

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

PT. Berdikari Meubel Nusantara adalah salah satu anak perusahaan PT. Berdikari (Persero) yang bergerak dalam bidang industri meubel kayu, rotan sintetis dan aluminium, yang hampir seluruh sahamnya (99 %) dimiliki oleh PT. Berdikari (Persero). PT Berdikari Meubel Nusantara bergerak dalam bidang industri manufakture produksi meubel kayu, rotan dan aluminium.

PT Berdikari Meubel Nusantara (Persero) pertama kali didirikan di Makasar berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Berdikari (Persero) No. 33/KPTS/A/2003 pada tanggal 6 Oktober 2003 dengan nama PT Berdikari (Persero) Unit Usaha Meubel. Seiring dengan meningkatnya aktivitas produksi maka pada tanggal 1 Juni 2004 berdasarkan Akte Notaris Ridwan Nawing SH No. 7 tanggal 1 Juni 2004 perusahaan ini resmi berdiri sebagai salah satu anak perusahaan PT. Berdikari (Persero) yang berkedudukan di Makasar.

Setelah beberapa kali mengalami perubahan akta notaris maka sejak pertengahan Juli 2005 berdasarkan Surat Persetujuan dari Direktur Utama PT. Berdikari (Persero) selaku Pemegang Saham No. 096/A/2005 tanggal 10 Maret 2005, secara organisasi Kantor Pusat dipindahkan ke JL. Raya Kluncing, Petungasri, Pandaan Jawa Timur sedangkan Makasar menjadi Kantor Cabang. Lalu berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham pada tanggal 29 Maret 2007 Kantor Cabang Makasar ditutup, sehingga saat ini PT Berdikari Meubel Nusantara hanya memiliki satu kantor utama yaitu di Pandaan Pasuruan dan tidak memiliki kantor cabang.



**Gambar 1.1**

**Logo lama (kiri) dan Logo Baru (kanan) PT Berdikari Meubel Nusantara**

*Sumber : Arsip Peneliti,2014*

### **1.1.2 Visi dan Misi**

Visi dan misi PT Berdikari Meubel Nusantara yang terdapat pada Annual Report PT Berdikari Meubel Nusantara. 2013 halaman 3 dan 21 adalah:

#### **1.1.2.1 Visi**

- Menjadi Anak Perusahaan terpercaya dan terbaik bagi pengembangan Usaha PT.Berdikari (Persero).
- Menjadi manufaktur interior furniture 10 besar di Indonesia.
- Menjadi manufaktur garden chair terbesar di Eropa.

#### **1.1.2.2 Misi**

- Memenuhi seluruh kebutuhan pembeli Luar Negeri dengan produk berkualitas prima serta delivery tepat waktu.
- Memenuhi kebutuhan dalam negeri dengan produk interior hotel dan turunannya, berkualitas prima, customized serta delivery tepat waktu.
- Mampu memberikan nilai manfaat sebaik baiknya kepada Stakeholder dan Shareholder serta berperan dalam menyumbang devisa Negara.

### **1.1.3 Bidang Usaha**

*Core* bisnis dalam bidang produksi meubel kayu dan aluminium dengan kombinasi anyaman rotan sintetis dan plastic untuk memenuhi permintaan pembeli di luar negeri, sesuai dengan jumlah, model desain dari pembeli (*Job Order*).

Bahan baku utama seperti kayu, rotan dan bahan anyaman plastic, aluminium serta bahan pembantu seperti Stain, screw, paku dan lain lain diperoleh dari pemasok dalam negeri. Khusus bahan kain, karena motif dan kualitas yang tidak dapat dipasok oleh pemasok dalam negeri, pengadaannya harus di import dari China.

Aktivitas produksi dan penjualan menyesuaikan dengan kondisi pasar yang pada dasarnya terbagi dalam 2 (dua) musim yaitu musim tinggi (Oktober – April) dan musim rendah (Mei - September). Dengan mulai didapatnya pekerjaan interior hotel diharapkan akan menghilangkan kesan musim tinggi dan musim rendah, dikarenakan pekerjaan produksi yang terus berjalan sepanjang tahun.

#### **1.1.4 Produk Perusahaan**

**Jenis produk yang dihasilkan antara lain :**

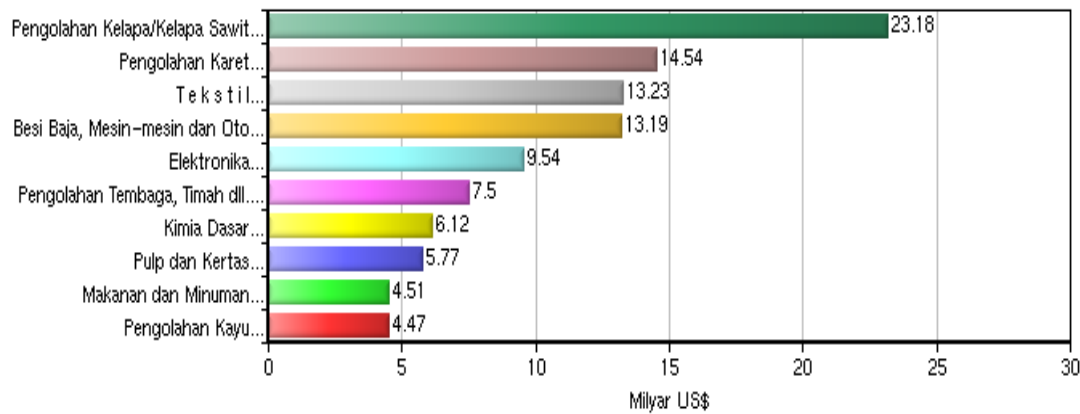
- Knock Down Beach Chair (Kursi pantai) dan Kursi Taman
- Chairs and Tabel (in door and out door)
- Sofa
- Cushion
- Sunlounger
- Interior Hotel dan Apartemen

