi.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia perlu adanya pengembangan dan pelatihan, pengembangan yang dimaksud disini adalah usaha meningkatkan kemampuan secara teoritis, teknis, konseptual serta moral yang karyawan sesuai dengan dengan kebutuhan pekerjaan mengingat banyaknya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan akibat kemajuan teknologi di era sekarang. Menurut Sjafi Mangkuprawira “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik.

Menurut Matoyo mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang

besangkutan dengan efektif dan efisien.¹Pemberian kompensasi terhadap karyawan bisa meningkat tiap tahun disebabkan karena meningkatnya juga permintaan dari pasar terhadap produksi suatu perusahaan. Sehingga perusahaan memutuskan untuk memberikan kompensasi agar semangat kerja para karyawan dapat bertambah dengan harapan bahwa produk yang dihasilkan juga bertambah jumlahnya. Dan jika terjadi penurunan produktivitas dan semangat kerja pegawai maka pemberian kompensasi perlu ditingkatkan.²

Dewasa ini tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan , Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian yang telah dilakukan A. Suyunus Adiwibowo menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, Serta hubungan dengan karyawan lain.

Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak berhasil mencapai tujuannya karena tidak dapat mengatur dan memotivasi karyawannya, sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningginya tingkat absensi kerja,

¹<http://sulaiman.blogdetik.com/2008/10/06/su7as-pelatihan-dan-pengembangan-sdm/>
diakses tanggal 1 September 2017

² Willy Arafah,Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,(Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015, cet. Ke 7), hlm. 541

menurunnya jumlah produksi dan meningkatnya turn over karyawan di perusahaan yang bersangkutan.³ Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menerapkan suatu sistem insentif yang layak dan adil, baik untuk kepentingan karyawan, maupun untuk kepentingan perusahaan.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan contohnya saja dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, pemogokan, konflik dan lain-lain, disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Bagi perusahaan atau orang yang memberi kerja, kompensasi merupakan bagian dari biaya yang akan ikut mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan di peroleh oleh perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, pemogokan, konflik dan lain-lain, disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian

³Tiolinaevi, *Kajian teoritis analisa hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan*, (UPN Veteran Yogyakarta, 2009)

kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Bagi perusahaan atau orang yang memberi kerja, kompensasi merupakan bagian dari biaya yang akan ikut mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan di peroleh oleh perusahaan.

Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus berjumlah banyak (secara nominal). Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji atau upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macamasuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya,. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pijian, menghargai diri sendiri,

dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.⁴

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi ini perusahaan pastinya akan meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan guna untuk mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja semangat dan penuh rasa tanggung jawab dan professional dalam pekerjaannya.⁵ Pemberian kompensasi juga merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi.

Perusahaan atau instansi ingin selalu meningkatkan produktivitas kerja dengan baik, dalam hal ini sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan atau instansi. Karena kepemimpinan juga berpengaruh dalam meningkat tidaknya suatu produktivitas kerjakaryawan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas juga akan meningkat. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin,

Pengertian produktivitas menurut Winardi, yaitu “Jumlah yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung dari perkembangan perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan

⁴Ibid., hlm. 542

⁵Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada), hlm. 208

manajemen, syarat-syarat dan banyak faktor lainnya” Sedangkan pengertian produktivitas secara umum adalah output dibagi dengan input, dalam suatu proses terjadinya transformasi input menjadi output, input terdiri atas tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja informasi serta modal kerja. Pengertian output adalah barang-barang jasa yang memiliki nilai tambah.⁶

Usaha Dagang Putra Agung adalah salah satu industri yang bergerak dalam usaha dagang keperluan sehari-hari (sembako). Usaha dagang ini berdiri sejak tahun 1996 dengan bangunan yang masih kecil, namun dengan seiringnya waktu pada tahun 2000 bangunan UD. Putra Agung ini menjadi gudang besar sehingga bisa menampung gabah maupun beras yang sudah di giling dan siap jual. UD. Putra Agung ini menjual kebutuhan sehari-hari masyarakat yaitu beras, selain menjual beras UD. Putra Agung ini juga menjual bekatul sebagai pakan ternak. Selama ini produk beraslah yang paling dominan dan paling banyak dicari oleh masyarakat.

