

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Dengan kata lain bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan

dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari pemenuhan kinerja terhadap pekerjaan yang ingin dicapai berdasarkan motivasi pada saat bekerja atau pekerjaan yang selesai dikerjakan.

Motivasi kerja adalah manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Menurut Effendi, motivasi adalah suatu kegiatan yang memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Sedangkan menurut pendapat Moekajat, motivasi adalah pengaruh suatu kekuatan yang menimbulkan tindakan atau sesuatu yang kita kerjakan untuk menggerakkan mereka ke suatu arah atau tujuan tertentu.¹

Kempner (1987) defined motivation as the process of initiating and directing behaviour. individual produce and sustain behaviour when they find it rewarding to do so, that is, when the behaviour accomplishes an objective that statisfies a need²

Adapun, Kempner (1987) berdasarkan kutipan diatas mendefinisikan motivasi sebagai proses memulai dan mengarahkan perilaku. Individu menghasilkan dan mempertahankan perilaku ketika mereka merasa berkenan melakukannya, yaitu ketika perilaku tersebut mencapai tujuan yang memenuhi kebutuhan

Dari pendapat tersebut diatas, pada prinsipnya motivasi adalah suatu tindakan atau kekuatan atau dorongan yang mengakibatkan diri seseorang atau

¹Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta : Grasindo, 2009), hlm.320.

²Shamil Naoum, *People and Organizational Management in Contruction* (London: Thomas Telford, 2001) hlm.230

orang lain untuk bertindak menuju ke arah tujuan yang dikehendaki. Ada juga yang mengatakan bahwa motivasi adalah dengan diawali oleh suatu keinginan atau kebutuhan dalam diri seseorang, pendapat ini dikatakan oleh Robbins. Sedangkan George R.Terry mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang terdapat pada diri seseorang secara individu yang merangsang untuk melakukan suatu tindakan. Hal senada juga dikemukakan oleh Halord Koontz bahwa motivasi adalah suatu rezeqi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan adanya keinginan atau upaya mencapai tujuan.³

Hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasakan ketika berada di dalam perusahaan, nilai-nilai yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta keyakinan yang diyakini di dalam perusahaan memberikan dampak pada pola kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Seiring dengan memotivasi karyawan dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, perusahaan juga penting adanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pemberian berbagai macam bentuk balas jasa serta kompensasi yang nantinya dapat menarik dan memotivasi karyawan agar nantinya dapat bekerja dengan produktif. Karyawan dalam perusahaan yang berbadan milik daerah adalah mereka para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan dengan kemampuan dan kriteria yang dipilih perusahaan untuk melakukan aktivitas perusahaan dalam membuat produk hingga mendapatkan laba, mendapatkan laba yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan yang mampu menjual produknya hingga dapat dinikmati masyarakat terutama di daerah tersebut dan

³Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hlm.43.

memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Tentunya didukung dengan produktivitas kerja karyawan dengan etos kerja yang tinggi pula sebagai akibat adanya kompensasi yang diberikan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai kerja diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan⁴

*Compensation consists of three main components. Direct compensation encompasses employee wages and salaries, incentives, bonuses, and commissions. Indirect compensation comprises the many benefits supplied by employers, and nonfinancial compensation includes employee recognition programs, rewarding jobs, organizational support, work environment, and flexible work hours to accommodate personal needs.*⁵

Berdasarkan kutipan diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi terdiri dari tiga komponen utama. kompensasi langsung meliputi upah karyawan dan gaji, insentif, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari banyak keuntungan yang diberikan oleh pengusaha, dan kompensasi non finansial

⁴Teguh Ambar Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm.206.

⁵George Bohlander dan Scott Snell, *Principle of Human Resource Management* (South Western: Cengage Learning, 2011), hlm.370

mencakup program pengenalan karyawan, penghargaan pekerjaan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan jam kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi.

Adapun kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi 2 yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Finansial terdiri atas kompensasi langsung/*direct compensation* (gaji, upah, insentif, bonus) dan kompensasi tidak langsung/*indirect compensation* (tunjangan & asuransi kesehatan). Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁶ Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa, *financial compensation is the monetary rewards that workers get for the work they do*⁷ (Kompensasi finansial adalah imbalan uang yang diperoleh pekerja atas pekerjaan yang mereka lakukan).

