

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TAHUNAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PABRIK AMMONIA III
PT. PUSRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Negara**



Oleh :

**RANNY RAHMADINI
07011381419121**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NOVEMBER 2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Kesempatan dan peluang tidak tercipta begitu saja. Kamu yang menciptakannya.

(Chriss Gosser)

Persembahan:

1. Kedua orangtuaku Elvisnedie Mansyur, SE dan Dra. Mahdalena
2. Saudara-saudaraku Ryan, Ratih dan Raisya
3. Teman-teman seangkatan Administrasi Negara 2014
4. Almamaterku yang selalu aku banggakan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pemberian Kompensasi Tahunan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pabrik Ammonia PT. PUSRI Palembang**" Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Srata Satu (S1) Jurusan Ilmu Administasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini hanyalah merupakan bagian kecil dari rangkaian proses panjang yang peneliti lalui untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulisan skripsi penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan serta bantuan dalam berbagai bentuk dari berbagai pihak sehingga proses penyelesaian skripsi penelitian ini dapat peneliti lalui dengan baik. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orangtua yaitu Elvisnedie Mansyur, SE dan Dra. Mahdalena tercinta yang tak pernah berhenti memberikan semangat dan bantuan tiada henti.
2. Bapak Prof. Dr. Kgs. Muhammad Sobri, M.Si, selaku Dekan FISIP Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara.
4. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan juga sebagai Pembimbing Akademik saya.
5. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si sebagai Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara periode 2014 - 2018.
6. Bapak Dr. M. Husni Thamrin, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan nasehat, masukan dan motivasi yang baik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Martina, M.Si Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara periode 2014 - 2018 dan juga sebagai Dosen Pembimbing II skripsi saya yang telah membimbing dan meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan yang membangun.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Karyawan pabrik Ammonia III PT.PUSRI Palembang.
10. Rekan-rekan seangkatan Administrasi Negara 2014.

Palembang, November 2018
Peneliti

Ranny Rahmadini
07011381419121

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya laba tahunan yang didapat oleh PT.PUSRI setiap tahunnya padahal kompensasi yang diberikan oleh PT.PUSRI sudah cukup besar setiap tahun akan tetapi laba yang didapatkan terus menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi tahunan terhadap produktivitas kerja di pabrik Ammonia III PT. PUSRI Palembang di karenakan hasil penjualannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan teori kompensasi dari Gary Dessler. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner kepada 54 responden dan wawancara tidak terstruktur. Menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan variabel kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,213. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel kompensasi (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) 21,3% sedangkan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lainnya. Hasil koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel produktivitas dengan nilai sebesar 0,461 atau 41,6% yang berarti bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan produktivitas termasuk dalam kategori sedang dan tidak terlalu berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di pabrik Ammonia III PT.PUSRI Palembang. Hasil wawancara tidak terstruktur menyatakan turunnya laba hasil produksi pupuk PT.PUSRI Palembang dikarenakan turunnya nilai dollar AS, mesin yang tidak berfungsi, gaya kepemimpinan yang kurang baik, pegawai-pegawai baru yang kurang berpengalaman, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan pegawai-pegawai yang kurang disiplin. Diharapkan perusahaan meningkatkan pendidikan pelatihan dan penerapan kedisiplinan kepada para pegawai.

Kata kunci: kompensasi, produktivitas kerja pegawai

ABSTRACT

This research was distributed by decreasing the annual profits earned by PT. PUSRI annually whereas the compensation given by the factory PT. PUSRI is already big enough each year but profits obtained continued to decline. This research aims to find out how big the influence of annual compensation to productivity of work in plant Ammonia III PT PUSRI Palembang because sales results did not achieve the targets that have been set. This research using compensation theory from Gary Dessler. This research method using quantitative research using questionnaires to 54 respondents and unstructured interview. In analyzing the data used descriptive analysis that contains item distribution of each variable, then a simple linear regression analysis and hypothesis testing. From the results of testing with simple linear regression and partial regression analysis showed a variable compensation (X) against work productivity employees (Y) is indicated by the value of the R Square i.e. of 0.213. This figure shows that the simultaneous compensation (X) variables used in the regression equation is contributing to employee work productivity (Y) 21.3% 78.7% while the rest is affected by other variables such as the leadership and others. The results of the correlation coefficient indicates the relationship between variable compensation with variable productivity with value of 0.46 or 41,6% who means that the relationship between variable compensation and productivity are included in the category of being and not too influential. Based on the results of this study it was concluded that a significant and positive effect compensation partially against work productivity employees at the Ammonia III factory PT. PUSRI Palembang. Results from unstructured interviews, known for falling profits produce fertilizer PT. PUSRI Palembang due to the fall in the value of the U.S. dollar, the machine does not work, the leadership style is not good enough, the new officers who are less experienced, lack of communication between superiors and subordinates and servants who lack discipline. The company is expected to increase the education training and the application of discipline to its employees.

