

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. KONTEKS PENELITIAN**

Semakin banyaknya usaha-usaha yang bermunculan pada saat ini membuat persaingan yang ketat antara usaha dibidang yang sama. Hal tersebut menuntut pelaku usaha untuk dapat mempertahankan usahanya dan mampu bersaing dengan usaha yang serupa. SDM (Sumber Daya Manusia) berperan penting dalam mewujudkan hal tersebut, karena tanpa adanya sdm tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karna itu sebuah perusahaan membutuhkan manajemen sdm untuk mengelola sdm dengan tepat.

Manajemen sdm adalah perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM yang tersruktur untuk mencapai sebuah tujuan. Tidak hanya bertujuan untuk perusahaan saja melainkan juga bertujuan dari sisi pekerja yaitu dengan memberikan hak-hak pekerja, salah satunya yaitu memberikan kompensasi. Menurut Hariandja kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh pekerja sebagai akibat dari pekerjaan yang dilaksanakan dalam bentuk uang atau lainnya, yang bisa berupa upah, gaji, bonus, insetif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, uang makan, tunjangan hari raya, uang cuti dan lain-lain.<sup>1</sup> Bagi karyawan kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, dengan memberikan kompensasi kepada karyawan akan

---

<sup>1</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 91

menciptakan semangat kerja yang dapat mendorong tingkat produktivitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu memiliki keinginan agar karyawannya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto dalam bukunya menyatakan bahwa, Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan pada satuan waktu tertentu oleh individu ataupun kelompok, dalam suatu proses kerja.<sup>2</sup> Tingkat produktivitas dapat dikatakan mempunyai nilai yang tinggi apabila semakin banyak hasil yang dapat dihasilkan dalam waktu lebih singkat. Produktivitas kerja juga bisa diartikan sikap mental yang selalu melakukan perbaikan, dengan melakukan pekerjaan sesuai prinsip hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yaitu seperti tingkat pendidikan, tingkat penghasilan/kompensasi, motivasi, prestasi kerja, kesehatan, lingkungan kerja dan manajemen dan lain sebagainya. Salah satu dari faktor tersebut adalah pemberian kompensasi. Dimana pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dan mempertahankan karyawan tersebut. Bentuk kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Kompensasi finansial ada dua yaitu yang bersifat langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus, dan

---

<sup>2</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011, 156

bersifat tidak langsung seperti asuransi kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial tunjangan cuti dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi bukan finansial adalah fasilitas-fasilitas yang disediakan untuk karyawan dalam segi pekerjaan (misalnya pemberian tugas yang menarik, menarik, peluang untuk berkembang, peluang untuk dikenal dan lain lain) dan segi lingkungan kerja (misalnya kebijakan yang jelas dan adil, kekeluargaan, lingkungan kerja menyenangkan, peraturan kerja yang lues dan lain-lain).

Dalam Islam, pemberian upah/kompensasi harus didasarkan pada kejujuran dan keadilan. Tolak ukur untuk menetapkan besarnya kompensasi disesuaikan dengan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah. Pemerintah telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum provinsi (UMP) di setiap daerah Indonesia. UMK Kabupaten Kediri tahun 2020 berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tanggal 20 november 2019 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Jawa Timur tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 2.008.504.<sup>3</sup>

CV. Sahabat merupakan perusahaan berbentuk CV atau milik perseorangan yang bergerak dibidang penjualan makanan atau bumbu pendamping, yaitu produksi bawang merah goreng. CV. Sahabat didirikan oleh Bapak Bambang Sumadji Heru Santoso pada tahun 1990. Pada awalnya usaha ini mempunyai karyawan yang relatif sedikit dan tidak melakukan proses produksi secara terus menerus, produksi bawang merah goreng dilakukan jika ada penumpukan bawang merah mentah dimana jika tidak

---

<sup>3</sup><https://www.tribunnewswiki.com> diakses pada tanggal 12 Oktober 2020 pukul 21.00 WIB.

segera dijual akan membusuk. Dari tahun ke tahun perusahaan ini terus berkembang hingga melakukan produksi setiap hari. Produknya dipasarkan hingga keseluruh pulau Jawa dengan permintaan terbesar dari Jakarta dan Pasuruan. Tidak hanya itu, produk bawang merah goreng ini juga menembus pasar Internasional dengan permintaan yang cukup banyak dari Negara Hongkong. Permintaan yang semakin banyak membuat produktivitas CV. Sahabat semakin meningkat sehingga laba bersih setiap bulannya saat ini mencapai 40-50 juta.

