

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG,  
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG SERTA  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN**

**(STUDI PADA PT. PUPUK SRIWIJAYA PALEMBANG)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**SEPTIA WAHYUNI PUSPITA SARI**

**NIM.12010110141081**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2016**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Septia Wahyuni Puspita Sari

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141081

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG,  
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG SERTA  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. PUPUK  
SRIWIJAYA, PALEMBANG)**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.

Semarang, 8 Desember 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.)

NIP. 197006171998021001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Septia Wahyuni Puspita Sari  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141081  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG,  
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG SERTA  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. PUPUK  
SRIWIJAYA, PALEMBANG)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 Desember 2016**

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si. (.....)
2. Dr. Edy Rahardjo, M.Si. (.....)
3. Mirwan Surya P., Ph.D. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Septia Wahyuni Puspita Sari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PUPUK SRIWIJAYA, PALEMBANG)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 8 Desember 2016

Yang membuat pernyataan,

(Septia Wahyuni Puspita Sari)

NIM : 12010110141081

## ABSTRACT

*Problems that occur in the PT. Pupuk Sriwijaya Palembang is a decrease in employee productivity. It is shown from a decrease in the production target of PT. Pupuk Sriwijaya Palembang where production achievement never reached the target set by the company. Decrease in employee's productivity is thought to be caused due to several factors namely direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health. This study aimed to analyze the influence of direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health on employee productivity PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.*

*The population used in this study employees of PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. The sampling technique used was purposive sampling. Criteria samples taken is the production employees of PT. Pupuk Sriwijaya Palembang who have worked at least three years amounted to 118 employees. Methods of data collection in this study using questionnaires and interviews. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis.*

*Based on this research, direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health a positive effect on employee productivity PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Productivity of labor was explained by direct compensation, indirect compensation, and occupational health and safety amounted to 74.4%.*

*Keywords: Direct compensation, indirect Compensation, occupational safety and health, productivity.*

## ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang adalah penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari penurunan pencapaian target produksi karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang dimana pencapaian produksi tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan produktivitas kerja karyawan ini diduga disebabkan karena beberapa factor yaitu kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan adalah *purposive sampling*. Kriteria sampel yang diambil adalah karyawan bagian produksi PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang yang telah bekerja minimal tiga tahun yang berjumlah 118 orang karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang. Produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 74,4%.

Kata kunci: Kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, produktivitas.

## **KATA PENGANTAR**

Dengan penuh syukur penulis memanjatkan puji dan hormat kehadirat Allah yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah atas segala kasih karunia-Nya serta dengan bekal kemampuan yang dimiliki dan bantuan dari berbagai pihak maka akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diberi judul **“PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PUPUK SRIWIJAYA, PALEMBANG)”**

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana pada Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini khususnya kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan Karunia, Rahmat, Taufik, Hidayah serta Inayah-Nya.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, ME. Selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si. Selaku Dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan, petunjuk, motivasi, dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.
5. Bapak Drs. A. Mulyo Haryanto, M.Si. selaku Dosen wali atas bimbingan dan nasehat dan ilmu - ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.

7. Responden penelitian ini yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah memberikan waktu, tempat, dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Papa dan mama tercinta atas segala dukungan berupa doa, cinta dan kasih sayang, perhatian yang tiada henti yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro. Terima kasih pula atas motivasi, bimbingan, nasehat, bekal ilmu hidup, dan segalanya sehingga penulis dapat melewati segala sesuatu dalam menjalankan hidup. I'll always love you mom and dad.
9. Seluruh keluarga besarku yaitu kakak-kakakku tersayang Alfan Nurachman Siddiq dan Rizka Putra Dinanti yang telah menjadi semangat terbesar saya dalam mengambil langkah baru ke depan serta kakekku, nenekku, tanteku, omku, dan sepupu-sepupuku yang terus memberi doa dan semangat.
10. Terimakasih sahabat-sahabatku yang baik hati Lia, Tiara, Sessa, Tia, Adellya, Sadvika, Devita untuk waktu, dukungan, dan semangatnya.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan dengan yang lebih baik.

