



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT ALAM PERKASA LESTARI**



Skripsi Oleh :

ANGGUN ANINDYA TANTRI

01011181621004

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alam Perkasa Lestari

Disusun Oleh :

Nama : Anggun Anindya Tantri

Nomor Induk Mahasiswa : 01011181621004

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

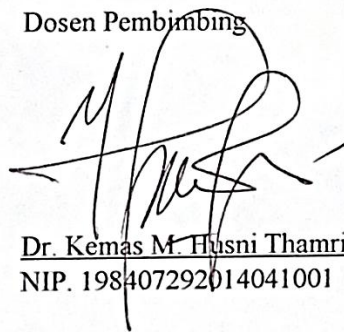
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 22 Juni 2023.

Dosen Pembimbing



Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.
NIP. 198407292014041001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ALAM PERKASA LESTARI

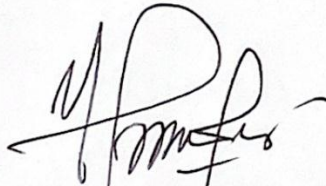
Disusun Oleh:

Nama : Anggun Anindya Tantri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181621004
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif tanggal 17 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 17 Juli 2023

Ketua



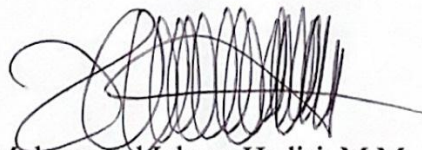
Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.
NIP. 198407292014041001

Anggota



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Anggun Anindya Tantri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011181621004
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alam Perkasa Lestari.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.
Anggota : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 17 Juli 2023

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 17 Juli 2023



Anggun Anindya Tantri
NIM. 01011181621004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Life for reason and any reason I have is not to make me perfect but to make me myself.”

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orang Tua Tercinta
- Sahabat-Sahabat Tersayang
- Rekan-Rekan Seperjuangan
- Almamaterku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dan puji syukur dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk melakukan penelitian guna meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Alam Perkasa Lestari”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Untuk itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan bimbingan, dukungan dan kerja sama dalam kegiatan penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis,



Anggun Anindya Tantri

NIM. 01011181621004

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka dari pada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. **Papa dan Mama** tersayang, papa penulis bapak Iskandar Ishak dan mama penulis ibu Sri Mulyana terima kasih atas segala cinta yang selalu Papa dan Mama berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si.**, selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Kepegawaian dan Keuangan Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya .
7. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.

8. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.** yang terhormat selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat berjasa bagi penulis dan telah banyak mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
9. **Nia Meitisari, S.E., M.Si** yang terhormat selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan nasihat, kritik, saran dan masukan yang membangun dalam penulisan Skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
11. **Pengelola Administrasi Jurusan Manajemen** khususnya Bapak Helmi Putra, S.M. dan Ibu Hambarwati, S.E. yang selalu memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam proses menempuh dan menyelesaikan pendidikan.
12. **Keluarga Tercinta** terutama kakak-kakak tersayang , terima kasih untuk dukungan yang selalu kakak berikan. Terima kasih selalu meyakinkan dan selalu menguatkan penulis untuk bisa menjalani perkuliahan dengan baik.
13. **Teman dan Sahabat** yang senantiasa selalu memberi semangat dan masukan dalam hal apapun terutama dalam proses penyusunan skripsi.
14. **Sepupu** terkhususnya Antya dan Zahra yang senantiasa memberikan doa dan semangat walaupun dari kejauhan.
15. **Terakhir**, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan memberikan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan Penelitian Skripsi ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya



Anggun Anindya Tantri
NIM. 01011181621004

ABSTRAK

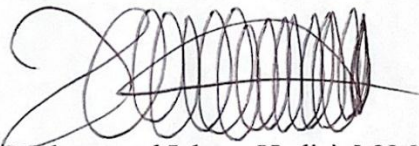
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ALAM PERKASA LESTARI

Anggun Anindya Tantri; Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Alam Perkasa Lestari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Metode pengambilan sampel, menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian. Adapun jumlah populasi karyawan PT Alam Perkasa Lestari sebanyak 80 orang. uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel nilai signifikan atau nilai α , maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Karyawan.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.
NIP. 198407292014041001

ABSTRACT

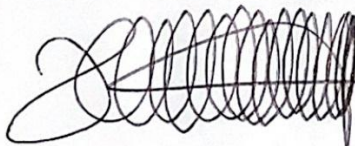
***THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY
AT PT ALAM PERKASA LESTARI***

Anggun Anindya Tantri; Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.