Adapun ayat yang berkenaan dengan memotivasi karyawan terutama dengan kompensasi (upah) seperti pada Qs.Yasin/36: 33-35, yaitu:

وَأَيُّهُمْ هُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾
 وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ
 ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

⁶Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm.149.

⁷Ronal Kleynhans, *et al. eds. Fresh Perspectives: Human Resource Management* (South Africa: Pearson Prentice Hall), hlm.194

“ (33) dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan. (34) dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air,(35) supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur? “⁸

Ayat diatas menjelaskan kaitan motivasi berproduksi, yang mana hasil dari pekerjaan akan memberikan keuntungan secara finansial, yang membuat kita merasa puas, karena adanya timbal balik atau kompensasi dari jerih payah kinerja yang dilakukan. Seperti pada Qs.Al-Israa/17: 19 berbunyi:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا ﴿١٩﴾

“dan Barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, Maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalasi dengan baik”.⁹

Dapat ditarik kesimpulan dari ayat diatas, bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas kerja prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan dihargai oleh orang lain dan membuat karyawan merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan dapat bermanfaat untuk orang lain, yang mengakibatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Sedangkan, kompensasi yang didapat pekerja/karyawan dalam islam tidak hanya sebagai pendorong atau motivasi untuk bekerja tetapi juga merupakan hak atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan, seperti hadits yang berkaitan dengan kompensasi (upah) sebagai berikut:

⁸Al Bayan, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI* (Semarang: Asy-Syifa, 2001), hlm.1183-1184.

⁹*Ibid*, hlm.755.

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهم قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "اعطوا الا اجره قبل ان يجفّ عرقه" (رواه ابن ماجه)¹⁰

“Dari Abdullah ibnu Umar r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”

Menurut Handoko, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi.”¹¹ Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

*The nature of the job environment also affect one's feeling of the jobs. it is not necessary that high level of satiffaction would lead to high performance because the number of satified employees may be large or few, and they may be average workers. Herzberg advocated a simple path by saying that satisfaction leads to performance. apart from this philosophy however, we can be convinced about the fact that high performance leads to high job satisfaction, which may influence future performance through feedback.*¹²

Dengan kata lain, keadaan lingkungan kerja juga mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Tidak ada kaitannya dengan tingkat kepuasan yang akan mengakibatkan kinerja tinggi karena jumlah karyawan yang merasa puas mungkin besar atau sedikit, dan rata-rata. Herzberg menganjurkan jalan sederhana dengan mengatakan bahwa kepuasan mengarah pada kinerja. Terlepas dari filosofi ini, kita dapat yakin tentang fakta bahwa kinerja tinggi mengarah pada kepuasan

¹⁰Ibnu Majah, Abu Abdillah Muhammad bin Yazid al-Qazwani, *Sanan Ibni Majah*, (BeirutL Darul Fikri, TT.), di-*tahqiq* oleh Muhammad Abdul Baqi, Juz 2, *Kita bar-Ruhun, Bab Ajri al-Ajra*, Hadits Nomor 2443, hlm.817.

¹¹Hani T Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE,2003), hlm.30

¹²Dewakar Goel, *Performance Appraisal And Compensation Management: A Modern Approach* (t.t: PHI Learning Pvt. Ltd., 2012), hlm. 224

kerja yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kinerja masa depan melalui umpan balik.

Dengan kompensasi yang diberikan dapat mendorong karyawan bekerja produktif. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal, sebuah perusahaan itu sendiri harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan salah satu caranya yaitu dengan memotivasi karyawan dan memberikan balas jasa terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi kerja. Jika karyawan dapat bekerja dengan produktif maka produktivitas karyawan juga akan meningkat, yang mana peningkatan produktivitas kerja karyawan ini diharapkan dapat membantu dalam kelangsungan kinerja dalam perusahaan dan penghasilan yang diterima perusahaan kedepannya. Sedangkan, produktivitas sendiri pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹³ Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.¹⁴

Ganguly (1961) emphasised that employee productivity is a function of the number and strength of needs that must be satisfied through high production, the degree of probability that high productivity will satisfy these needs and the amount of increase in productivity that will be required to satisfy these needs. thus he

¹³Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.12.