Selain CV Sahabat, di wilayah Pare ada juga produsen bawang goreng yaitu CV Bawang Jawa Mandiri yang terletak di Desa Bendo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri. Pabrik ini berdiri sekitar 10 tahun lalu pada tahun 2010. Pemasaran hasil produksinya masih didalam wilayah Jawa. Karyawan yang dimiliki saat ini sejumlah 32 karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Perolehan Laba Produsen Bawang Goreng Wilayah Pare**  
**2015 - 2020**

Tahun	Laba CV Sahabat Dalam Juta	Prosentase	Laba CV Bawang Jawa Mandiri Dalam juta	Prosentase
2015-2016	313,895 – 343,020	Naik 9,2%	230,190 – 239,560	Naik 4%
2016-2017	343,020 – 376,100	Naik 9,6%	239,560 – 247,800	Naik 3,4%
2017-2018	376,100 – 421,970	Naik 12%	247,800 – 242,000	Turun 2,3%
2018-2019	421,970 – 482,000	Naik 14,2%	242,000 – 259,100	Naik 7%
2019-2020	482,000 – 530,080	Naik 10%	259,100 – 248,900	Turun 3,9%

Sumber: Data CV Sahabat dan CV Bawang Jawa Mandiri Tahun 2015-2020

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa perolehan laba di CV Sahabat dari Tahun 2015 sampai 2020 selalu mengalami kenaikan. Sedangkan laba pada CV Bawang Jawa Mandiri pada tahun yang sama setiap tahunnya tidak selalu mengalami kenaikan tetapi juga ada penurunan yaitu di tahun 2018 dan 2020. Selain itu CV Sahabat memasarkan produknya keseluruh wilayah Jawa, luar Jawa dan mampu memasarkan ke luar negeri. Sedangkan CV Bawang Jawa Mandiri hasil produksinya masih dipasarkan didalam wilayah Jawa. Dengan begitu dapat diketahui bahwa perkembangan CV Sahabat lebih baik jika dibandingkan dengan CV Bawang Jawa Mandiri.

Pencapaian yang diperoleh oleh CV Sahabat ini tidak terlepas dari kontribusi karyawan sebagai tenaga kerja di CV. Sahabat, karena produktivitas kerja karyawan yang baik dapat mendorong meningkatnya pendapatan CV.Sahabat. Pada saat ini, CV. Sahabat sudah memiliki 74 karyawan dengan bagian seperti berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Tenaga Kerja Menurut Jabatan**  
**Cv. Sahabat Pare**

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Kepala Bagian Operasional	1
3	Kepala Bagian Kas	1
4	Administrasi	1
5	Wakil Kabag Operasional	1
6	Marketing	10
7	Mandor Departemen Bahan dan Produksi	1
8	Mandor Departemen Pengemasan	1
9	Karyawan Departemen Produksi	17
10	Karyawan Departemen Pengemasan	40

	Jumlah	74
--	--------	----

Sumber: CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri tahun 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa CV. Sahabat memiliki karyawan yang cukup banyak saat ini. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan ini semakin berkembang hingga membutuhkan banyak karyawan. Selain itu CV. Sahabat dapat memperlakukan karyawan dengan baik sehingga dapat mempertahankan karyawannya dan menarik karyawan baru.

Pemberian kompensasi ini juga dilakukan oleh CV. Sahabat kepada karyawannya. CV. Sahabat memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan memperhatikan prinsip layak dan adil. Bentuk kompensasi yang diberikan yaitu kompensasi finansial langsung (berupa gaji sesuai UMK dan bonus) dan kompensasi finansial tidak langsung (berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya). Selain itu karyawan juga menerima kompensasi nonfinansial seperti jam kerja yang luwes, libur setiap 1 minggu sekali pada hari minggu, jam istirahat, tempat kerja yang nyaman serta libur hari raya.

Pemberian kompensasi gaji sesuai UMK Kabupaten Kediri dan Tunjangan Kesehatann mulai dilakukan oleh CV. Sahabat pada tahun 2006. Dimana saat itu UMK Kabupaten Kediri Tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 579.000,-.<sup>4</sup> Besar gaji yang karyawan di CV Sahabat pada tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 580.000,- sampai Rp. 2.800.000,-. Sedangkan untuk tunjangan kesehatan pada saat itu berbentuk Askes yang pada tahun 2014 berubah menjadi BPJS. Pemberian kompensasi tersebut dilakukan oleh CV Sahabat selain untuk membayar balas jasa atas tenaga yang diberikan oleh karyawan

<sup>4</sup><http://www.pajak.net/peraturan/umpumk2007>, diakses pada tanggal 6 November 2021

juga untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja, mencintai pekerjaannya, loyal terhadap perusahaan sehingga dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang tingkat produktivitasnya tinggi. Oleh karena itu perusahaan yang sudah berdiri sejak 30 tahun ini mampu bertahan dan bersaing dengan kompetitor bahkan semakin berkembang hingga sekarang.

