

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Salah satu hal terpenting untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah aktivitas perusahaan tidak tergantung pada teknologi, perencanaan, sarana dan prasarana. melainkan yang penting didalamnya adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh untuk suatu perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia maka akan terjalankan suatu pekerjaan serta terwujudnya tujuan bersama mengingat kompetisi perusahaan satu dengan lainnya semakin bersaing, hal ini mengharuskan suatu perusahaan untuk bekerja lebih efektif, efisien dan produktif.

Tercapainya kerja yang produktif harus memperhatikan operasional di dalam maupun diluar perusahaan yaitu dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia apakah penempatan untuk karyawan bekerja sudah sesuai dengan skil maupun kemampuan serta bidang ilmu yang di miliki, memperhatikan apakah tersedianya alat penunjang, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Masalah yang sering terjadi untuk tercapainya produktivitas kerja yaitu belum janggihnya alat yang digunakan, sarana dan prasana yang cukup, ketersediaan karyawan yang masih kurang, perkembangan zaman mengingat sekarang kita berada dalam era digital 4.0. hal ini akan sangat memicu perusahaan-perusahaan bersaing semakin ketat, dengan adanya ketersediaan teknologi yang canggih akan membantu perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan, perusahaan harus memberikan inovasi-inovasi untuk bersaing, dapat melakukan strategi diferensial agar berbeda dengan perusahaan lain. Akan tetapi bukan hanya teknologi yang canggih dapat menghasilkan hasil produktivitas yang baik akan tetapi bagaimana kerja sumber daya-sumber daya yang ada dalam hal ini adalah tenaga kerja yang baik.

Dengan adanya sumber daya teknologi yang canggih dan memiliki sumber daya yang berkualitas maka hal ini menjadi kekuatan suatu perusahaan untuk mendapatkan kerja yang produktif. Produktivitas kerja menjadi output karyawan untuk membandingkan input karyawan pada suatu perusahaan baik berupa barang ataupun jasa. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Menurut Suwasta dan Sukodjo (dalam Widodo 2018:219) produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang di produksi) dengan sumber (Tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dll) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut. Dari ukuran tingkat efisien dan efektivitas (dari sumber yang digunakan selama produksi berlangsung),. Produktivitas, perbandingan efektivitas menghasilkan pengeluaran output dengan efisiensi pengguna sumber masukan input. Sedarmayanti (2017:341) produktivitas dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas (pegawai) , perbandingan antara hasil yang dicapai dari peran serta pegawai persatuan waktu atau sejumlah brang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang / sekelompok orang / pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Disamping itu perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam hal ini adalah kompensasi, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Hal yang sangat mempengaruhi yaitu kompensasi secara langsung dimana kompensasi finansial berupa gaji, insentif, bonus serta kompensasi tambahan. Hal ini di harapkan agar karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga akan tercapai kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah di rencanakan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko (2013:155). Sesuai dengan teori tersebut maka perusahaan harus memberikan kompensasi untuk membalas jasa untuk karyawan sehingga adanya umpan balik antara perusahaan dengan karyawan lebih urgentnya kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada pegawai atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Disisi lain pula Hasibuan (2012:118) mengemukakan, secara umum

kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu: pertama, *direct compensation*, merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif, dan kedua, *indirect compensation*, merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Dengan pemberian kompensasi finansial maka karyawan akan terdorong untuk bekerja sehingga akan memberikan hasil kerja yang produktif. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (2015:99) yang mengemukakan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedarmayanti (2017:341) produktivitas dikatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas (karyawan) , perbandingan antara hasil yang dicapai dari peran serta pegawai persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang / sekelompok orang / karyawan dalam jangka waktu tertentu.

PT Pabrik Gula Gorontalo adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik gula yang memproduksi gula pasir, dimana dalam memproduksi gula pasir selalu berusaha untuk mempertahankan strategi mutu produk dan pelayanan, strategi produk dilakukan melalui penawaran barang yang berkualitas. PT Pabrik Gula (PG) Gorontalo, memiliki kapasitas produksi ± 4.500 kilo per hari, merupakan andalan perekonomian Gorontalo dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Dari pertama berdiri hingga sekarang PT Pabrik Gula Gorontalo terletak di Desa Lakeya, Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Seluruh kegiatan atau aktifitas usaha dilakukan di lokasi tersebut. Luas bangunan perusahaan yang dimiliki adalah 30 Ha. Hingga saat ini lahan perkebunan milik PT.