¹⁴J Riyanto, *Produktivitas dan Manajemen* (Jakarta:SIUP,1985), hlm.22.

*stressed upon need fulfilment and expectancy as related to employee productivity*¹⁵

Dalam kutipan tersebut, Ganguly (1961) menekankan bahwa produktivitas karyawan adalah fungsi dari jumlah dan kekuatan kebutuhan yang harus dipuaskan melalui produksi tinggi, tingkat probabilitas bahwa produk yang tinggi akan memenuhi kebutuhan dan jumlah peningkatan produktivitas yang akan dibutuhkan untuk memuaskan kebutuhan. Dengan demikian ia menekankan pada pemenuhan kebutuhan dan harapan terkait dengan produktivitas karyawan

Produktivitas sendiri dapat dilihat dari pemberian pelayanan dan hasil produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Banyak perusahaan yang memberikan pelayanan dan produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Kebutuhan yang diberikan dapat berupa air bersih. Dimana air bersih sendiri merupakan salah satu kebutuhan utama masyarakat dalam kelangsungan hidupnya. Salah satu perusahaan yang dapat memberikan pelayanan dan produknya dibidang penyedia air bersih yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Barito Kuala.

PDAM Barito Kuala sendiri merupakan perusahaan milik daerah dalam bidang ketersediaan air bersih. Perusahaan ini tergolong cukup besar kerana memiliki 14 Unit Ibu Kota Kecamatan (IKK) untuk pelayanan dan pengolahan air bersih. Di dalam setiap cabang masih ada bagian-bagian di bawahnya. Kegiatan perusahaan ini dapat dikatakan cukup padat mulai dari pengadaan bahan baku, pengolahan bahan baku sampai pada pembuatan produk jadi berupa air bersih. Dengan keadaan seperti itu, PDAM Barito Kuala yang memiliki 109 karyawan yang beroperasi pada bagian masing-masing dan dibagi berdasarkan tugas

¹⁵Anuradha Sharma, *Management and Job Performance* (New Delhi: Gian Publishing House, t.t), hlm.11

masing-masing. Dari banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdapat dua jenis karyawan yang tergolong dalam status karyawan tetap, dan karyawan kontrak. Adapun jumlah karyawan tetap perusahaan yaitu 93 karyawan tetap, sedangkan karyawan kontrak sebanyak 16 karyawan.¹⁶

Penting bagi perusahaan akan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan sepadan dan pantas. Akan tetapi, dengan adanya peraturan dan perundang-undangan serta kebijakan baru yang berubah dari perusahaan maupun pemerintah menjadi sebuah pemberian kompensasi ini dirasakan menjadi belum sepadan dan belum memuaskan bagi para karyawan karena perbedaan lamanya bekerja. Sangat dimungkinkan seorang karyawan yang lama bekerja telah mengetahui seluk beluk dari lingkungan atau kondisi kerja perusahaan, sehingga karyawan tersebut telah terbiasa dengan keadaan sekitarnya. Hal ini membuat karyawan tersebut lebih cepat tanggap akan suatu masalah dan segala perubahan yang terjadi. Tentu saja kompensasi dan kebijakan yang mengatur karyawan pasti berbeda, terutama karyawan tetap yang telah lama bekerja setidaknya minimal lebih dari satu tahun (>1 Tahun). Persoalan utama yang terpenting adalah bahwa karyawan tetap yang mendapat gaji dan tunjangan masih merasa tidak terpenuhi sepenuhnya dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Akan tetapi, dilihat dari segi masalah lain yang pernah di alami ialah bahwa sering terlambatnya pemberian kompensasi hingga selama 2 bulan yang dirasakan karyawan sehingga ada beberapa memiliki pekerjaan sampingan disamping pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.¹⁷ Dimana jika karyawan merasa kurang puas dan tidak terpenuhinya kebutuhan