Keywords: compensation, employee work productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	15
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Landasan Teori.....	16
B. Produktivitas.....	27
C. Hubungan Antara Kompensasi Dan Produktivitas.....	29
D. Teori Kompensasi Gary Dessler.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
F. Penelitian Terdahulu.....	32
G. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
B. Jenis dan Sumber Data	34
C. Metode Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Definisi Operasional Variabel.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	39
G. Metode Analisis Data.....	40
Sistematika Penulisan.....	44
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	45
A. Sejarah Singkat Berdirinya PT.PUSRI Palembang.....	44
B. Visi, Misi, Tata Nilai dan Budaya PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.....	47
C. Makna Logo dari PT. PUSRI Palembang.....	47
D. Struktur Organisasi PT. PUSRI Palembang.....	49
E. Struktur Organisasi Pabrik Ammonia III PT. PUSRI Palembang.....	50
F. Proses Pembuatan Ammonia.....	53
G. Kompensasi Tahunan.....	56
BAB V PEMBAHASAN.....	58
A. Profil Responden.....	58
B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
C. Analisis Data.....	70
BAB VI PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Kompensasi Finansial dan Non Finansial.....	4
2. Daftar Gaji Pokok Pegawai Tahun 2012-2016.....	12
3. Daftar Kompensasi Tahunan Pegawai Tahun 2012 - 2016.....	13
4. Target Penjualan, Realisasi dan Laba Bersih PT. PUSRI Selama 5 (Lima) Tahun.....	14
5. Definisi Operasional.....	38
6. Standar Penelitian untuk Validitas.....	41
7. Standar Penilaian Untuk Reabilitas.....	42
8. Presentase Tanggapan Responden.....	43
9. Susunan Personil Pabrik Ammonia III.....	51
10. Jadwal Aliran Gas PT. Pertamina ke PT. PUSRI.....	55
11. Jenis Kelamin Responden.....	59
12. Pendidikan Responden.....	59
13. Jabatan Responden.....	60
14. Usia Responden.....	60
15. Lama Kerja.....	61
16. Golongan.....	61
17. Statistik Deskriptif Responden.....	62
18. Kriteria Penilaian Berdasarkan Rata-rata Skor Setiap Indikator.....	63
19. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Bonus/Kompensasi Pertahun.....	64
20. Produktivitas Pegawai.....	67
21. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	69
22. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Kompensasi.....	70

23. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Produktivitas.....	71
24. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	72
25. Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov -Smirnov.....	73
26. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	75
27. Hasil Uji t (Parsial)	77
28. Model <i>Summary</i>	78
29. Anova.....	79
30. Hasil Uji Beda Menggunakan <i>T-Test One-Sample Statistics</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Logo PT. PUSRI Palembang.....	48
2. Struktur Organisasi PT. PUSRI Palembang.....	49
3. Proses Pembuatan Ammonia.....	53
4. Grafik Histogram Variabel.....	73
5. Grafik P-P Plot Regresi Variabel.....	74

DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG

BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
JASOP	: Jasa Operasi
RKAP	: Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan
RUPS	: Rapat Umum Pemegang Saham
THT	: Tabungan Hari Tua
PKHT	: Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua
GKM	: Gugus Kendali Mutu
QCC	: <i>Quality Control Circle</i>
OJT	: <i>On The Job Training</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.....	98
Lampiran3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	101
Lampiran4. Hasil Penelitian SPSS.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki.