Pada observasi awal di CV. Sahabat, penulis mendapatkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sudah cukup tinggi. Dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan hasilnya baik. CV Sahabat mengalami perkembangan yang meningkat setelah di berlakukannya perbaikan pemberian kompensasi pada tahun 2006. Sebelum tahun 2006 produktivitas kerjakaryawan masih kurang baik, tetapi setelah adanya perbaikan pemberian kompensasi produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan perolehan laba dari tahun yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Prosentase Peningkatan Laba Bersih CV. Sahabat Per Tahun**  
**Tahun 2004 - 2008**

No.	Tahun	Laba Bersih Dalam Juta	Prosentase Laba
1	2004 -2005	167,810 – 164,090	Turun 2,2%
2	2005 –2006	164,090 – 169,504	Naik 3,2%
3	2006 – 2007	169,504 – 176,500	Naik 4,1%
4	2007 – 2008	176,500 - 187,000	Naik 5,9%

Sumber : CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa perolehan laba CV. Sahabat sebelum tahun 2006 masih naik turun. Tetapi setelah tahun 2006 laba CV sahabat terus mengalami kenaikan setiap tahunnya hingga tahun 2008. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga laba yang diterima perusahaan mengalami kenaikan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi ini mendorong produktivitas perusahaan juga semakin meningkat.

Kemampuan CV. Sahabat bertahan hingga 30 tahun serta terus berkembang pesat sampai saat ini, membuat penulis tertarik untuk meneliti upaya yang dilakukan CV sahabat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian **“Peran Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri)”**

## **B. FOKUS PENELITIAN**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri?
2. Bagaimana peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri?



### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan oleh penulis, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang dilakukan oleh CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri.
2. Untuk mengetahui peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Sahabat Desa Pelem Kec. Pare Kab. Kediri.

### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

#### 1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan baru tentang manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) pada perusahaan. Lebih khususnya tentang peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan penulis ini juga memberikan kegunaan praktis yaitu peneliti berharap dapat menyumbangkan pemikiran bagi CV. Sahabat mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **E. TELAAH PUSTAKA**

1. *Sistem Kompensasi Pada PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau Dari Ekonomi Islam, oleh Aptu Priyanto (2016), mahasiswa IAIN Bengkulu.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi dan tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem kompensasi di PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa sistem kompensasi pada PT. Patria Anugrah Sentosa menerapkan sistem upah, insentif, dan bonus serta ditinjau dari Ekonomi Islam belum memenuhi konsep keadilan dan kelayakan (berdasarkan standar upam minimum yang ditetapkan pemerintah).

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang kompensasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, dimana objek penelitian sebelumnya yaitu PT. Patria Anugrah Sentosa Bengkulu, sedangkan objek pada penelitian penulis adalah CV. Sahabat.

2. *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Di BMT Lantasir Kediri), oleh Muhammad Rifai'i (2017), mahasiswa STAIN Kediri.*

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya perkembangan yang terus meningkat di BMT Lantasir Kediri sejak tahun 2009 hingga saat ini yang tidak terlepas dari budaya organisasi yang diterapkan di BMT Lantasir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di BMT Lantansir Kediri lebih mementingkan semua pekerjaan dilakukan berdasarkan pada syariat Islam yang berdampak karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan menerapkan budaya organisasi maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Peningkatan pendapatan di lembaga BMT Lantansir dapat dilihat dari tahun 2013 sampai 2016 menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tingkat produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas dimana penelitian sekarang menggunakan kompensasi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu objek penelitian juga berbeda dengan penelitian sebelumnya.

3. *Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Cabang Makasar*, oleh Misna Kablina Nur (2017), mahasiswa UIN Alauddin Makasar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dalam perspektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dari penelitian yang dilakukan di PT, telkom tbk. Cabang Makasar didapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja perspektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan “produktivitas kerja” sebagai variabel terikat (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel x dimana penelitian sekarang menggunakan kompensasi, tetapi dalam penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja dalam perspektif Islam sebagai variabel x. Selain itu, penelitian sekarang menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif.

4. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)*, oleh Dwika Mayasari (2021), Mahasiswi IAIN Kediri.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kompensasi karyawan di Lyly Bakery Lamongan, untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa variabel bebas “Kompensasi” (X) dapat diterangkan dan dapat memengaruhi variabel terikat “Kepuasan Kerja” (Y).

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Kompensasi. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel terikat, penelitian sebelumnya menggunakan Kepuasan Kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan Produktivitas Kerja. Selain metode penelitian juga berbeda dimana penelitian sebelumnya

menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif. Kemudian tujuan penelitian dan objek penelitian juga berbeda.

5. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri*, Oleh Edy Yanu Saputro (2018), Mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini yaitu beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSM Siti Khodijah Gurah Kediri.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kompensasi sebagai variable bebas. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variable terikat, penelitian sebelumnya menggunakan Kinerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan variable Produktivitas Kerja. Selain itu metode penelitian juga berbeda, penelitian sebelumnya menggunakan penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif. Kemudian tujuan penelitian dan objek penelitian juga berbeda.