¹⁶Data Daftar Pegawai PDAM Kabupaten Barito Kuala tahun 2016

¹⁷Karyawan PDAM Barito Kuala, *Wawancara Pribadi*, Marabahan, 17 Desember 2016.

dapat berakibat pada motivasi atau pendorong tingkat kinerja karyawan. Sedangkan, jika kinerja karyawan baik dapat membantu produktivitas karyawan dalam peningkatan perkembangan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan juga sangat antusias dalam meningkatkan profitabilitasnya dengan berbagai cara dan kebijakan dari para manajemen. Manajemen membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan dan agar terhindar dari kerugian dan bangkrut. Dengan kebijakan perusahaan yang dibuat sedemikian rupa untuk mencapai tujuannya, belum tentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dibuat pemerintah dan sedang berlaku di Indonesia. Dalam hal ini menjadikan perhatian yang berarti bagi para perusahaan yang sedang memperjuangkan masa depan perlu adanya penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dari pemerintah. Bagi ketenagakerjaan sesuai perundang-undangan yang berlaku usia pensiun untuk karyawan tetap dapat mencapai batas umur 56 tahun, karena perusahaan sadar pentingnya mempertahankan nasib perusahaan ke depan maka perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memberlakukan pensiun dini bagi para karyawan dan dibukanya perekrutan karyawan baru yang harus memenuhi spesifikasi perusahaan. Adapun juga diberikannya tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan dan pemberian tunjangan hari raya (THR) serta tunjangan lainnya terutama untuk karyawan tetap.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis menjadikannya dasar untuk menulis karya ilmiah berbentuk skripsi mengenai **PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PDAM BARITO KUALA**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi kerja yang meliputi gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Barito Kuala?
2. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap kompensasi kerja karyawan di PDAM Barito Kuala?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengacu pada permasalahan yang telah disebutkan diatas, yaitu:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kerja yang meliputi gaji dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Barito Kuala
2. Mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap kompensasi kerja karyawan di PDAM Barito Kuala

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini akan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan mengenai perkembangan ilmu ekonomi terutama kompensasi kerja dan produktivitas kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

- 1) Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku perkuliahan.
- 2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

b. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk kejadian selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan masalah yang mirip dengan peneliti angkat.

c. Bagi Kampus

Manfaat penelitian ini bagi Institut yaitu dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa IAIN Ansari Banjarmasin khususnya Ekonomi Syariah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam menginterpretasikan judul serta permasalahannya yang akan peneliti teliti dan sebagai pegangan agar lebih fokusnya kajian lebih lanjut, maka penulis membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

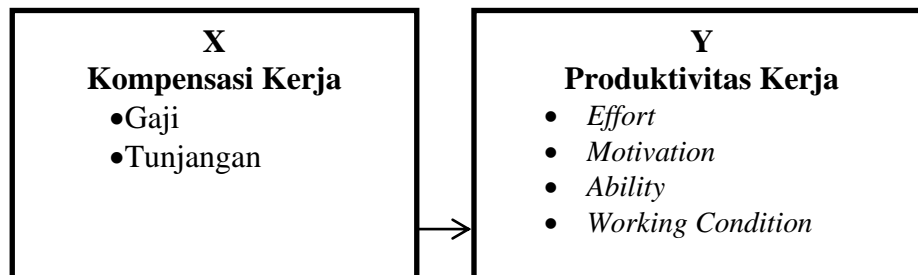
atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.¹⁸ Namun yang menjadi variabel utama dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial karyawan tetap. Dimana karyawan tetap mendapatkan gaji ditambah dengan tunjangan yang diberikan perusahaan dalam rangka balas jasa atas pekerjaannya.

2. Produktivitas Kerja yaitu suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.¹⁹ Produktivitas kerja yang dimaksud adalah mutu dan pandangan karyawan dalam kemajuan suatu perusahaan yaitu di PDAM Barito Kuala dalam produk yang dihasilkan untuk konsumen/masyarakat.
3. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PDAM Barito Kuala dengan lama kerjanya minimal satu tahun.