This study aims to determine the effect of compensation on employee productivity at PT Alam Perkasa Lestari. The research method used is a quantitative method. The data used in this research is primary data. The sampling method uses a saturated sample (census), where the entire population will be selected as the research sample. The total population of employees of PT Alam Perkasa Lestari is 80 people. t test obtained t count $>$ t table significant value or α value, it can be concluded that compensation has a significant effect on employee productivity. Thus the hypothesis is accepted

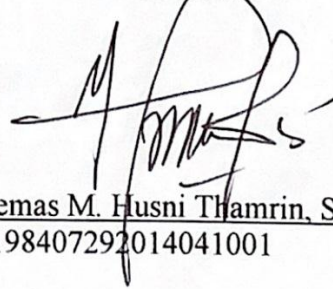
Keywords: Compensation, Employee Productivity

Head of The Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.
NIP. 198407292014041001

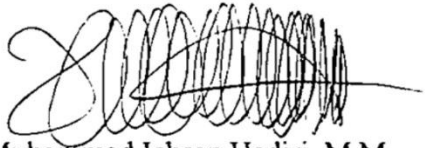
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Anggun Anindya Tantri
NIM : 01011181621004
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alam Perkasa Lestari

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.
NIP. 198407292014041001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Anggun Anindya Tantri

NIM : 01011181621004

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat /Tanggal Lahir : Palembang, 19 Februari 1999

Alamat Rumah : Jl. Swadaya Lr. Muara dua kisam RT. 48 RW. 14 No. 2849
Pakjo Palembang, Sumatera Selatan 30153

Alamat Email : anggunanindya20@gmail.com

Pendidikan Formal :

- SD Muhammadiyah 6 Palembang
- SMP ARINDA Palembang
- SMA ARINDA Palembang

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Kompensasi	17
2.1.3. Produktivitas Kerja.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Pikir	37
2.4. Hipotesis.....	37
BAB III Metode Penelitian	38
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	38
3.2. Rancangan Penelitian.....	38
3.3. Jenis Data	38
3.4. Sumber Data.....	38
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6. Populasi dan Sampel	40
3.7. Uji Instrumen	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.7.3 <i>Method Of Succesive Interval</i> (MSI).....	43
3.8. Teknik Analisa	44
3.8.1 Regresi Linier Sederhana	44
3.8.2 Koefisiensi Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)	44

3.8.3 Uji t.....	45
3.9. Definisi Operasional	46
BAB IV Hasil dan Pembahasan	48
4.1 Deskriptif Umum Perusahaan	48
4.2 Profil Responden.....	48
4.3 Distribusi Frekuensi	50
4.4 Uji Instrumen	58
4.5 Uji Hipotesis	61
4.6 Pembahasan	65
BAB V Kesimpulan Dan Saran	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Alam Lestari Perkasa Tahun 2022.....	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Alam Lestari Perkasa Tahun 2019 – 2022.....	7
Tabel 1.3	Gaji Karyawan PT. Alam Lestari Perkasa Tahun 2022	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Interprestasi Koefisiensi Korelasi (r)	45
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Karyawan PT. Alam Perkasa Lestari Cabang Palembang	48
Tabel 4.2	Usia Karyawan PT. Alam Perkasa Lestari Cabang Palembang	49
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas.....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Instrumen Kompensasi	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Instrumen Produktivitas.....	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.8	Persamaan Regresi Linear Sederhana	61
Tabel 4.9	Uji Koefisiensi Korelasi (r) dan Koefisiensi Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.10	Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Produksi PT. Alam Lestari Tahun 2019-2022	4
Gambar 2.1. Kerangka Konsep	37