Demikian penyusunan skripsi ini tidak lepas adanya kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan guna perbaikan selanjutnya serta semoga bermanfaat.

Semarang, 8 Desember 2016  
Penulis,

Septia Wahyuni Puspita Sari

NIM : 12010110141081

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

*“Ya Allah, Tidak ada kemudahan kecuali apa yang Engkau jadikan mudah. Sedang yang susah bisa Engkau jadikan mudah, apabila Engkau menghendakinya.”*

(HR. Ibnu Hibban)

### **Persembahan**

*Skripsi ini penulis persembahkan untuk Papa dan Mama tercinta dan kakak-kakak tersayang beserta seluruh keluarga atas segala dukungan, dan sahabat-sahabat yang selalu menopang semangat, cinta dan doanya sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Produktivitas Kerja .....	12
2.1.2 Kompensasi Langsung.....	18
2.1.3 Kompensasi Tidak Langsung .....	22

2.1.4 Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	30
2.4 Perumusan Hipotesis .....	31
2.4.1 Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Produktivitas kerja	31
2.4.2 Pengaruh Kompensasi Tak Langsung terhadap Produktivitas kerja .....	32
2.4.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	36
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.2.1 Populasi.....	37
3.2.2 Sampel .....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	38
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	39
3.5 Metode Analisis Data .....	40
3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	40
3.5.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	40
3.5.3 Analisis Regresi .....	42
3.5.4 Pengujian Hipotesis .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	45
4.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
4.1.2 Lama Bekerja.....	46
4.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	46
4.2.1 Deskripsi Variabel Kompensasi langsung .....	47
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi tidak langsung .....	48
4.2.3 Deskripsi Variabel Kesehatan dan keselamatan kerja .....	49
4.2.4 Deskripsi Variabel Produktivitas kerja.....	50

4.3 Analisis Kuantitatif .....	51
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.3.4 Pengujian Hipotesis .....	56
4.3.5 Uji F ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	58
4.3.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	58
4.4 Pembahasan.....	59
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Produktivitas kerja	59
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Tak Langsung terhadap Produktivitas kerja .....	61
4.4.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja.....	63
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	67
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
LAMPIRAN 3	
LAMPIRAN 4	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-Rata Target dan Pencapaian Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang Tahun 2010-2015 .....	5
Tabel 1.2 Hasil Prasurvey .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan Lama Bekerja Responden .....	46
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Indikator Kompensasi langsung.....	47
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Kompensasi tidak langsung .....	48
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Indikator Kesehatan dan keselamatan kerja.....	49
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Indikator Produktivitas kerja .....	50
Tabel 4.7 Uji Validitas .....	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Glejser .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Konsep Produktivitas kerja .....	18
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi dengan Output SPSS

Lampiran 4 Data Pendukung Lainnya

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kondisi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat membuat sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena SDM merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan sebagai 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. Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan

ditetapkan (Mangkuprawira, 2006:2). Lebih khusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Simamora, 2004:2). Produktivitas kerja itu sendiri harus didukung oleh tingkat investasi dan sumber daya manusia yang memadai (Simanjuntak, 2005:22).

Menurut Ravianto (2004:15), produktivitas kerja merupakan suatu konsep sistem yang dapat digunakan dari berbagai rentang dari mulai individu, perusahaan, industri, ataupun ekonomi nasional. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil / output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan / input (Sinungan, 2005:18). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya, semakin tinggi pengorbanan (input) yang diperlukan untuk mencapai hasil (output) tertentu dikatakan kurang produktif (Suprihanto, 2002:35).

