

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian.**

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba sebanyak-banyaknya, untuk memaksimalkan nilai kekayaan bagi pemegang saham. Salah satu cara untuk memperoleh laba yang maksimal yaitu dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan (Sapridin, 2018).

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia (Budiono dan Erlyna, 2015).

Seseorang merasa puas dan aman bila kebutuhan terpenuhi. Jika seseorang mendapat kompensasi atau gaji yang menutupi kebutuhannya maka ia akan termotivasi dalam pekerjaannya dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga dengan semangat kerja tersebut akan meningkatkan produktivitas yang diharapkan. Dari komunikasi dan kompensasi yang tepat terhadap karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan produktivitas yang diinginkan (Sutrisno, 2015).

Pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat sehingga

produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif (Nurhayan dan Sofyan, 2016).

Perusahaan biasanya mengharapkan agar kompensasi yang diberikan ini memperoleh imbalan dari para karyawan di mana karyawan tersebut dituntut agar bekerja lebih baik dan lebih meningkatkan produktivitasnya, dengan demikian perusahaan tersebut akan mendapatkan laba yang maksimal. Gaji pokok, tunjangan dan jaminan sosial serta berbagai fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya untuk mendukung kegiatan operasional dalam perusahaan (Nurmalasari, 2016).

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan tercapai dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memberikan atau menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan (Sumarsid, 2016).

Produktivitas merupakan tuntutan dalam organisasi yang harus dicapai oleh tenaga kerja, karena produktivitas merupakan salah satu sasaran utama organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien yang artinya bekerja dengan tepat guna dan tepat waktu tanpa memerlukan biaya yang berlebihan. Sehingga kinerja para pegawai berfungsi secara optimal (Munthe, 2018).

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah dilakukan oleh Munawir dan Kadir (2015), Marya, Suwendra dan Bagia (2016), Kurniawan dan Ahmadun (2016), Sutriani, Abduh dan Cahyono (2017), Munthe (2018), Fedri dan Riyani (2018), Natsir (2018), Sodikin dan Aprianis (2020), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kompensasi kerja akan

berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Apabila semakin baik pelaksanaan kompensasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang di peroleh

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Juradi (2014), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja.

PT Omya Indonesia Plant Paciran adalah sebuah perusahaan multinational yang bergerak di bidang produksi calcium karbonat. Bahan baku utamanya adalah batu kapur, griding aid, stearic acid. Batu kapur yang di pasok dari Kedung Ombo Tuban oleh PT CCI. Perusahaan memiliki karyawan 110 orang dibagian produksi. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, dan kesanggupan untuk bekerja sama.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Omya Indonesia Plant Paciran kepada para karyawan. Berupa pemenuhan terhadap kebutuhan karyawan yang meliputi pemberian gaji sesuai dengan UMK sebesar Rp. 2.488.724, disamping itu juga ada penambahan uang lembur sebesar Rp. 32.000 per sift, keamanan kerja karyawan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tersedianya alat pelindung kerja karyawan yang memadai seperti sarung tangan, masker, sepatu sefty, helm, aerplak. Pemberian pakaian seragam kerja satu tahun sekali sebanyak dua set pakaian. Pemberian uang makan dalam satu sift berupa kupon makan sebesar Rp. 10.000. Hubungan kerja karyawan satu dengan yang lain sangat interaktif dan mempunyai integritas yang tinggi, disamping itu hubungan antar karyawan dengan atasan juga harmonis yang di tandai dengan adanya komunikasi yang baik. Kondisi kerja yang nyaman karena dilakukan di lingkungan dalam pabrik sehingga

tidak terkena hujan dan panas, ruangan tempat kerja yang cukup luas sehingga karyawan dalam melakukan aktivitas produksi dengan leluasa. Sedangkan pada tingkat penghargaan secara khusus terhadap prestasi kerja karyawan, misalnya pemberian voucher belanja sebesar RP.200.000 di Matahari bagi karyawan yang dinilai baik oleh perusahaan.