Pengupahan telah diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, pemerintah meminta perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada pegawai. Dalam menyusun struktur dan skala upah, pengusaha perlu mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Selain itu, harus diadakan penyesuaian secara berkala berdasarkan kemampuan perusahaan dan produktivitas seperti yang tertuang didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional, namun demikian, faktor emosional dan prikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecil kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai mungkin akan menurun.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan. Hasibuan (2011:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak serta harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan,

risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan pemberian kompensasi tersebut perusahaan mengharapkan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Malayu S.P. Hasibuan (2011:125) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan di berbagai instansi swasta atau BUMN. Pada umumnya, setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja pegawai seperti yang dialami oleh PT. PUSRI (PERSERO) Palembang.

PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero), yang dikenal sebagai PT. PUSRI, merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran pupuk yang rata-rata tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga untuk menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai tidak dapat diketahui dengan pasti. Produktivitas kerja pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Salah satu cara yang dilakukan PT. PUSRI dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan non finansial yang menjadi sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu memotivasi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Daftar kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan PT. PUSRI berdasarkan keputusan direksi perusahaan yang tertuang didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Tahun 2017-2019 PT. PUSRI kepada para pegawai, adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Daftar Kompensasi Finansial dan Non Finansial PT. PUSRI

NO.	Kompensasi Finansial	No.	Kompensasi Non Finansial
1.	Gaji	1.	Fasilitas a. Rumah Dinas b. Sembako c. Pakaian Kerja d. Peralatan Kerja e. Kendaraan
2.	Insentif	2.	Tempat Ibadah
3.	Kompensasi Tahunan	3.	Arena Olahraga
4.	Bantuan Kesejahteraan	4.	Jaminan Sosial
5.	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	5.	Pemberian Promosi
6.	Tunjangan Pendidikan	6.	Pemberian Pujian Lisan atau Tulisan
7.	Tunjangan-tunjangan a. Tunjangan Jabatan b. Tunjangan Pimpinan c. Tunjangan Pabrik d. Tunjangan Risiko e. Tunjangan Profesi f. Tunjangan Rayon g. Tunjangan <i>Transport</i> h. Tunjangan <i>Shift</i> i. Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua j. Tunjangan Kesetaraan k. Tunjangan Pejabat Sementara	7.	Pemberian Bakti Kerja dan Purna Bakti

Sumber: PT. PUSRI Palembang (2018)

Adapun penjelasan dari Kompensasi Finansial yang terdapat pada tabel 1 adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Berdasarkan pasal 24 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, pekerja berhak atas gaji yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan status pekerja, jenis pekerjaan, jabatan dan *grade*.

2. Insentif

Berdasarkan pasal 29 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, perusahaan memberikan insentif kepada pekerja dengan memperhatikan kinerja perusahaan, kinerja unit kerja dan prestasi pekerja. Besarnya pemberian insentif disesuaikan dengan tabel yang diatur berdasarkan *grade*, khusus pekerja yang menjabat jabatan struktural tetapi belum masuk pada *grade* jabatan struktural, maka besaran insentif diberikan sesuai dengan *grade* jabatan.

Pembayaran insentif adalah sebagai berikut:

- a. Triwulan 1 (Januari s/d Maret) dibayar pada bulan April.
- b. Triwulan 2 (April s/d Juni) dibayar pada bulan Juli.
- c. Triwulan 3 (Juli s/d September) dibayar pada bulan Oktober.
- d. Triwulan 4 (Oktober s/d Desember) dibayar pada bulan Januari.

3. Kompensasi Tahunan

Berdasarkan pasal 30 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, kompensasi tahunan atau Jasa Operasi (JASOP) merupakan kompensasi yang didapatkan pegawai sebagai penghargaan dari perusahaan setiap satu tahun sekali, tepatnya pada Bulan Juni. Kompensasi pertahun dianggarkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) yang disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan dibayarkan kepada pegawai berdasarkan kinerja perusahaan serta tolak ukur lainnya. Kompensasi ini diberikan sebesar 5 (lima) kali gaji atau 6 (enam) kali gaji atau 7 (tujuh) kali gaji tergantung kebijakan perusahaan. Sesuai dengan teori manajemen kompensasi, bonus atau

kompensasi diberikan kepada pegawai yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus ini diberikan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

4. Bantuan Kesejahteraan

Berdasarkan pasal 42 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, perusahaan memberikan bantuan kesejahteraan kepada pegawai sesuai kemampuan perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- a. Bantuan pernikahan pertama.
- b. Bantuan melahirkan.
- c. Bantuan aqiqah atau khitanan, membaptis, mepades (potong gigi) untuk anak yang ditanggung perusahaan.
- d. Bantuan rekreasi, kesenian dan olahraga.
- e. Bantuan pemilikan atau perbaikan rumah pribadi pekerja.

5. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Berdasarkan pasal 28 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, perusahaan memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada setiap pekerja sesuai dengan agama masing-masing, sekurang-kurangnya sebesar 1 (satu) kali gaji bruto, dan diberikan lebih jika kondisi keuangan perusahaan baik. Pembayaran tunjangan hari raya keagamaan dilakukan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum hari raya keagamaan pegawai.

6. Tunjangan Pendidikan

Seperti yang tertuang di dalam pasal 28 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, perusahaan memberikan tunjangan pendidikan sebesar 100% gaji bruto setiap tahun yang dibayarkan sesuai kebutuhan yang disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja. Syarat pemberian tunjangan pendidikan akan diatur tersendiri dalam surat keputusan Direksi.

7. Tunjangan-tunjangan

Berdasarkan pasal 27 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, tunjangan-tunjangan merupakan komponen tambahan untuk menetapkan besarnya gaji pekerja sesuai dengan status pekerja, jenis pekerja, jabatan dan gradenya, terdiri dari:

a. Tunjangan Jabatan

1) Tunjangan Pimpinan

Diberikan kepada seluruh pegawai tingkat pimpinan dengan membedakan jabatan struktural, profesional dan fungsional sebagai kompensasi tanggung jawab jabatan dan kelebihan jam kerja biasa.

2) Tunjangan Pabrik

Diberikan kepada pegawai Direktorat Produksi dan Direktorat lain yang terlibat langsung dengan operasi pabrik (kecuali pekerjaan yang bersifat administrasi dan jabatan fungsional) dan diusulkan oleh Direktur Produksi.

3) Tunjangan Risiko

Diberikan kepada pegawai atas dasar risiko terhadap potensi kecelakaan kerja dan kesehatan kerja atau risiko cacat fisik yang dapat terjadi di wilayah kerjanya.

4) Tunjangan Profesi

Diberikan sesuai dengan beban kerja di unit kerja/*output* kinerja yang dihasilkan.

b. Tunjangan Rayon

Merupakan tunjangan kemahalan yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan *grade*.

c. Tunjangan Sarana

1) Tunjangan *Transport*

Diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan *grade*.

2) Tunjangan *Shift*

Diberikan sebagai kompensasi kelebihan jam kerja dan ketidaknikmatan bekerja dengan waktu kerja yang berubah-ubah yang besarnya berdasarkan *grade* dan jenis *shift*.

d. Tunjangan Lain-lain

1) Tunjangan Kesejahteraan Hari Tua

Merupakan kontribusi perusahaan yang diberikan PT. PUSRI untuk Iuran Pensiun, Tabungan Hari Tua (THT), Pemeliharaan Kesehatan Hari Tua (PKHT) dan Iuran BPJS Ketenagakerjaan.

2) Tunjangan Kesetaraan

Diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan jabatan dan *grade* yang dipangkunya.

3) Tunjangan Pejabat Sementara

Diberikan kepada pegawai yang ditunjuk memangku suatu jabatan struktural selama pejabat definitif sedang tugas/dinas keluar kota, cuti, sakit, pejabat definitif belum ditunjuk.

Adapun penjelasan dari Kompensasi Non Finansial pada tabel 1 adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas

a. Rumah Dinas

Perusahaan menyediakan fasilitas rumah dinas kepada pegawai dengan jabatan tertentu dengan melihat urgensi pekerjaannya serta ketersediaan fasilitas.

b. Sembako

Perusahaan memberikan bantuan sembako berupa minyak sayur, gula, kopi dan susu kaleng setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada setiap pegawai.

c. Pakaian Kerja

Perusahaan memberikan bantuan pakaian kerja dan kelengkapannya setiap tahun dengan kualitas yang baik.

d. Peralatan Kerja

Perusahaan menyediakan alat-alat kerja bagi pekerja menurut macam dan jenis yang ditentukan oleh masing-masing pekerjaan.

e. Kendaraan

Perusahaan menyediakan fasilitas kendaraan *pool* dan kendaraan operasional kepada unit kerja tertentu dengan melihat urgensi pekerjaannya.