¹⁸Soekidjo Notoatmodjo, *Loc. Cit*

¹⁹Ahmad Ruky S: *Manajemen Pengajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm.2

F. Kerangka Pemikiran



Gambar. 1.1 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Barito Kuala

Sumber: Randall S.Schulder dan Susan E.Jackson “*Manajemen Sumber Daya Manusia I*” dan M.Ma’ruf Abdullah “*Manajemen Berbasis Syariah*”

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Berangkat dari perumusan masalah tersebut di atas, khususnya dengan masalah yang berhubungan dengan variabel-variabel, maka dalam kaitan ini dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Kerja atau *alternative* yang diberi simbol huruf (H_a), yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan Hipotesis Nihil (Hipotesis Nol) yang diberi lambing (H_o) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antar kedua variabel tersebut, yaitu:

- a. H_0 : tidak adanya pengaruh antara variabel X (kompensasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja) pada karyawan PDAM Barito Kuala
- b. H_a : adanya pengaruh antara variabel X (kompensasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja) pada karyawan PDAM Barito Kuala

H. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis menjadikan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya menjadi acuan pustaka di antaranya yaitu:

1. Rima Boru Manalu dengan Judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Marhat Tambusai” pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian. Pada penelitian tersebut didapatkan bahwa kompensasi yang diberikan PT.Marhat Tambusai terhadap karyawan telah dapat dilaksanakan dengan baik yang berbentuk kompensasi *finansial* dan *non finansial*. Pengaruh yang terjadi juga sangat erat dimana kompensasi yang diberikan dapat memberikan produktivitas kerja yang di PT.Marhat Tambusai. Penelitian tersebut menggunakan Sample Jenuh atau teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi yaitu 32 karyawan. Kompensasi yang diberikan PT.Marihat Tambusai terhadap karyawan telah dapat dilaksanakan dengan baik yang berbentuk kompensasi *finansial* dan *non finansial*, dimana PT. Marihat Tambusai lebih dominan memberikan kompensasi finansial yang bersifat langsung maupun tidak

langsung terhadap karyawan, karena kompensasi finansial bersifat memberikan uang ataupun hadiah, komisi, THR, asuransi kesehatan. Sehingga karyawan lebih dominan terhadap kompensasi finansial yang telah terbukti. Setelah adanya kompensasi yang diberikan PT. MARIHAT Tambusai terhadap karyawan, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan sehingga sangat menguntungkan bagi PT. MARIHAT Tambusai karena adanya kompensasi tersebut. Akibat dari kompensasi ini bisa memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi bekerja.²⁰ Berbeda dari penelitian sebelumnya, peneliti sendiri lebih terfokus pada kompensasi *financial* untuk karyawan tetap yang mana meliputi gaji dan tunjangan.

2. Amir Hamzah (0903100052) dengan Judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertambangan Kota Medan” pada Jurusan Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada penelitian ini, berdasarkan hasil perhitungan dengan metode kuantitatif diperoleh hubungan antar variabel (x) kompensasi berupa indikator yaitu intensif, tunjangan dan asuransi kesehatan dengan variabel (y) kepuasan kerja pegawai disertai indikator berupa kenyamanan dalam bekerja, keinginan untuk maju dan semangat kerja yang signifikan antara kedua variabelnya. Sedangkan uji determinasinya adalah 4,57%. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai walau

²⁰Rina Boru Manalu, *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MARIHAT Tambusai* (Pasar Pengaraian: Universitas Pasar Pengaraian), www.upp.ac.id/e-journal/index.php/S1MNI/article/view/69/70 (08 Desember 2016).

tidak banyak dan sisanya 95,46% dipengaruhi oleh faktor lain.²¹ Berbeda dari penelitian ini, peneliti sendiri terfokus pada kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja bukan terhadap pada kepuasan kerja dan tidak menggunakan analisis korelasi melainkan regresi linear sederhana.