Dominasi jenis produk sesuai permintaan pembeli adalah Kursi Pantai atau Mebel Taman.

### **1.2 Latar Belakang**

Ekspor merupakan salah satu variable injeksi dalam perekonomian suatu negara. Jika ekspor suatu negara meningkat, maka perekonomian negara tersebut akan lebih meningkat pula, karena adanya proses multiplier dalam perekonomian tersebut. PT Berdikari Meubel Nusantara yang bergerak dibidang industri *furniture* dengan pengelolaan kayu dan rotan

sebagai bahan baku utama., merupakan kelompok penghasil industri ekspor yang termasuk dalam 10 besar komoditas ekspor nasional.



**Gambar 1.2**

**Sepuluh Kelompok Penghasil Industri dengan Nilai Ekspor Terbesar**

Sumber : <http://kemenperin.go.id/statistik/peran.php?ekspor=1>

Dari gambar 1.2 menunjukkan bahwa industri meubel yang dilakukan PT Berdikari memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan jumlah pendapatan ekspor Indonesia. Hal ini tentu membutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif untuk kondisi masa depan sesuai paparan di atas. Salah satu fungsi operasional MSDM adalah Kompensasi. Menurut pendapat Sherk (2013:15) dalam surveynya terlihat bahwa sejak tahun 1973 hingga tahun 2012 terjadi pertumbuhan dalam produktivitas karyawan yang diikuti oleh kompensasi yang juga terus meningkat. Menurutnya, kompensasi memicu pertumbuhan produktivitas.

Menurut Sutrisno (2014), karyawan merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, drongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Namun demikian, menurut Dobre (2013) hanya beberapa organisasi saja yang mempertimbangkan sdm sebagai asset utama mereka. Padahal, menurutnya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka dan tidak termotivasi untuk memenuhi tugas-tugas mereka dan mencapai tujuannya, organisasi tidak akan mencapai keberhasilan.

Salah satu paradigma prinsip pengelolaan sdm yang efektif adalah pengelolaan dengan orientasi karyawan. Hal ini membutuhkan kepuasan kerja yang didapat dari terpenuhinya kebutuhan dan keinginan SDM. Lalu dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan SDM,

dampak positifnya adalah meningkatnya kepuasan kerja mereka yang pada gilirannya menimbulkan produktivitas, meningkatkan kinerja, retensi, dan komitmen pekerja yang lebih besar terhadap organisasi. (Kaswan, 2012).

Pendapat Sedarmayanti (2014:31) menjelaskan bahwa Penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas. Pendapat ini menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia, maka produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari total biaya yang dikeluarkan untuk penggunaan tenaga kerja atau *labor cost* terhadap nilai output yang diperoleh . Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan kunci dalam proses pencapaian produktivitas yang pada akhirnya akan menentukan tingkat keuntungan perusahaan (Poniman dan Hadiyat, 2015:109). Berikut adalah tabel perbandingannya pada PT Berdikari Meubel dari tahun ke tahun.

Tahun	Pendapatan	Biaya Gaji	Target Produksi	Realisasi Produksi
2007	69,8	2,7	10000	9002
2008	76,4	2,8	10000	10024
2009	105,4	3,2	11000	10421

**Gambar 1.3**  
**Perbandingan Pendapatan dan Biaya Tenaga Kerja (dalam miliar rupiah) serta Jumlah Realisasi Produksinya**

*Sumber : Firma Kantor Akuntan Publik BAMS Jakarta (diolah kembali)*

Tabel diatas menunjukkan bahwa pendapatan pada tahun 2007 hingga 2009 terus mengalami peningkatan pesat. Sedangkan biaya gaji kenaikannya cenderung stabil. Padahal jumlah karyawan tidak berubah. Maka terdapat fenomena penurunan produktivitas yang secara bersamaan terjadi terus meningginya nilai kompensasi. Ini menjadi perlu diteliti karena sistem imbalan, kompensasi atau renumerasi merupakan hal yang krusial. Karena seharusnya kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan kerja yang dapat membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Kaswan, 2012:145).

Lalu terlihat bahwa pencapaian realisasi produksi cenderung konstan dan hanya pada tahun 2008 yang mencapai target. Pencapaian peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2008, yaitu mencapai 1022 unit. Sedangkan pencapaian produksi terburuk ada pada tahun 2007 yang dimana target 10000 unit hanya terpenuhi 90% nya, yaitu 9002 unit. Dan ini sudah mendekati standar deviasi perusahaan yang menetapkan 10% nilai maksimal.