2. Tempat Ibadah

Di kompleks PT. PUSRI disediakan masjid yang nyaman dan cukup besar untuk yang beragama Islam.

3. Arena Olahraga

Di kompleks PT. PUSRI terdapat beberapa arena berbagai cabang olahraga seperti, lapangan basket, lapangan tenis, lapangan bola, *jogging area* dan kolam renang.

4. Jaminan Sosial

Berupa pemberian asuransi kesehatan kepada keluarga, yang terdiri dari 1 (satu) orang suami atau istri dan maksimum 3 (tiga) orang anak.

5. Pemberian Promosi

Berupa kenaikan pangkat dan jabatan, pegawai akan disesuaikan dengan *grade* jabatan struktural tersebut.

6. Pemberian Pujian Lisan atau Tulisan

Berdasarkan pasal 17 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, Pegawai mendapatkan piagam penghargaan dan kenaikan *grade* 1 (satu) tingkat tanpa merubah

jabatan. Penghargaan ini diberikan kepada pegawai yang tidak merugikan perusahaan atau yang mendapatkan penemuan-penemuan baru yang dapat menguntungkan perusahaan.

7. Pemberian Bakti Kerja dan Purna Bakti

Berdasarkan pasal 47 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT. PUSRI, pemberian bakti berdasarkan satu windu bakti kerja (8 tahun kerja), dwiwindu bakti kerja (16 tahun kerja), triwindu bakti kerja (24 tahun kerja) dan caturwindu bakti kerja (32 tahun). Adapun yang diberikan kepada pegawai adalah emas 24 karat berbentuk lencana, piagam penghargaan, kain atau batik untuk istri atau suami pegawai.

Dalam pasal 49 PKB (Perjanjian Kerja Bersama), PT. PUSRI memberikan kesempatan kepada setiap pegawai yang tergabung dalam beberapa kelompok yang memiliki penemuan-penemuan atau inovasi untuk perusahaan, agar mendapatkan ide-ide untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan prestasi kerjanya, disebut Gugus Kendali Mutu (GKM) atau *Quality Control Circle* (QCC). Gugus Kendali Mutu (GKM) adalah suatu kegiatan dimana sekelompok pegawai yang bekerjasama dan melakukan pertemuan secara berkala dalam mengupayakan pengendalian mutu (kualitas).

Beberapa kelompok pegawai mengembangkan inovasi seperti penemuan-penemuan untuk meningkatkan mutu pabrik, lalu dipertandingkan untuk mendapatkan *reward* dari perusahaan. Tujuannya adalah agar pegawai dapat meningkatkan kreatifitas dan memiliki inovasi agar dapat memajukan perusahaan tersebut.

Adapun ketentuan dalam pemberian kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan Dana Perusahaan

Perusahaan harus bersikap terbuka mengenai kondisi keuangan perusahaan, apabila keuntungan perusahaan rendah, maka perusahaan tidak bisa memberi kompensasi yang besar.

2. Produktifitas Kerja Karyawan

Semakin tinggi tingkat produktifitas karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

3. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada mereka.

4. Biaya Hidup

Idealnya besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan sandang dan pangan mereka dan keluarganya. Oleh karena itu kenaikan biaya hidup harus diimbangi oleh naiknya kompensasi yang diterima karyawan.

5. Berprestasi Luar Biasa

Karyawan yang berprestasi luar biasa yang telah dinyatakan dalam surat keputusan Direksi, akan diberikan penghargaan berupa piagam penghargaan, kenaikan *grade* 1 (satu) tingkat tanpa merubah jabatan, dan penghargaan dalam bentuk uang.