Perusahaan dalam setiap periode mempunyai target produksi yang di hasilkan. Adapun target produksi perusahaan dalam waktu 5 tahun di tunjukkan dalam Tabel 1

Tabel 1  
Target Produksi Perusahaan

Produk	Tahun				
	2016 (Ton)	2017 (Ton)	2018 (Ton)	2019 (Ton)	2020 (Ton)
Om1 GD 25 kg	180.000	180.000	180.000	180.000	180.000
Om2 GD 25 kg	180.000	180.000	180.000	180.000	180.000
Om5 GD 25 kg	180.000	180.000	180.000	180.000	180.000
Om15 GD 40 kg	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Om15 GD 50 kg	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
Om1 GD 1000 kg	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Om2 GD 1000 kg	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Om5 GD 1000 kg	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Om15 GD 1000 kg	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Tsv1 GD 40 kg	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Tsv2 GD 40 kg	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
Tsv1 GD 1000 kg	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Tsv2 GD 1000 kg	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000
Tsv2 GD 50 kg	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
Tsv1 Dol 50 kg	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000
DC 40 kg	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
H 60 TU 25 kg	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000

H 60 TTU 25 kg	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
H 60 TUT 25 kg	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Total	1.096.000	1.096.000	1.096.000	1.096.000	1.096.000

Sumber : PT Omya Indonesia Plant Paciran.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik yang ditandai dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan dalam kurun waktu lima tahun yang ditunjukkan dalam Tabel 2

Tabel 2  
Produk yang dihasilkan Perusahaan

Produk	Tahun				
	2016 (Ton)	2017 (Ton)	2018 (Ton)	2019 (Ton)	2020 (Ton)
Om1 GD 25 kg	141.070	170.100	161.280	161.280	171.120
Om2 GD 25 kg	141.030	147.960	160.380	162.182	180.090
Om5 GD 25 kg	141.120	171.072	162.240	162.240	171.962
Om15 GD 40 kg	64.835	64.835	64.835	64.835	71.892
Om15 GD 50 kg	67.300	67.320	67.310	67.310	71.290
Om1 GD 1000 kg	16.480	17.172	16.460	16.462	17.283
Om2 GD 1000 kg	16.524	17.496	17.294	17.294	18.492
Om5 GD 1000 kg	17.472	17.471	16.370	16.370	17.469
Om15 GD 1000 kg	13.440	16.524	15.927	15.929	16.534
Tsv1 GD 40 kg	63.840	68.040	67.240	67.240	69.042
Tsv2 GD 40 kg	67.200	73.920	73.810	73.805	74.820
Tsv1 GD 1000 kg	14.448	15.053	16.052	16.053	17.632
Tsv2 GD 1000 kg	16.800	16.848	16.732	16.570	16.920
Tsv2 GD 50 kg	67.300	71.280	71.280	71.280	72.300
Tsv1 Dol 50 kg	73.920	74.520	68.205	68.195	69.215
DC 40 kg	62.820	62.820	62.720	62.710	62.840

H 60 TU	25 kg	1.920	2.100	1.820	1.820	1.820
H 60 TTU	25 kg	1.980	2.064	1.964	1.965	1.985
H 60 TUT	25 kg	1.680	1.860	1.760	1.760	1.890
Total		1.011.179	1.078.185	1.063.679	1.065.300	1.124.596

*Sumber : PT Omya Indonesia Plant Paciran*

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan dalam jangka waktu lima tahun ini mengalami fluktuasi. Hal ini terlihat dari tahun 2016 jumlah produk yang dihasilkan sebesar 1.011.179 ton, pada tahun 2017 sebesar 1.078.185 ton sehingga ada peningkatan sebesar 67.006 ton, pada tahun 2018 produk yang dihasilkan sebesar 1.063.679 ton yaitu mengalami penurunan sebesar 14.507 ton, pada tahun 2019 produk yang dihasilkan sebesar 1.065.300 ton yaitu mengalami peningkatan sedikit sebesar 1.621 ton, dan pada tahun 2020 produk yang dihasilkan sebesar 1.124.596 ton, yaitu mengalami peningkatan sebesar 59.296 ton.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi diberikan untuk meningkatkan produktivitas lagi dimasa yang akan datang. Maka penulis tertarik mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi finansial dan non finansial karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran?

4. Apakah kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran?
5. Variabel kompensasi apakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran?

### **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, maka peneliti membatasi permasalahan yang ada yaitu:

Teori dalam penelitian ini hanya mencakup teori kompensasi finansial dan non finansial karyawan bagian produksi PT. Omya Indonesia Plant Paciran

### **D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi finansial dan non finansial karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.
  - b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.
  - c. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.
  - d. Untuk mengetahui kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.
  - e. Untuk mengetahui variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Omya Indonesia Plant Paciran.

## 2. Kegunaan Peneliti Selanjutnya

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan.

### b. Bagi Pihak Lain

Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja.