

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah berdirinya perusahaan

PT. Petrokimia Kayaku Gresik didirikan pada tanggal 18 Februari 1976 dihadapan Notaris Sri Soeteng Soe Abdoel Sjoeker, SH di Jakarta dengan akta No. 3 yang disahkan dengan keputusan Menteri Kehakiman Nomor Y.A. 5/449/6 tanggal 3 September 1976. Pendirian perusahaan ini merupakan implementasi dari Undang-Undang No.1 tahun 1976 J.P No. 11 tahun 1970 tentang Penanaman Modal Asing dengan persetujuan Presiden Republik Indonesia No. B/52/Pres. 11/75 J.O Keputusan Menteri Perindustrian No. 67/MK/SK/11/75. Untuk memenuhi ketentuan Undang-Undang Perseroan Terbatas No.1 tahun 1995, maka akta pendirian perusahaan diatas telah diubah pada tanggal 23 September tahun 1998 dihadapan Notaris Wien Hidajati Rasjid SH dengan Akta Pengganti Nomor 7. Perusahaan ini diresmikan oleh Menteri Perindustrian Republik Indonesia Jend. Muhammad Yusuf pada tanggal 30 Juli 1977. Adalah salah satu perusahaan pestisida dan produk hayati terkemuka di Indonesia yang berkedudukan di Gresik, Jawa Timur. Sebagai perusahaan yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) dengan kepemilikan saham sebagai berikut:

PT. Petrokimia Gresik	60%
Mishubishi Co.	20%
Nippon Kayaku	20%

Ditunjang dengan lengkapnya fasilitas produksi dan luasnya jaringan pemasaran serta sumber daya manusia yang terpercaya, perusahaan mampu berkembang dalam industri pestisida, produk hayati dan bahan kimia pertanian lainnya. Perusahaan mampu memproduksi berbagai macam formulasi pestisida, seperti *emulsifiable concentrate*, *soluble concentrate*, *suspension concentrate*, butiran, tepung, dan umpan siap pakai, serta perusahaan juga memproduksi produk-produk hayati. Jenis produk-produk yang telah dihasilkan adalah insektisida, fungisida, herbisida, rodentisida, akarisisida, fumigant, zat pengatur tumbuh, surfaktan, atraktan, pupuk pelengkap cair, pupuk hayati, probiotik ikan, probiotik ternak, bio fungisida dan dekomposer. Dalam pemasaran produk, perusahaan diperkuat petugas pemasaran yang tersebar hampir diseluruh wilayah Indonesia. Perusahaan selalu berusaha memuaskan pelanggan dengan peningkatan mutu dan pelayanan. Perusahaan memiliki tekad yang kuat untuk membangun bisnis yang saling menguntungkan dan dapat tumbuh serta berkembang secara berdampingan dengan mitra usaha. (*Sumber : Data Internal PT.Petrokimia Kayaku*)

1.1.2 VISI DAN MISI PT. PETROKIMIA KAYAKU

Visi

Menjadi perusahaan penghasil pestisida dan produk hayati yang paling diminati oleh pelanggan.

Misi

Memproduksi pestisida dan produk hayati untuk mengamankan dan meningkatkan produktifitas pertanian, peternakan, dan perikanan sesuai dengan keinginan pelanggan.

(*Sumber : Data Internal PT.Petrokimia Kayaku, 2013*)

Adapun nilai-nilai dasar perusahaan yang diyakini dalam menjalankan bisnis:

- a. Integritas, mengandung prinsip-prinsip kejujuran, kesamaan kata dengan perbuatan, berperilaku mulia, selalu tekad pada kebenaran, menyuarakan hati nurani dan mematuhi kode etik,

- b. Inovasi, selalu menyediakan dan mengembangkan ide-ide baru dengan pendekatan kreatif pada semua bidang.
- c. Kerjasama tim, kerjasama efektif hanya dapat dicapai dengan saling percaya dan menghargai satu dengan yang lainnya, serta saling berhubungan dengan baik dan kerjasama. Solusi terbaik dari hasil kerjasama yang baik dengan semua kolega dan pelanggan.
- d. Transparansi, keterbukaan yang adil dan bertanggung jawab dapat menanamkan kepercayaan *stakeholder*.
- e. Profesional, senantiasa berusaha keras untuk mencapai kesempurnaan mutu yang tinggi dan unggul atas hasil kerja dan pelayanan.

(Sumber: Data Internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013)

1.1.3 Produk Perusahaan

- A. Insektisida**
- B. Herbisida**
- C. Fungisida**
- D. Rodentisida**
- E. Fumigan**
- F. Moluskisida**
- G. Atraktan**
- H. Pupuk cair**
- I. Zat perangsang tumbuh**
- J. Pupuk hayati**
- K. PROBIOTIK IKAN**
- L. PROBIOTIK TERNAK**
- M. JASA FORMULASI**

(Sumber: Data Internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013)

1.1.4 LOGO PT. PETROKIMIA KAYAKU

GAMBAR 1.1
LOGO PT.PETROKIMIA KAYAKU

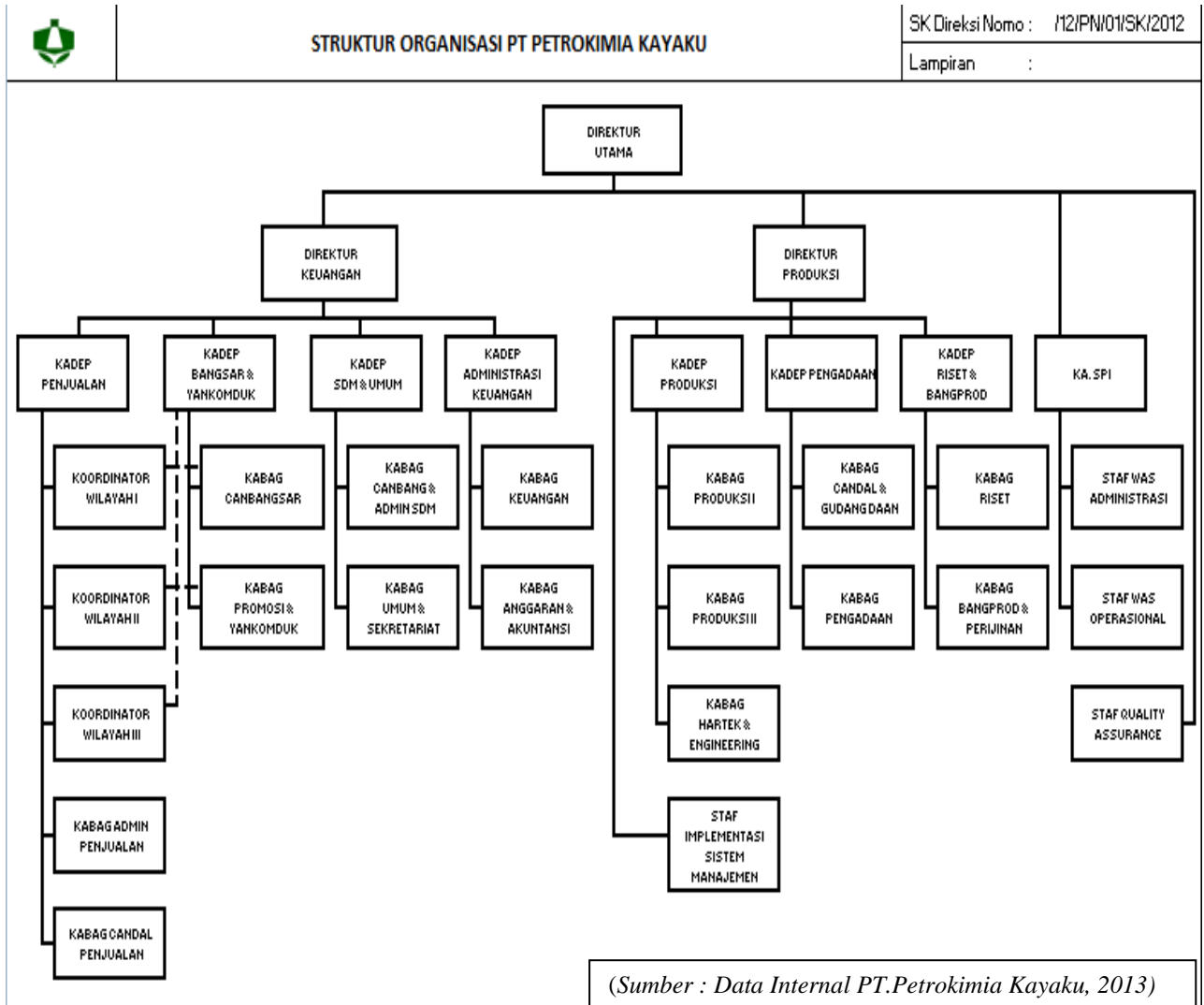


(Sumber : Data Internal PT.Petrokimia Kayaku, 2013)

1.1.5 STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT Petrokimia Kayaku



Sesuai struktur organisasi diatas dapat dijelaskan berdasarkan unit organisasi dan jumlah pegawainya, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tabel Unit Organisasi dan Jumlah Pegawai PT. Petrokimia Kayaku, Gresik.Tahun 2012

Unit Organisasi	Jumlah Pegawai
Direksi	3
Kepala Departemen	8
Koord. Wilayah	3
Kepala Bagian	15
Pengadaan	12
Produksi	45
Penjualan	50
SDM & Umum	21
Adm.& Keuangan	10
S.P.I	11
Pemasaran	14
Total	192 orang

(Sumber: Data Internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era perdagangan bebas sekarang menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi menjadikan setiap perusahaan ataupun organisasi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Perusahaan harus melakukan segala cara demi tetap eksis, bertahan hingga berkembang demi kelangsungan hidup bisnis perusahaan tersebut. Tak dielakkan lagi penopang utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, karena merekalah yang menjalankan dan menentukan akan kemana perusahaan itu berjalan. Sehingga sumber daya manusia tersebut harus sangat diperhatikan dan dikelola dengan baik agar tercapainya keinginan perusahaan. Hal serupa juga dikatakan oleh Hasibuan (2012 : 10) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Menyatukan kepentingan pegawai dan perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan pada masing-masing pihak. Perusahaan memiliki kewajiban manajemen sumber daya manusianya dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan, fungsi dari MSDM salah satunya adalah pengintegrasian dikatakan oleh Hasibuan (2012 : 23) pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Tujuan organisasi dapat dicapai jika pegawai menunjukkan keinginan dan kepuasan dalam bekerja, bersedia memberikan

kemampuan yang optimal untuk mengerjakan pekerjaan dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja optimal sehingga kualitas kerja meningkat. Hasil kerja yang berkualitas akan berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi yang akan memberikan keuntungan kepada organisasi dan pegawai.

PT. Petrokimia Kayaku adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri penghasil pestisida dan pupuk hayati dalam menyediakan produk dan penjualan, guna memenuhi kebutuhan industri pertanian dan perkebunan dalam negeri, perusahaan yang cukup besar dengan jangkauan bisnis hingga seluruh Indonesia dengan memiliki total 192 orang pegawai dalam pencapaian tujuannya perusahaan berdasar wawancara dengan Edi Wuryadi sebagai Manager SDM pada tanggal 16 Februari 2013 mengatakan hal utama yang dilakukan untuk menstimulasi karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Hasibuan (2012:117) menjelaskan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sehingga perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Sedangkan menurut Ardana, *et al.* (2012:153) mendefinisikan kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berdasar dengan kemampuan perusahaan untuk memberi kompensasi yang dibuat sistemnya agar karyawan merasa nyaman dan puas terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Perusahaan dapat memberikan kompensasi tersebut berupa uang ataupun keuntungan lain, sehingga kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Hasibuan (2012:118) membagi kompensasi menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Disebutkan oleh Samsudin (2009 : 187) kompensasi mempunyai dua aspek: Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Mathis dan Jackson (Subekhi dan Januar 2012 : 188) Gaji pokok dan penghasilan tidak tetap merupakan bentuk paling umum kompensasi langsung, sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri atas tunjangan karyawan dan asuransi karyawan.

Wawancara penulis dengan Purwoko Danardono (2013) selaku Manajer Keuangan PT. Petrokimia Kayaku, bahwa memang kompensasi sangat memiliki peran penting dalam kelangsungan perusahaan karena ini berkaitan langsung dengan para karyawan, kemudian melihat itu perusahaan telah berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kepada karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

TABEL 1.2
Kompensasi Langsung PT. Petrokimia Kayaku

No.	Jenis	Keterangan
1	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> - penghasilan bulanan yang terdapat dalam struk gaji - penghasilan bulanan sebagai penghasilan <p>Komponen yang terdapat dalam struk gaji terdiri dari gaji pokok yang besarnya ditetapkan berdasar lamanya bekerja di perusahaan dan jabatan yang diemban.</p>
2	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> - didapat karyawan setiap tiga bulan - ketika pencapaian kinerja 100-110% akan mendapat satu kali gaji dan ketika pencapaian kinerja diatas 110% maka mendapat dua kali gaji <p>namun produktivitas tidak tercapai maka karyawan tak mendapat insentif, ini berlaku untuk semua karyawan dari pegawai biasa hingga jajaran direksi</p>
3	Bonus	diberikan kepada karyawan yang bekerja diatas rata-rata karyawan yang lain.

(Sumber: Data internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013)

Selain kompensasi langsung perusahaan juga memberikan karyawannya kompensasi tidak langsung, sebagai berikut:

TABEL 1.3
Kompensasi Tidak Langsung PT. Petrokimia Kayaku

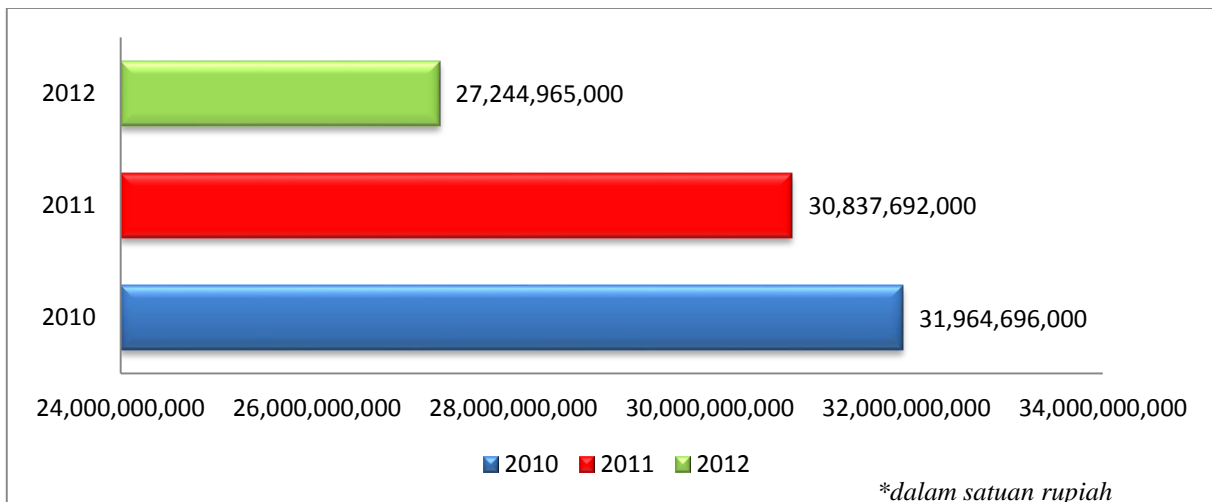
No.	Jenis	Keterangan
1	Asuransi	Karyawan mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK)
2	Tunjangan Pensiun	tunjangan pensiun bulanan berjumlah 2,5% dari gaji bulanan terakhir dikalikan dengan jumlah tahun pengabdian
3	Tunjangan diluar Jam Kerja	cuti tahunan, cuti hamil, cuti agama, cuti sakit, dan libur tanggal merah.
4	Tunjangan Pendidikan	pegawai dan keluarga intinya mendapat bantuan dari perusahaan namun besarnya fluktuatif.
5	Tunjangan Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> - rawat inap, - rontgen, - pemeriksaan lab. <p>besaran bantuan dari perusahaan tergantung dari keadaan keuangan perusahaan.</p>

(Sumber: Data internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013)

Terlihat dari tabel 1.2 dan 1.3 kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Petrokimia Kayaku kepada karyawannya, adanya fenomena seperti kompensasi pendidikan, kesehatan, dan bonus yang tidak stabil dan tidak diketahui dengan pasti berupa jumlah nominal ataupun sistem perhitungan tentang penerimaan kompensasi yang diterima, dikatakan oleh Mangkunegara (2007:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Disamping jenis kompensasi yang disebut diatas penulis juga mendapatkan informasi jumlah besaran rupiah yang perusahaan telah dikeluarkan untuk karyawannya. Berikut pada gambar 1.3 jumlah kompensasi yang PT. Petrokimia Kayaku berikan kepada karyawannya sejak tahun 2010 hingga 2012:

Gambar 1.3
Grafik Jumlah Kompensasi PT. Petrokimia Kayaku Tahun 2010 – 2012



(Sumber :Data Internal PT.Petrokimia Kayaku, Tahun 2013)

Berdasar pada gambar 1.3 dapat dilihat grafik besaran kompensasi yang diberikan PT. Petrokimia Kayaku kepada karyawannya semakin menurun dari tahun 2010 berjumlah Rp 31.964.696.000 lalu tahun 2011 perusahaan memberi kompensasi berjumlah Rp 30.837.692.000 hingga pada tahun 2012 perusahaan hanya mengeluarkan sebesar Rp 27.244.965.000, dikatakan Suwatno dan Priansa (2011:229) setiap karyawan perusahaan mengharapkan kompensasi yang diterima tidak akan mengalami penurunan, bahkan setiap karyawan berharap kompensasi yang diterimanya semakin hari semakin meningkat. Demikian juga mereka tidak ingin adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh sebab itu, program pemberian kompensasi harus menjamin bahwa perusahaan merupakan sumber utama pendapatan bagi karyawannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan maksimal. Menurut Rachmawati (2008:143) mengatakan, kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sehingga berdasar

teori tersebut penurunan kompensasi yang diterima akan menyebabkan ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi merupakan hal penting guna meningkatkan kepuasan karyawan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Salah satu tujuan diberikan kompensasi adalah untuk kepuasan karyawan dikatakan oleh Ardana, *et al.* (2012 : 154) dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu. Menurut Ardana, *et al.* (2012 : 272) penghasilan dan jaminan sosial yang sering juga disebut kompensasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Oleh karena itu berdasar teori tersebut maka kompensasi yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai sehingga kepuasan kerja kurang dan tak tercapai target produktivitas perusahaan yang diinginkan.

Salah satu fungsi MSDM adalah fungsi yang mencakup kepuasan kerja menurut Mangkunegaran (2007:3) Perusahaan diharapkan membuat kebijakan-kebijakan khusus supaya para tenaga kerja tetap memiliki nilai yang tinggi akan kepuasannya terhadap perusahaan. Pemeliharaan karyawan merupakan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan kepuasan karyawan, agar mereka bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dikatakan Handoko (Sutrisno 2010:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins (Sutrisno 2010:81), ketidakpuasan kerja pada tenaga atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dalam wawancara penulis dengan Edy Wuryadi selaku Manager SDM perusahaan PT. Petrokimia Kayakupa pada tanggal 24 bulan february tahun 2013 mengatakan bahwa adanya keinginan dari pihak manajemen kepada para karyawan agar adanya rasa bangga terhadap perusahaan, mampu bertanggung jawab dengan segala pekerjaan yang diberikan dan juga terciptanya adanya suasana saling mendukung antara seluruh elemen yang berada dalam perusahaan sehingga mampu terciptanya suasana yang nyaman dan kondusif agar dengan mudah perusahaan menjalankan roda bisnis untuk terwujudnya kepuasan kerja karyawan demi tujuan perusahaan.

Pengukuran kepuasan dapat menggunakan indikator tingkat absensi karyawan. Disebutkan dalam sebuah teori bahwa "Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi" Mangkunegara (2007:118). Adapun tabel berikut menyebutkan tingkat absensi karyawan dari PT. Petrokimia Kayaku, menyebutkan sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data Ketidak Kehadiran Karyawan Tahun 2012 PT.Petrokimia Kayaku

Bulan	Sakit	Izin	Absen
Triwulan I			
Jan – Mar	15	10	40
Triwulan II			
Apr – Jun	21	25	58
Triwulan III			
Jul – Sept	29	21	91
Triwulan IV			
Okt – Des	26	38	104
Total	91	94	293
	19.04%	19.67%	61.29%

Sumber :Data Internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013

Dari data tabel 1.4 dapat dilihat bahwa prosentase absen dari karyawan PT. Petrokimia Kayaku pada tahun 2012 cukup tinggi dimana prosentase absennya 61.29% adalah menunjukkan bukti karyawan merasa kurang puas terhadap perusahaan. Hal tersebut akan berdampak kepada pihak perusahaan dimana jika ada banyak karyawan yang absen yang seharusnya berada dikantor akan menjadikan perusahaan tidak tercapai tujuannya yang dikatakan oleh Hasibuan (2009:194). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Adapun indikator tentang kepuasan karyawan menurut Hasibuan (2009 : 202) satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Ardana, *et al* .(2012:148) yaitu : “Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja baik. Sebaliknya, jika kedisiplinan, moral kerja, *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang”. Dari indikator *Turn Over* berdasarkan teori yang telah disebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. Petrokimia Kayaku ini masih harus lebih ditingkatkan lagi. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.5

Turn Over Karyawan Perusahaan PT.Petrokimia Kayaku 2010-2012

No.	Tahun	Jumlah Pegawai Keluar	Alasan
1.	2010	9	<ul style="list-style-type: none"> • 4 orang (Pendapatan/kompensasi) • 1 orang (Keluarga) • 2 orang (Sekolah) • 2 orang (bisnis)
2.	2011	14	<ul style="list-style-type: none"> • 7 orang (Pendapatan/kompensasi) • 4 orang (Pindah) • 2 orang (Bisnis) • 1 orang (sakit)

3.	2012	19	<ul style="list-style-type: none"> • 10 orang (Pendapatan/kompensasi) • 3 orang (Sekolah) • 3 orang (Lingkungan Kerja) • 2 orang (Pergantian Manajemen) • 1 orang (Pekerjaan)
----	------	----	--

Sumber :Data Internal PT. Petrokimia Kayaku, Tahun 2013

Dari data tabel 1.5 yang didapat dan mampu dilihat dari tabel diatas bahwa tingkat mengundurkan diri karyawan dari tahun 2009 sebesar 5 orang hingga 2012 yang terus meningkat yaitu menjadi sebesar 19 orang. ditegaskan oleh (Edy Wuryadi, Manajer SDM PT.Petrokimia Kayaku, Februari 2013) yang mengatakan bahwa: “dari hasil pengakuan sebagian besar para karyawan yang mengundurkan diri bahwa lebih dari 50% alasannya adalah dikarenakan penghasilan dan kompensasi yang diberikan perusahaan masih dianggap kurang diperhatikan sehingga karyawan tidak terpuaskan dan melihat perusahaan lain yang sejenis menawarkan kompensasi dengan porsi yang lebih tinggi”.

Dari penjelasan diatas yang menjelaskan mengenai indikator kepuasan yang terdiri atas tingkat absensi dan *Turn Over* karyawan yang akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan. Terdapat permasalahan dalam pemeliharaan karyawan ataucara perusahaan menghargai karyawan yang kurang memadai sehinga karyawan merasa lebih baik keluar daripada bertahan dalam perusahaan yang kurang mendukung agar tercapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Menurut Rachmawati (2008 : 13) peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan cara melihat aspek kepuasan kerja dan motivasi pegawai dalam mengapresiasi pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Agus Setianto selaku Manajer Produksi PT. Petrokimia Kayaku bulan Januari 2013, bahwa produktivitas yang dihasilkan perusahaan semakin menurun setiap tahunnya, dan hal ini ditakutkan akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan dan dikhawatirkan kemauan kerja para karyawan semakin menurun yang berimbas pada kepuasan karyawan sendiri. Berikut adalah tingkat produktivitas perusahaan PT. Petrokimia Kayaku, Gresik Tahun 2010-2012 sebagai berikut:

TABEL 1.6

Produktifitas PT.Petrokimia Kayaku Tahun 2010-2012

No.	Produk	2010	2011	2012
1	Insektisida	2.793.847	3.370.670	2.815.815
2	Herbisida	10.126.968	7.194.303	6.016.978
3	Fungisida	321.658	247.024	303.114
4	Rodentisida	846.020	673.120	630.760
5	Non Crops/PPC	118.800	102.044	91.084
6	Pupuk	3.108.830	3.594.134	3.643.056
7	Pestisida Rumah Tangga	5.825	109.619	13.745
8	Jasa Formulasi	0	17.800	600.000
	Total	17.321.948	15.308.714	14.114.552

*Dalam SatuanKg/Ltr

(Sumber: Data Internal PT. Petrokimia Kayaku, 2013)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa produktivitas PT. Petrokimia Kayaku mengalami hal negatif, dimana tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2010 perusahaan dapat memproduksi hingga 17.321.948 kg/ltr lalu pada tahun 2011 perusahaan mengalami penurunan produksi menjadi 15.308.714 kg/ltr kemudian pada tahun 2012 perusahaan kembali mengalami depresi produksi menjadi 14.114.552 kg/ltr. dan dari data diatas hampir semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan mengalami penurunan setiap tahunnya. Menurut Ardana, *et al.*(2012 : 270) yang dapat dijadikan sumber informasi untuk menilai produktivitas tenaga kerja salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Berdasar teori tersebut tingkat kepuasan/ketidakpuasan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Adanya persoalan produktivitas perusahaan menandakan karyawan yang merasa tidak puas.

Oleh karena itu agar tidak terjadi penurunan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dibutuhkan hal yang harus dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kembali kepuasan karyawan tersebut. Mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan merupakan hal sangat penting. Menurut Suwanto dan Priansa (2011:224) mengatakan tujuan sistem kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan dengan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

Maka dari yang telah dijabarkan, menjaga kepuasan karyawan merupakan suatu hal yang penting karena dengan ini dapat berdampak pada sukses atau tidaknya perusahaan. Lalu dengan mengetahui dan melaksanakan kebijakan tertentu diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan. Jika kebijakan karyawan ditangani dengan sebaik mungkin oleh perusahaan, maka akan menimbulkan semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan kepuasan tinggi dalam mengaplikasikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan, mereka akan memiliki kemauan bekerja keras dan rasa kebanggaan pada perusahaan. Sehingga diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui apakah langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan sudah benar dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan sehingga pada akhirnya perusahaan dapat melakukan langkah-langkah kedepan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dalam lebih meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Kayaku, Gresik”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh PT. Petrokimia Kayaku?
2. Bagaimanakah tingkat kepuasan karyawan PT Petrokimia Kayaku?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan PT. Petrokimia Kayaku?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diperoleh, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT.Petrokimia Kayaku.
2. Mengetahui seberapa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Petrokimia Kayaku.
3. Mengetahui sebesar apa pengaruh kompensasi yang dilakukan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Petrokimia Kayaku.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta memberikan informasi bagi PT. Petrokimia Kayaku dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Umum

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian kepuasan karyawan.

3. Penulis

Diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama diperkuliahan dan mampu mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam dunia nyata.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima BAB yang berisi tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Adapun isi dari masing-masing bab tersebut adalah:

BAB I. Pendahuluan

Pada bab I berisi mengenai tinjauan objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II. Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu (*literature review*), landasan teori atau teori-teori yang mendukung penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III. Metode Penelitian

Bab ini membahas berisi mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, desain kuesioner dan skala pengukuran, jenis dan tehnik pengumpulan data, teknik sampling, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV. Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai deskripsi dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik responden dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian ini dan saran yang diberikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, perusahaan dan instansi terkait dengan penelitian yang telah dilakukan.