Salah satu jenis perusahaan yang memiliki kesadaran akan pentingnya produktivitas kerja karyawan ini adalah pabrik pupuk. Pabrik pupuk yang merupakan salah satu jenis perusahaan yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah masif, sangat mengandalkan produktivitas kerja karyawannya untuk

mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang unggul akan membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lain (Asikin, 2016). Indonesia adalah negara agraris sehingga kebutuhan akan pupuk sangat tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan akan pupuk tersebut, maka pemerintah mendirikan pabrik-pabrik pupuk yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Pabrik-pabrik tersebut adalah PT Pupuk Iskandar Muda di Aceh, PT Pupuk Sriwijaya di Sumatera Selatan, PT Pupuk Kaltim di Kalimantan Timur, PT Petrokimia Gresik di Jawa Timur dan PT Pupuk Kujang di Jawa Barat. Masing-masing perusahaan itu secara khusus memenuhi kebutuhan di daerah yang telah ditentukan dan juga membantu pemenuhan kebutuhan pupuk secara nasional.

PT Pupuk Iskandar Muda menyuplai pupuk untuk wilayah Sumatera bagian utara, PT Pupuk Sriwijaya memenuhi kebutuhan pupuk di wilayah Sumatera bagian Selatan, PT Pupuk Kaltim sebagai yang terbesar dari perusahaan pupuk lainnya menyuplai kebutuhan pupuk untuk wilayah Kalimantan, Sulawesi, Papua, Maluku, Nusa Tenggara, Bali dan sebagian Jateng, PT Petrokimia Gresik menyuplai pupuk untuk wilayah Jawa Timur dan sebagian Jawa Tengah, sedangkan PT Pupuk Kujang menyuplai kebutuhan pupuk untuk daerah Jawa Barat dan sebagian Jawa Tengah. Persaingan industri pupuk pada tahun mendatang akan semakin berat, karena karena banyak pabrik baru di luar negeri diuntungkan dengan harga gas yang lebih murah sehingga harga mereka lebih kompetitif (Asikin, 2016). Hal ini membuat penting adanya produktivitas kerja yang unggul dari karyawan pabrik pupuk sehingga mampu memenuhi target

produksi yang dapat meningkatkan kompetitivitas pabrik pupuk dalam menghadapi persaingan global.

PT Pupuk Sriwidjaja didirikan pada tanggal 24 Desember 1959, merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Sriwidjaja diambil sebagai nama perusahaan untuk mengabadikan sejarah kejayaan Kerajaan Sriwijaya di Palembang, Sumatera Selatan yang sangat disegani di Asia Tenggara hingga daratan Cina, pada Abad Ke Tujuh Masehi. Pada tahun 1997, Pusri ditunjuk sebagai induk perusahaan yang membawahi empat BUMN yang bergerak di bidang industri pupuk dan petrokimia, yaitu PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang Cikampek, PT Pupuk Kaltim dan PT Pupuk Iskandar Muda serta satu BUMN yang bergerak di bidang engineering, procurement & construction (EPC), yaitu PT Rekayasa Industri. Pada tahun 1998, anak perusahaan Pusri bertambah satu BUMN lagi, yaitu PT Mega Eltra yang bergerak di bidang perdagangan.

Dalam meningkatkan daya saing, PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang berusaha meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu memenuhi target produksi untuk diantar seperti yang dijanjikan pada pelanggannya. Namun dalam kenyataannya saat ini masih terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang dilakukan pegawai terutama dalam produksi, sehingga akan mengurangi kepuasan pelanggan.

Produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target produksi yang diberikan dalam satu batch. Namun berdasarkan target dan pencapaian PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang mengindikasikan produktivitas kerja karyawan yang kurang

maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya data target dan pencapaian karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang, ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rata-Rata Target dan Pencapaian Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya,**  
**Palembang Tahun 2010-2015**

Tahun	Target (Ton)	Pencapaian (Ton)	% Pencapaian
2012	150.000	130.000	86,67%
2013	200.000	162.000	81%
2014	200.000	151.000	75,50%
2015	250.000	169.000	67,60%

Sumber : PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang, 2016

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dari penurunan pencapaian target dalam empat tahun terakhir. Permasalahan dalam penelitian ini penurunan produktivitas kerja karyawan sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang. Hal ini merupakan masalah dalam penelitian ini.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvey**

No	Alasan	Jawaban	Jumlah	%
1	Kompensasi kurang maksimal	14	20	70
2	Tunjangan kurang tepat waktu	13	20	65
3	Angka kecelakaan kerja tinggi	17	20	85
4	Hasil kerja kurang dihargai	13	20	65
5	Tidak ada perawatan kesehatan untuk yang sakit	12	20	60
6	Lingkungan kerja kotor	14	20	70
7	Safety gear tidak lengkap	12	20	60
8	Hampir tidak pernah ada pujian bagi karyawan	11	20	55

Sumber : Prasurvey, 2016

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang termasuk Kepala Bagian Produksi PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang, terdapat beberapa factor yang diduga dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil prasurvey dapat dikelompokkan kompensasi kurang maksimal dan tunjangan kurang tepat waktu menjadi variabel kompensasi langsung. Hasil kerja kurang dihargai dan hampir tidak pernah ada pujian untuk karyawan sebagai variabel kompensasi tidak langsung. Angka kecelakaan kerja tinggi, tidak ada perawatan kesehatan, lingkungan kerja kotor dan safety gear tidak lengkap dapat dikelompokkan menjadi variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil prasurvey tersebut maka faktor-faktor yang diduga mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang adalah kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, kesehatan kerja dan keselamatan kerja.

Pemberian kompensasi secara langsung dirasakan kurang layak bagi karyawan mengingat jam kerja karyawan yang tinggi, selain itu pihak PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang juga beberapa kali terlambat dalam membayarkan tunjangan pegawai seperti tunjangan hari raya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Malthis dan Jackson, 2001). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Dengan adanya balas jasa dari perusahaan berupa uang yang dapat membuat karyawan memenuhi kebutuhannya tersebut akan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Uraian ini sesuai dengan penelitian Kimbugwe et al

(2009) dan Kelechi et al (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Selain kompensasi secara langsung, factor lain yang mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan ini adalah kompensasi tak langsung. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan perlu agar hasil kerjanya diakui dan dihargai serta sekali waktu mendapatkan pujian dari perusahaan. Namun pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang, hal ini tidak pernah dilakukan sehingga membuat karyawan menurun kinerjanya. Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi tidak langsung mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*) (Mondy dan Noe, 2005). Kompensasi tak langsung membuat karyawan merasa perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja sehingga akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kompensasi tak langsung akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kerja kerasnya. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan itulah yang membuat karyawan bekerja lebih keras lagi, sehingga kinerjanya menjadi semakin baik. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Kimbugwe et al (2009) dan Kelechi et al (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Tsai dan Wang (2005) yang menyatakan bahwa kompensasi tak langsung tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan banyak yang mengeluhkan tentang lingkungan kerja yang kurang bersih, kurang adanya perawatan kesehatan bagi karyawan yang sering menghirup partikel-partikel yang berbahaya akibat proses produksi. Selain itu karyawan merasa bahwa safety gear yang diberikan oleh perusahaan dalam bekerja tidak lengkap sehingga karyawan merasa tidak aman dalam bekerja. Hal ini menurunkan produktivitas kerja karena karyawan juga berusaha untuk menjaga kesehatannya. Selain itu, angka kecelakaan kerja yang tinggi membuat karyawan selalu merasa waswas dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi kurang maksimal. Menurut Mangkunegara (2008), program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Sedangkan menurut Suma'mur (2006), keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Has dan Susanty (2016) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Lamm et al (2007) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan berkaitan dengan kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan, menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Permasalahan yang terjadi pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang adalah penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari penurunan pencapaian target produksi karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang dimana pencapaian produksi tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti, penurunan produktivitas kerja karyawan ini diduga disebabkan karena beberapa factor yaitu kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi tak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang?

3. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi tak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, terutama dengan menggunakan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung serta kesehatan dan keselamatan kerja.