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang apapun bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari bentuk usaha yang dilakukannya. Ditengah persaingan perusahaan-perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan suatu kekuatan sebagai pendukung perusahaan guna memenangkan persaingan di pasar. Hal tersebut yang menjadikan perusahaan membentuk faktor-faktor yang harus dimiliki untuk dapat mempertahankan keberadaan perusahaan secara berkala, selalu berkembang, dan selalu mempertahankan eksistensinya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Kemampuan menarik dan mempertahankan karyawan merupakan kebutuhan prasyarat bagi suksesnya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan Produktivitas karyawan pada perusahaan (Bernadaridin, 2016).

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia bagi kemajuan perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari asset perusahaan dan mitra berusaha. Maka perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan yang adil dari pemimpinnya sebagai timbal balik dari

jasa yang diberikan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa:

“Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan” (Bangun, 2018).

Keinginan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, juga harus diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjayang telah diberikan karyawan merupakan salah satu strategi agar karyawan bersedia dengan penuh kesadaran untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal (Fahmi, 2017).

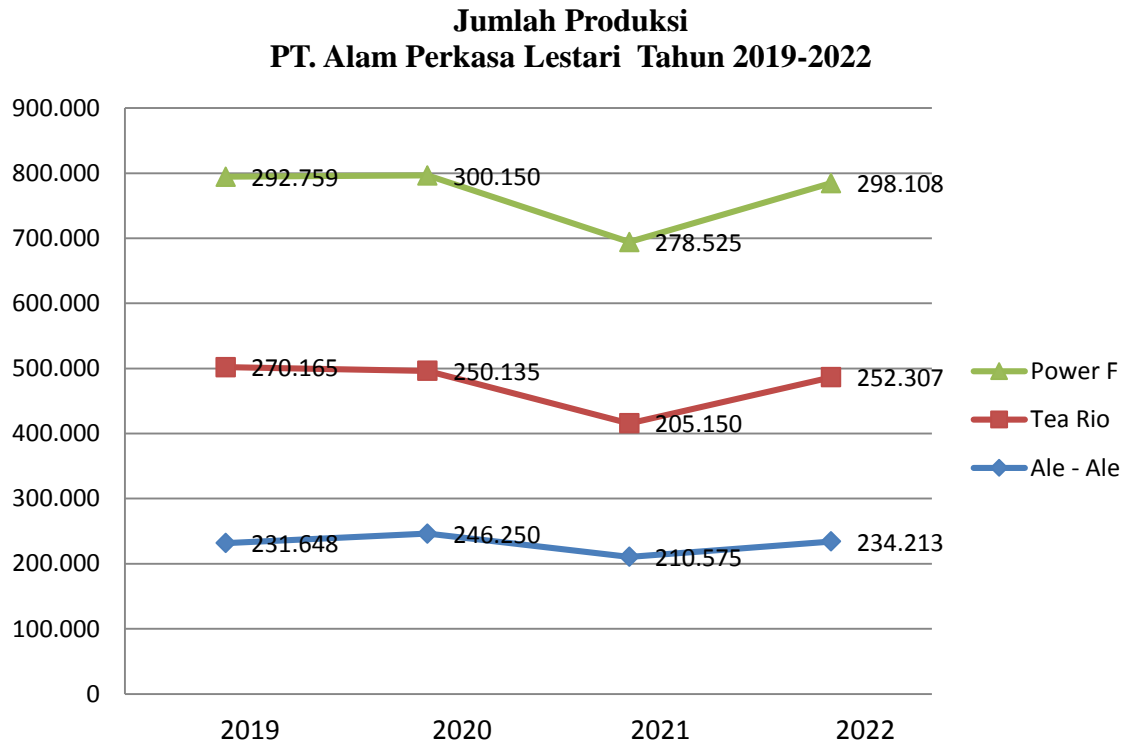
Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2017). Sistem pemberian kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini juga dikarenakan kompensasi sebagai perwujudan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya ini berhubungan dengan kepuasan kerja, yang berpengaruh pula terhadap produktivitas. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi (Dharmawan, 2017).