Dalam 1 minggu UD. Putra Agung bisa memesan gabah kepada supplier hingga 15ton gabah. Pemasok yang biasa memesan beras secara langsung di UD. Putra Agung ada 3 supplier yang sering memesan. Di UD. Putra Agung gabah datang 3 hari sekali dan digiling sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawannya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yaitu Usaha Dagang Putra Agung yang berada di jalan raya Panjerejo Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungung

Dengan melakukan pemberian kompensasi pada karyawannya. Hal ini dilakukan oleh UD. Putra Agung karena melihat persaingan antar sesama industri perdagangan yang serupa yang cenderung semakin pesat.

⁶Darsono dan Siswandoko, *Manajemen SDM* Abad 21, (Jakarta: Nusantara Consulting), hlm. 168

Berdasarkan hal tersebut maka UD. Putra Agung memerlukan strategi yaitu untuk terus dapat bertahan dalam persaingan yang semakin pesat dalam perdagangan. Salah satu strategi yang digunakan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti sistem kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan judul **“Analisis sistem kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perspektif Islam”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi di UD Putra Agung
2. Bagaimana upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kompensasi dalam perspektif Islam di UD Putra Agung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan bagaimana sistem pemberian kompensasi di UD Putra Agung
2. Untuk mendeskripsikan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kompensasi

D. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka peneliti memberi batasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian difokuskan pada UD. Putra Agung yang ada di Jalan raya Panjerejo desa Tugu, kecamatan Rejotangan, kabupaten Tulungagung.
2. Melakukan penelitian terkait sistem pemberian kompensasi di UD Putra Agung dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kompensasi

E. Kegunaan Penelitian

Dari adanya penelitian ini, hasil penelitian diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara Teoritis
Secara teoritis diharapkan dapat memberikan dan memperkaya wawasan tentang kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat menambah ilmu pengetahuan dan literatur guna pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Bagi Peneliti Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh serta untuk menambah pengalaman dan wawasan yang baik dalam bidang penelitian pendidikan maupun penulisan karya ilmiah.
 - b. Bagi Perguruan Tinggi
Sebagai sumber bahan kajian yang dapat dimanfaatkan bagi penelitian selanjutnya dengan studi kasus sejenisnya khususnya Fakultas Ilmu dan Bisnis Islam.

c. Bagi UD. Putra Agung

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dilakukannya penelitian lanjutan sehingga dapat dihasilkan rekomendasi yang lebih baik dalam hal penerapan sistem kompensasi di perusahaan dan memberikan bantuan pemikiran sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan.

d. Bagi Mahasiswa

Sebagai upaya memperbanyak kajian ilmiah bagi yang menekuni bidang studi yang sejenis

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk memperjelas judul, maka perlu adanya penegasan istilah sebagaimana dibawah ini

- a. Kemampuan adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik atau mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat.⁷
- b. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal
- c. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan

⁷ R. Martindas, *Manajemen Sumber Daya Manusia : lewat Konsep A.K.U.*, (Jakarta : Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm. 16

sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.⁸

2. Definisi Operasional

Secara operasional dapat ditegaskan bahwa penelitian ini akan meneliti terkait Analisis sistem pemberian kompensasi di UD. Putra Agung Kabupaten Tulungagung dan Upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi di UD. Putra Agung.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN : Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi obyek penelitian, dan alasan diangkatnya judul tersebut. Secara berturut-turut membahas rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Batasan penelitian, dan definisi operasional terkait Sistem pemberian kompensasi di UD. Putra Agung Kabupaten Tulungagung dan Upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi di UD. Putra Agung.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : Pada bab ini menjelaskan mengenai kerangka teoritik tentang sistem pemberian kompensasi di UD. Putra Agung Kabupaten Tulungagung dan Upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi di UD. Putra Agung. Dan apa saja yang digunakan sebagai landasan atau dasar dari penulisan skripsi, kajian penelitian yang relevan, kerangka konseptual.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN : Pada bab ini menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data,

⁸Anoki Herdian Dito, *Pemahaman Tentang Kompensasi*,(Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro,2010), hlm 2

pengecekan keabsahan temuan, serta tahap-tahap penelitian untuk merancang sistem yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN : Pada bab ini menguraikan tentang paparan data atau temuan penelitian yang disajikan dalam sebuah pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan penelitian dan hasil analisis data. Paparan tersebut diperoleh dari pengamatan, wawancara, dan deskripsi informasi lainnya.

BAB V PEMBAHASAN : Pada bab ini memaparkan tentang penelaahan lebih dalam terkait data hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan.

BAB VI PENUTUP : Merupakan bagian akhir dari penulisan yang akan menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan ini. Bagian ini menunjukkan jawaban pada bagian permasalahan diatas yang berisi kesimpulan dan saran.