Lalu pada observasi awal juga dikemukakan oleh kepala bagian kepegawaian bahwa upah yang diberikan sudah sesuai UMR kabupaten Pasuruan. Namun demikian pernah terjadi demo tentang masalah upah yang terjadi pada tahun 2013 oleh pekerja PT Berdikari Meubel Nusantara yang dilansir dari harianjayapos.com pada 22 Juli 2013. Pemberian Kompensasi ini juga tidak terlepas dari kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan dari perusahaan yang berbentuk bukan uang, tetapi dalam bentuk pekerjaan, fasilitas, lingkungan rekan, dan ruang kerja yang nyaman dan lain sebagainya. Berdasarkan kunjungan awal terlihat bahwa ruang tempat bekerja masih sempit, pendingin masih bermasalah, belum punya *showroom* yang memperlihatkan barang-barang hasil produksi yang siap dipasarkan, serta tidak cukup penerangan pada ruang kerja.

Produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut serta kompensasi yang diberikan perusahaan dapat menjadi tolak ukur atas pencapaian output produktivitas kerja karyawan. Pertimbangan yang digunakan yaitu realisasi produksi yang dibandingkan dengan target produksi serta fenomena kompensasi yang ditemukan saat kunjungan observasi awal yang ditunjukkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berdikari Meubel Nusantara”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam tulisan ini yaitu Jumlah Produksi yang pada beberapa tahun terakhir tidak sesuai target serta pemberian kompensasi yang diterapkan oleh PT. Berdikari Meubel Nusantara dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan. Oleh karenanya, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial menjadi fokus dalam penelitian ini dalam pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berdikari Meubel Nusantara.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berdikari Meubel Nusantara?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berdikari Meubel Nusantara?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berdikari Meubel Nusantara ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berdikari Meubel Nusantara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Berdikari Meubel Nusantara.
3. Untuk mengkaji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT Berdikari Meubel Nusantara.

#### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kegunaan yaitu;



## 1. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai perbandingan pengetahuan yang didapatkan dari aktivitas perkuliahan ke dalam kondisi sesungguhnya di lapangan sehingga pemahaman lebih komprehensif.
- b. Untuk referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan tema yang sama, yang lebih kompleks atau penelitian yang lebih lanjut.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam ruang lingkup kajian manajemen sumber daya manusia, gagasan kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional yang berkaitan dengan implementasi kegiatan kerja di lapangan. Kompensasi tidak selalu berbentuk uang, tetapi dapat juga berupa bukan uang (Sofyandi 2008, 159-160). Konsep kompensasi sendiri adalah imbalan atas jasa dan kontribusi karyawan dari pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan dalam berbagai bentuk. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja karyawan menjadi variabel yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Penelitian ini adalah tentang peran kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial dalam menentukan besaran pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dikhususkan untuk meneliti perusahaan yang memiliki peran penting dalam memasok devisa negara. Peningkatan produktivitas bisa dipicu oleh beberapa hal, namun yang menjadi sorotan dalam penelitian ini adalah melalui kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Beberapa penelitian menegaskan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Naning, 2012), dan kompensasi non-finansial juga berpengaruh secara positif terhadap produktivitas (Christine, 2013)

Dipilihnya PT Berdikari Meubel Nusantara dalam penelitian ini dengan pertimbangan bahwa PT Berdikari Meubel Nusantara merupakan industri yang bergerak di bidang pengolahan kayu. Sektor pengolahan kayu sendiri adalah termasuk 10 besar sektor ekspor yang memasok devisa negara. Oleh sebab itu, penelitian ini relevan dan penting untuk mengetahui bagaimana penerapan kompensasi yang diberikan pada karyawan berpengaruh terhadap produktivitasnya pada salah satu perusahaan yang bergerak di industri pengolahan kayu, yaitu PT Berdikari Meubel Nusantara. Penelitian ini menggunakan sampel dari para karyawan tetap PT Berdikari Meubel

Nusantara, mengingat karyawan tetap merupakan karyawan yang secara pekerjaan memiliki rutinitas yang lebih tinggi daripada karyawan lainnya.

## **1.8 Sistematika Penulisan Penelitian**

Penelitian ini ditulis dalam lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab saling terkait satu sama lain. Hal ini untuk memberikan gambaran umum penelitian. Penelitian ini ditulis secara sistematis dengan format sebagai berikut;

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek yang diteliti, latar belakang permasalahan, perumusan masalah, dan juga sistematika penulisan penelitian.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan penelitian untuk dijadikan dasar penulisan kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis. Kajian kepustakaan mencakup teori-teori yang sudah baku di buku-buku teks, jurnal, disertasi, tesis, skripsi, dan lain-lain.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menyajikan pendekatan metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian. Pendekatan metode dan teknik berguna untuk pengumpulan dan analisis data.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan dalam analisis dan pengolahan data.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan penafsiran analisis hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan. Selain itu, peneliti juga merumuskan pemecahan masalah dalam bentuk saran.