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Afandi (2016), menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

Mardiana (2017), menyatakan dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin. Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Tidak terkecuali PT. Alam Perkasa yang merupakan perusahaan yang tergabung dalam Wings Group, bergerak dalam bidang *Fast Moving Consumer Goods* yang saat ini semakin berkembang pesat di Indonesia.

PT. Alam Perkasa Lestari yang berlokasi di Jalan Pasir Putih KM 17, Sukamoro, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, memproduksi minuman *Ready to Drink*, seperti Ale-Ale, Power F, dan Teh Rio. Berikut disajikan grafik perkembangan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari jumlah

produksi PT. Alam Perkasa Lestari



Gambar 1. 1. Jumlah Produksi PT. Alam Perkasa Lestari Tahun 2019-2022

Sumber : Laporan Hasil Produksi PT. Alam Perkasa Lestari, 2022

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 terlihat jumlah produksi selama empat tahun terakhir yakni dari tahun 2019 hingga tahun 2022 cenderung berfluktuasi, hal ini terkait dengan pandemic Covid 19, menyebabkan jumlah permintaan akan produk yang dihasilkan PT. Alam Perkasa Lestari belum stabil, sehingga jumlah produksi yang dihasilkan pun juga belum stabil karena mengikuti permintaan pasar.

Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Alam Perkasa Lestari bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan pesanan dari perusahaan lainnya dapat terpenuhi. Swatsha dan Sukotjo (2017), mengemukakan bahwa, tingkat produksi dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat kesejahteraan perusahaan.

Hal serupa diperkuat oleh Van Iddekinge et al (2015), menyebutkan jika produktivitas kerja karyawan diperhatikan dan ditingkatkan maka jumlah produksi pun akan meningkat dan berdampak positif kepada keuntungan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu merealisasikan target produksi dan memenuhi semua pesanan dari perusahaan lain dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk meningkatkan profit perusahaan sehingga perusahaan bisa lebih sejahtera. Jika PT. Alam Perkasa Lestari tidak membenahi masalah penurunan capaian produksi ini maka perusahaan akan sulit berkembang dan tujuan perusahaan akan terhambat karena kurang optimalnya mendapatkan keuntungan.

Setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang dapat menentukan tingkat produktivitas, sehingga sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik namun sumber daya manusia memegang peran penting dalam faktor peningkatan produksi perusahaan walaupun sarana dan prasana juga berpengaruh positif (Yip dan Jhonson, 2018). Sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan agar mendapatkan keuntungan yang optimal karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan tujuan setiap perusahaan adalah untuk mendapatkan profit sehingga perusahaan bisa terus berkembang.

Schenieder et al (2017), menyebutkan karyawan yang dikelola dengan baik produktivitas kerjanya akan memberikan keuntungan yang optimal dan meningkatkan *competitive advantages*. Kemampuan suatu organisasi untuk bersaing tidak hanya bersumber dari pasar produk atau jasa yang dihasilkan, namun juga dari sisi sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah karyawan PT. Alam Perkasa Lestari pada tahun 2022 :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Alam Perkasa Lestari tahun 2022

No.	Unit Kerja	Jumlah (orang)
1.	<i>Human Resource and General Affair</i>	14
2.	<i>Clening Servis</i>	26
3.	Driver	6
4.	Listrik dan Air Sumur	46
5.	<i>Quality Assurance</i>	56
6.	Produksi	175
7.	Ekspedisi	12
8.	<i>Production Planning and Inventory Control</i>	12
9.	<i>Finance and Tax</i>	8
10.	<i>Warehouse Finsh Goods</i>	38
Jumlah		393