3. Hj. Nor Makiyah (0701157984) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin” pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin. Hipotesis dalam penelitian ini adalah insentif dapat mempengaruhi produktivitas. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang mana dalam insentif terdapat Material Insentif (X1), Non material Insentif (X2), dan Sosial Insentif (X3) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,712, maka dapat diartikan bahwa 71,2% produktivitas kerja dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam modal penelitian, seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.²²

Berdasarkan penelitian diatas, dapat diketahui bahwa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang akan peneliti teliti. Perbedaan

²¹Amir Hamzah, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertamanan Kota Medan* (Medan:Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara, 2013),. <http://balitbang.pemkomedan.go.id/tinympuk/gambar/.../Amir%20Hamza>, (08 Desember 2016)

²²Nor Makiyah, *”Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin”* (Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari Banjarmasin, 2010)

berada pada variabel X yang digunakan peneliti adalah kompensasi, tempat dan analisis yang di ambil berbeda yaitu di PDAM Barito Kuala serta analisis liniear sederhana.

4. Catherine Nathania (0911011046) dengan Judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y.

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dengan populasi sebanyak 45 orang yang berstatus karyawan telah menghasilkan validitas dan reliabilitas untuk dianalisis lebih lanjut. Secara garis besar dilakukan analisis peritem pernyataan untuk mengetahui frekuensinya dan analisis informasi mengenai kompensasi dan kinerja sesuai dengan pernyataan pada kuesioner.

Hasil perhitungan dari tabel interpretasi r maka dapat diketahui nilai variabel kompensasi (X) adalah 0,630 dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,729. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori tinggi karena nilai r terletak antara antara 0,6000-0,7999.

Kemudian pengolahan data untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t). Pada analisis regresi linier sederhana didapati persamaan regresi $Y = 19,262 + 0,570 X$, sedangkan hasil uji t dengan perbandingan t hitung dengan ttabel dari variabel bahwa nilai thitung untuk X (Kompensasi) adalah 4,543 dan ttabel pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan thitung dengan ttabel adalah $4,543 > 2,018$ atau thitung lebih besar dari ttabel. Jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menyarankan kepada perusahaan untuk kembali mengevaluasi aspek-aspek yang mendukung kompensasi agar tidak ada perbedaan kompensasi yang dirasakan. Konsep bekerja sebaiknya berfokus pada penyetaraan kompensasi harus tercipta sesuai porsi, beban kerja/wewenang dan tanggungjawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Disarankan untuk perusahaan agar mampu untuk meningkatkan jaminan gaji, insentif, dan ganjaran non-finansial bagi karyawannya.²³

Penulis tertarik untuk meneliti tentang hubungan Kompensasi kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan. Penelitian ini berbeda dengan terdahulu, yaitu penulis terfokus pada Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan tetap, dan disertai dengan penjelasan mengenai hubungan keterkaitan kompensasi

²³Catherine Nathania, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung* (Bandar Lampung: Digital Library Universitas Lampung, 2016), <http://digilib.unila.ac.id/21500/>, (08 Desember 2016)

kerja dengan produktivitas kerja serta kompensasi dalam pandangan Ekonomi Islam.

Dengan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PDAM BARITO KUALA.

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis. Dalam sistematika ini diharapkan mempermudah dalam mencari poin-poin tertentu, sehingga penulis mencoba merincikan sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan. Bab ini mengarahkan kepada pembahasan bab-bab selanjutnya, yang berisi latar belakang masalah dari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan dan manfaat penelitian, definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian serta memperjelas permasalahan yang penulis angkat, kajian pustaka, hipotesis, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang membahas tentang hubungan kompensasi dengan produktivitas karyawan yang didukung dari buku-buku atau literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, menjadi dasar pemikiran dan mencari pembuktian dan solusi yang tepat.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang berisi tentang gambaran cara atau teknik yang digunakan dalam penelitian. Cara atau teknik ini meliputi

uraian tentang gambaran kondisi subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, peralatan yang digunakan, baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

Bab keempat merupakan laporan hasil penelitian. Meliputi data penelitian, pengujian hipotesis melalui analisis yang digunakan dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikerjakan.

Bab kelima adalah penutup, terdiri dari simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan oleh peneliti.