Pabrik Gula Gorontalo mencapai 15.000 Hektar dengan perkebunan tebu yang produktif seluas 10.000 hektare tersebar di 76 Desa, 6 Kecamatan yang terdapat pada 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Gorontalo dan Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan Observasi awal, bahwa di PT Pabrik Gula Gorontalo memproduksi gula dimana karyawan diharapkan untuk menghasilkan produk sesuai target yang ditentukan perusahaan akan tetapi berdasarkan fenomena yang terlihat dan dengan data yang ada bahwa di PT Pabrik Gula Gorontalo masih belum maksimalnya target yang di capai karyawan informasi tersebut didapatkan melalui wawancara antara peneliti dan beberapa pegawai yang ada di PT.Pabrik Gula Gorontalo, masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kualitas pendidikan yang dimiliki, hal ini terlihat bahwa karyawan masih belum memahami bidang kerja yang dibebankan, masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah di tentukan hal ini kan menumpukkan pekerjaan yang harus di selesaikan maka akan berdampak pada produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel-tabel dan penjelasan di bawah ini.

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SD	80
SMP	120
SMA	250
S1	50
Total	500

Sumber: PT Pabrik Gula Gorontalo

Berdasarkan tabel di atas jumlah karyawan sejumlah 500 orang yang terdiri dari 80 orang pendidikan terakhir SD, 120 orang pendidikan terakhir SMP, 250 pendidikan terakhir SMA, 50 Pendidikan terakhir S1, Adapun pekerja di luar pabrik yaitu 2.591 orang pemelihara kebun dan 4.500 orang yang melakukan panen tebu. Dari data tersebut terlihat bahwa tenaga kerja yang tersedia dari lulusan S1 sangat minim.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo di Tahun 2015, 2016,2017 dan periode 2018

Tahun	Hadir	Cuti	Alpa	Izin	Sakit
2016	84,2%	9,7 %	1,1%	2,5%	2,2%
2017	80,8%	13,3 %	0,9%	2,6 %	2,2%
2018	80,4 %	12,31%	1,1 %	3,6%	2,6 %

Sumber : Rekapitulasi Absen PT.Pabrik Gula GORONTALO 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat persentase kehadiran dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan. Dalam perusahaan PT Pabrik Gula karyawan dengan kehadiran 21 hari dalam sebulan dapat dikatakan bahwa karyawan selalu hadir, sedangkan jika karyawan memiliki kehadiran diatas 21 hari berarti karyawan tersebut melakukan lembur diluar jam kerja.

Tabel 1.3 Produksi Gula

Uraian	Target	2016	2017	2018
Produksi Gula (Ton)	58.000 Ton	27.400 Ton	32.230 Ton	31.185 Ton
Triwulan I	58.000 Ton	600.000	806.000	996.000
Triwulan II	58.000 Ton	770.000	800.000	828.000
Triwulan III	58.000 Ton	785.000	670.000	813.000
Triwulan IV	58.000 Ton	585.000	947.000	548.000

Sumber: PT Pabrik Gula Gorontalo 2019

Berdasarkan tabel di atas bahwa produksi gula masih belum optimal dimana masih terdapat produksi gula setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penuruanan produksi gula.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **”Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil observasi menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari presentasi kehadiran di tiga tahun terakhir cenderung menurun sampai 80,4%
2. Masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah di tentukan
3. Belum maksimalnya target produksi yang di capai karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi di atas adapun permasalahan yang dapat dirumuskan peneliti dalam penelitian ini yaitu ”apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pabrik Gula Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pabrik Gula Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi PT Pabrik Gula Gorontalo diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pentingnya kompensasi finansial untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. dengan melihat praktiknya secara langsung. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan peneliti.