Sumber : PT. Alam Perkasa Lestari, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan ada 10 divisi yang berbeda di PT. Alam Perkasa Lestari dengan jumlah karyawan sebanyak 393 orang. Karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi PT. Alam Perkasa Lestari. Produktivitas karyawan yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan pada bagian produksi untuk mencapai target dari perusahaan PT. Alam Perkasa Lestari. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Panchanatham (2016), bahwa absensi adalah faktor yang mempunyai bobot paling berat dalam keberlangsungan produktivitas kerja. Apabila absensi tinggi maka akan berpengaruh terhadap proses produksi yang kurang optimal dan absensi merupakan masalah yang kronis dalam permasalahan produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan tersebut juga dialami PT. Alam Perkasa Lestari, menurut penuturan Ibu Er selaku *Human Resource Development* (HRD) bahwa karyawan di

PT. Alam Perkasa Lestari ada saja yang tidak masuk dengan berbagai alasan dalam bekerja dan hal ini sangat mengganggu produksi karena karyawan merupakan faktor utama dalam proses produksi lain padahal perusahaan sangat membutuhkan karyawannya untuk mencapai target produksi sehingga perusahaan dapat memenuhi semua pesanan dari perusahaan lain yang akan berdampak pada profitabilitas perusahaan. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan PT. Alam Perkasa Lestari tahun 2019-2022.

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Alam Lestari Perkasa Tahun 2019-2022

No.	Tahun	Jumah Karyawan	Sakit	Izin	Tidak Ada keterangan	Cuti	Terlambat
1.	2019	393	65	23	64	17	23
2.	2020	393	59	25	67	13	26
3.	2021	393	48	27	69	18	21
4.	2022	393	41	21	62	16	28
Jumlah			213	96	262	64	98
Rerata/bln			18	8	22	5	8

Sumber : Bagian HRD PT Alam Perkasa Lestari, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2. menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Dari data rekapitulasi absensi terlihat jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan lebih banyak dengan rata-rata 22 orang setiap bulannya. Selanjutnya, dapat dilihat juga data yang menunjukkan bahwa karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit mencapai 18 orang setiap bulannya dan karyawan yang terlambat dan izin mencapai rata-rata 8 orang setiap bulan. Hal ini mengganggu proses produksi perusahaan yang mengakibatkan jumlah produksi PT. Alam Perkasa Lestari tidak optimal padahal

target perusahaan dari tahun ke tahun meningkat dan jika dibiarkan maka perusahaan akan mengalami kerugian serta mengganggu produktivitas pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sedamayanti (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sikap, pendidikan, keterampilan, manajemen, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi serta kesempatan berprestasi. Dalam penelitian ini tingkat produktivitas kerja akan diteliti secara bersamaan dengan faktor kompensasi.

Pemberian kompensasi di PT. Alam Perkasa Lestari, juga mengalami sedikit perubahan sehingga menimbulkan keluhan dari beberapa karyawan. Sebelum pandemi Covid-19 karyawan diberikan beberapa bentuk kompensasi diluar gaji pokok. Sementara gaji pokok yang diterima karyawan tergantung dengan unit kerja masing-masing, untuk mengetahui besaran gaji pokok yang diterima karyawan di tiap unit kerja dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Gaji Karyawan PT. Alam Lestari Perkasa Tahun 2022

No.	Unit Kerja	Besar Gaji Yang Diterima (Rp)
1.	<i>Human Resource and General Affair</i>	3.200.000- 6.000.000
2.	<i>Clening Servis</i>	3.200.000
3.	Driver	3.200.000
4.	Listrik dan Air Sumur	3.200.000 - 6.000.000
5.	<i>Quality Assurance</i>	3.200.000
6.	Produksi	3.200.000
7.	Ekspedisi	3.200.000 – 6.000.000
8.	<i>Production Planning and Inventory Control</i>	4.000.000
9.	<i>Finance and Tax</i>	4.000.000
10.	<i>Warehouse Finsh Goods</i>	3.200.000

Sumber : Profil, PT. Alam Lestari Perkasa, 2022

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa gaji karyawan PT. Alam Lestari Perkasa, paling tinggi bagian *Human Resource and General Affair* yakni sebesar Rp. 6.000.000 dan gaji terendah bagian *Clening Servis* yakni sebesar Rp. 3.200.000. Namun semenjak pandemi, beberapa bentuk kompensasi seperti jaminan kesehatan, tunjangan makan, tunjangankehadiran, tunjangan hari raya, bonus akhir tahun dan insentif jam lembur ditiadakan.