6. Golongan (*Grade*)

Penentuan *grade* pekerja berdasarkan atas eselonisasi dari jabatan yang ada di organisasi PT. PUSRI Palembang dengan memperhatikan kebutuhan dan perkembangan perusahaan dan berhubungan langsung dengan sistem pemberian kompensasi.

7. Jabatan

Posisi dan jabatan menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Semakin tinggi posisi dan jabatan karyawan, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Adapun faktor lain dalam pemberian kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran (Absensi)

Sesuai pasal 22 PKB, setiap pekerja wajib mematuhi waktu kerja masing-masing dan wajib melakukan absensi dengan mesin pencatat kehadiran yang berlaku di perusahaan. Apabila terlambat, pegawai tersebut akan dipotong kompensasinya sesuai seberapa lama waktu keterlambatannya.

2. Penilaian Kerja

Penilaian prestasi kerja menggunakan sistem rater 360⁰, yaitu penilai terdiri dari diri sendiri, atasan, teman sejawat, pelanggan dan bawahan. Penilaian dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali.

Gaji merupakan hak pekerja yang diterima dari perusahaan berupa imbalan dalam bentuk uang atas jasa yang diberikan oleh pegawai. Tabel dibawah ini menunjukkan daftar gaji pokok karyawan berdasarkan grade dari tiap golongan yang didapat setiap bulannya dari tahun 2012 - 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Daftar Gaji Pokok Pegawai Tahun 2012 - 2016

<i>Grade</i>	2012	2013	2014	2015	2016
7A	Rp1.325.000	Rp1.403.000	Rp1.481.000	Rp1.559.000	Rp1.637.000
6B	Rp1.601.000	Rp1.695.000	Rp1.789.000	Rp1.883.000	Rp1.978.000
6A	Rp1.932.000	Rp2.406.000	Rp2.160.000	Rp2.274.000	Rp2.388.000
5B	Rp2.335.000	Rp2.472.000	Rp2.610.000	Rp2.746.000	Rp2.883.000
5A	Rp2.819.000	Rp2.985.000	Rp3.151.000	Rp3.317.000	Rp3.483.000
4B	Rp3.405.000	Rp3.605.000	Rp3.805.000	Rp4.005.000	Rp4.205.000
4A	Rp4.111.000	Rp4.353.000	Rp4.595.000	Rp4.837.000	Rp5.079.000

Sumber: PT. PUSRI Palembang

Tabel 2 merupakan daftar gaji pokok karyawan PT. PUSRI di pabrik Ammonia III berdasarkan *grade* tiap golongan dengan jumlah yang didapat setiap bulan. Produktivitas

kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, dikarenakan peningkatan produktivitas kerja itu tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung tidak bersemangat dan malas-malasan dalam bekerja.

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah kompensasi pertahun yang diterima oleh pegawai PT. PUSRI di pabrik Ammonia III:

Tabel 3

Daftar Kompensasi Tahunan Pegawai Tahun 2012 - 2016

<i>Grade</i>	2012	2013	2014	2015	2016
7A	Rp9.275.000	Rp7.015.000	Rp5.924.000	Rp7.795.000	Rp9.822.000
6B	Rp11.207.000	Rp8.475.000	Rp7.156.000	Rp9.415.000	Rp11.868.000
6A	Rp13.524.000	Rp12.030.000	Rp8.640.000	Rp11.370.000	Rp14.328.000
5B	Rp16.345.000	Rp12.360.000	Rp10.404.000	Rp13.370.000	Rp17.998.000
5A	Rp19.733.000	Rp14.925.000	Rp12.604.000	Rp16.585.000	Rp20.898.000
4B	Rp21.315.000	Rp18.025.000	Rp15.220.000	Rp20.065.000	Rp25.230.000
4A	Rp28.777.000	Rp21.765.000	Rp18.380.000	Rp24.185.000	Rp30.474.000

Sumber: PT. PUSRI Palembang (2018)

Tabel 3 menunjukkan daftar kompensasi setiap golongan (*grade*) yang diterima setiap satu tahun sekali pada Bulan Juni di pabrik Ammonia III PT. PUSRI Palembang.

Perusahaan juga melaksanakan kebijakan, antara lain sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi.
2. Peningkatan kompetensi, profesionalisme, pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan khusus.
3. Peningkatkan kesejahteraan melalui kenaikan gaji dan tunjangan karyawan berdasarkan golongan.

