

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut semua perusahaan untuk lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan lain. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi. Manajemen adalah suatu ilmu yang benar-benar penting harus di pahami dan dipraktikkan dengan baik didalam suatu organisasi supaya organisasi tersebut dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Tentu bukan hal mudah bagi seorang Manajemen atau pemimpin untuk dapat mengatur bawahan-bawahannya dengan baik, maka dari itu pemimpin dituntut untuk mengerti tentang manajemen supaya tujuan organisasi tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Maka semakin baik proses manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi maka akan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan atau kinerja dari perusahaan atau instansi.

Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang diinginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja. Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan.

Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang berimbas pada semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Kompensasi meliputi imbalan *finansial* dan *nonfinansial* yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus (*insentif*). Sedangkan Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan *finansial* yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Adapun Kompensasi *nonfinansial* terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja (kebijakan-kebijakan

yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan).

PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri yang kegiatannya memanfaatkan hasil pertanian sebagai bahan baku, merancang, dan menyediakan peralatan untuk kegiatan-kegiatan tersebut. Selain itu juga di PT. Pabrik Gula Gorontalo Kec. Tolangohula Kab. Gorontalo memiliki berbagai bentuk kompensasi yang semuanya dimaksudkan untuk merangsang produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Dimana kompensasi yang dimaksud diantaranya kompensasi tidak langsung yang telah diprogramkan oleh perusahaan yang disebut sebagai perijanjian kerja bersama (PKB). Tetapi pada perusahaan ini masih terdapat tingkat produktivitas kerja karyawan yang tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan khususnya pada bagian karyawan musiman. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan jumlah produksi dengan jumlah tenaga kerjanya sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Tingkat Produktivitas PT. PG Gorontalo Tolangohula Tahun 2014 s/d 2018.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Musiman(org)	Jumlah Produksi (Ton)	Produktivitas rata-rata/org/thn
2014	132	396	3
2015	159	555	3,4
2016	179	699	3,9
2017	181	657	3,6
2018	189	722	3,8

Sumber : PT. Pabrik Gula Gorontalo Tolangohula.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja musiman meningkat setiap tahunnya sedangkan produksi pada tahun 2017 tidak mencapai

target yang di harapkan perusahaan maka produktivitas kerja individu karyawan musiman dapat diketahui menurun sehingga dapat berdampak pada output perusahaan. Guna mengantisipasi hal tersebut diatas, maka perlu dilakukan upaya-upaya konkrit untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia sehingga akan mampu meningkatkan rangsangan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pabrik Gula Gorontalo Kec.Tolangohula Kab.Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Pabrik Gula Gorontalo Kec. Tolangohula Kab.Gorontalo.dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSIMAN PADA PT. PABRIK GULA GORONTALO ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Adapun identifikasi masalahnya adalah:

- a. Dilihat dari kuantitas kerja karyawan tingkat produksi pada tahun 2017 menurun hingga 42(ton)/thn dari tahun sebelumnya yang berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja.
- b. menurunnya produktivitas kerja individu disebabkan kualitas kerja karyawan belum sesuai dengan standard kerja yang di harapkan perusahaan berdasarkan sebagian jumlah gagal produk pada tahun 2017.

- c. hasil observasi awal menunjukkan target kerja individu karyawan belum sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi yang telah di jabarkan di atas, masalah yang ingin di teliti dalam penelitian ini adalah :

Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan musiman PT. Pabrik Gula Gorontalo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan musiman PT.Pabrik Gula Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1.4.1 Manfaat teoritis

Sebagai bahan pembandingan teori manajemen-manajemen sumber daya manusia khususnya tentang produktivitas kerja karyawan yang didapat dengan keadaan yang terjadi di lapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya

1.4.2 Manfaat praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan,dalam hal ini PT. Pabrik Gula Gorontalo untuk melakukan perbaikan terhadap peningkatan Manajemen SDM.