Sauremann (2016), menyebutkan bahwa *monetary incentives* dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang seimbang maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat. Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan diantaranya Muslimah (2016), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa

tunjangan dan gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap, tetapi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kontrak di PT. Liris Indonesia.

Selanjutnya Aziz (2019), melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Roti Pemuda di Kota Pare Pare, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat dan positif yaitu artinya hubungan antara pemberian kompensasi dengan tingkat produktivitas kerja karyawan sangat kuat pada perusahaan Pabrik Roti Pemuda Kota Parepare. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Alam Perkasa Lestari.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah yakni bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Alam Perkasa Lestari?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Alam Perkasa Lestari.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan guna meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, H. (2018). *Effect of Compensation on Employee Productivity in the Case of Kality Foods Manufacturing Factory, Addis Ababa. June.*
- Afandi, Pandi, (2016). *Conpect & Indicator Human Resources Management for Management Reseath.* Yogyakarta.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga. Jakarta
- Bernadaridin, H. John, dan Joyce E. A. Russel. (2016). *Human Resource Management.* Mc. Graw-Hill Inc. Singapore
- Darmawan, D. (2017). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Surabaya: Pena Semesta.
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204–216. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.92>
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen.* Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. M. SP. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkata Produktifitas.* Bina Aksara. Bandung.
- Indriasari. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas Produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 123–134. <http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/viewFile/311/308>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>

- Kadarisman. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kadir, A., Humaid AlHosani, A., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). *The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287551>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Mardiana. (2017). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mifta Farid, et al. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Al-Amwal : Jurnal Ekonomi Dan PerbankanSyari'ah*, 14(2), 197. <https://doi.org/10.24235/amwal.v14i2.11075>
- Mila. Yuliasyah. Wita. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Bagian Tenaga Kebersihan Kabupaten Ogan Komering Ilir. repository.unsri.ac.id
- Mulina Safitri, R., & Yudistira, S. (2020). The Effect of Compensation on Employee Productivity in Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Haritage and Recreation Sport CCS*, 2(1), 1–8. <http://ijthrs.ppj.unp.ac.id>
- Munthe, R. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidakalang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 1(1), 40–47.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Produktivitas*. Jakarta: PT. Fajar. Iterpratama Mandiri.
- Panchanatham. (2016). Embracing Manpower for Productivity in Apparel Industry. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 3
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407–1416. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>

- Rosidah, Ambar. Teguh (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi , Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Santoso. (2012). *Statistik Parametrik*. Gramedia Pustaka Umum.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. A. (2017). A Funny Thing Happened On The Way To The Future: The Focus On Organizational Competitive Advantage Lost Out. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 96–101
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tulase, A. (2018). Impact of compensation on employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Van Iddekinge, C. H., Ferris, G. R., Perrewé, P. L., Perryman, A. A., Blass, F. R., & Heetderks, T. D. (2015). Effects of selection and training on unit-level performance over time: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 94, 829–843
- Wardani, D. S. C. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Telkom Indonesia Witel Bekasi. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 227–238. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.94>
- Wibowo. (2016) . *Manajemen Produktivitas* . Jakarta : Rajawali Pers
- Yanti, E. D., & Sari, M. M. (2022). Effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity PT Jia Lin Wood. *International Journal of Research and Review*, 9(9), 141–149. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220914>

- Yip, G and Johnson, G. (2018). *Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice*. In: Journal of Management, Vol. 35, No. 3, p. 718-804
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jemberana. *E-Journal Bisma*, 2(3), 114–120.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures*. 2(1),93–106.
- Zalne, Z., Albani, M. H., & Tanty, H. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance on PT. Waskita Beton Precast TBK. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(2), 340–348. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.59>
- Zhu, B., Ma, Z., & Qu, X. (2022). The impact of employee compensation restrictions on labor productivity in state-owned enterprises: Evidence from China. *Frontiers in Psychology*, 13(September), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.956523>