Laporan laba rugi merupakan laporan untuk mengukur keberhasilan operasional perusahaan selama jangka waktu tertentu. Perusahaan menggunakan laporan ini untuk menentukan profitabilitas dan nilai investasi. Adapun target penjualan ammonia, realisasi dan laba bersih PT.PUSRI dari tahun 2012 - 2016, adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Target Penjualan, Realisasi dan Laba Bersih PT. PUSRI Tahun 2012 - 2016

TAHUN	TARGET PENJUALAN AMMONIA	REALISASI	LABA BERSIH
2012	65.000 Ton	63.889 Ton	Rp1,3 Triliun
2013	65.000 Ton	56.896 Ton	Rp813,324 Miliar
2014	100.000 Ton	91.041 Ton	Rp515,765 Miliar
2015	100.587 Ton	111.313 Ton	Rp500,68 Miliar
2016	210.000 Ton	178.142 Ton	Rp592,59 Miliar

Sumber: diolah penulis berdasarkan website PT. PUSRI (2018)

Dari tabel 4, diketahui PT. PUSRI dari tahun 2012 sampai tahun 2016 mengalami penurunan pendapatan yang cukup besar setiap tahunnya, artinya perusahaan mengalami kerugian. Dari target penjualan ammonia, ternyata hasil penjualannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun, padahal karyawan PT.PUSRI telah mendapatkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial, yaitu gaji setiap satu bulan sekali, insentif setiap tiga bulan sekali, tunjangan hari raya keagamaan, uang cuti tahunan dan kompensasi tahunan. Adapun kompensasi non finansial, yaitu pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga, pengelolaan dana pensiun, program pemilikan rumah untuk karyawan, penyediaan sejumlah fasilitas dan sarana ibadah, pendidikan, olahraga, rekreasi dan lain-lain.

Penulis tertarik untuk mengetahui apakah kompensasi tahunan yang didapat oleh pegawai pabrik Ammonia III berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai, dikarenakan

kompensasi yang didapatkan cukup besar setiap tahunnya, yaitu dari 4 (empat) kali gaji, 5 (lima) kali gaji atau 6 (enam) kali gaji tergantung kebijakan perusahaan, akan tetapi laba bersih yang didapatkan PT. PUSRI terus menurun. Kompensasi tahunan yang diberikan oleh PT. PUSRI berdampak ganda, dimana satu sisi kompensasi tahunan agak berdampak pada bagian operasi dan disisi lain kompensasi tahunan diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja pegawai sesuai dengan pencapaian produksi yang ditetapkan oleh PT. PUSRI Palembang.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Tahunan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pabrik Ammonia III Palembang".

B. Perumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh kompensasi tahunan terhadap produktivitas kerja pegawai di pabrik Ammonia III PT.PUSRI Palembang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi pertahun tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diberikan PT.PUSRI kepada pegawai pabrik bagian Ammonia III.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan pengetahuan, bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam pelaksanaan program kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Sebuah Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Barker, et al. 2002. *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley&Sons Ltd.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasan, M. Iqbal, M.M. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya (Edisi 2)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Mangkunegara, Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Genesis
- Purwarno. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Prenadamedia Group

B. Peraturan-peraturan:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

C. Sumber internet:

PT. PUSRI. 2012. Laporan Keuangan PT. PUSRI. 27 November 2017.
<http://www.pusri.co.id/ina/laporan-laporan-tahunan/>

PT. PUSRI. 2013. Laporan Keuangan PT. PUSRI. 27 November 2017.
<http://www.pusri.co.id/ina/laporan-laporan-tahunan/>

PT. PUSRI. 2014. Laporan Keuangan PT. PUSRI. 27 November 2017.
<http://www.pusri.co.id/ina/laporan-laporan-tahunan/>

PT. PUSRI. 2015. Laporan Keuangan PT. PUSRI. 27 November 2017.
<http://www.pusri.co.id/ina/laporan-laporan-tahunan/>

PT. PUSRI. 2016. Laporan Keuangan PT. PUSRI. 27 November 2017.
<http://www.pusri.co.id/ina/laporan-laporan-tahunan/>