

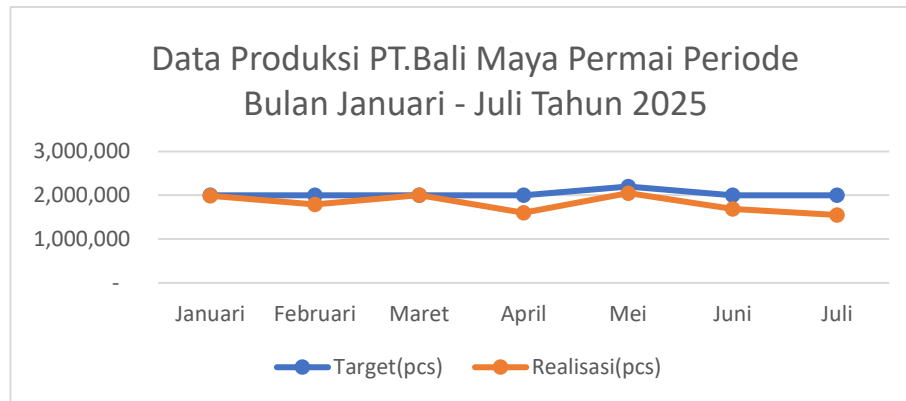
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bali Maya Permai merupakan industri pengalengan ikan yang terletak di Kabupaten Jembrana, yang menjadi salah satu industri pengalengan ikan terkemuka di Provinsi Bali yang berlokasi di Jalan Raya Pengambengan, Desa Tegal Badeng Barat, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1978 dan dikenal sebagai produsen ikan sarden kaleng yang dipasarkan secara nasional dan internasional, mengembangkan produk dengan nama brand King's Fisher dengan produk seperti olahan produk sarden, produk makarel, produk tuna, produk terasi

Dengan total jumlah tenaga kerja keseluruhan pada data bulan Juli 2025 mencapai 748 orang, dengan 424 orang karyawan di bagian divisi produksi. PT. Bali Maya Permai menjadi salah satu penyumbang lapangan kerja terbesar di wilayah Kabupaten Jembrana, sekaligus mencerminkan besarnya peran industri pengolahan hasil laut dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah pesisir.



Sumber : HRD PT. Bali Maya Permai, 2025.

Gambar 1. 1 Data Produksi

Berdasarkan data produksi PT. Bali Maya Permai selama periode bulan Januari hingga Juli tahun 2025, dilihat bahwa terjadi ketidak konsistenan antara target dan realisasi produksi pada setiap bulannya. Pencapaian produksi yang mencapai target tercatat pada bulan Januari dan Maret dan pencapaian tertinggi tercatat pada bulan Mei, di mana target produksi yang ditetapkan merupakan yang paling tinggi selama periode tersebut, dan realisasi produksi juga hampir mencapai target tersebut. Namun, kondisi ini tidak berlanjut pada bulan-bulan berikutnya.

Pada bulan Juni dan Juli, meskipun target produksi diturunkan, realisasi produksi justru mengalami penurunan yang lebih drastis dan berada jauh di bawah target yang telah ditentukan.

Tabel 1. 2
Data Produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi

Bulan	Target Produksi (Pcs)	Realisasi Produksi (Pcs)	Jumlah Karyawan	Produktivitas per Karyawan (pcs/bulan)
Januari	2.000.000	2.000.000	424	4.716,98
Februari	2.000.000	1.800.000	424	4.245,28
Maret	2.000.000	2.000.000	424	4.716,98
April	2.000.000	1.600.000	424	3.773,58
Mei	2.200.000	2.100.000	424	4.952,83
Juni	2.000.000	1.700.000	424	4.009,43
Juli	2.000.000	1.550.000	424	3.655,66

Sumber : HRD PT. Bali Maya Permai, 2025.

Berdasarkan data produktivitas karyawan divisi produksi PT Bali Maya Permai periode bulan Januari – Juli 2025, terlihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang stabil dan mengalami tidak konsistenan dari bulan ke bulan. Hal ini tercermin dari perbedaan capaian realisasi produksi yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas per karyawan, meskipun jumlah karyawan divisi produksi relatif tetap, yaitu sebanyak 424 orang.

Data produktivitas karyawan divisi produksi menunjukkan bahwa produktivitas tertinggi terjadi pada bulan Mei, yaitu sebesar 4.952,83 pcs per karyawan, seiring dengan meningkatnya realisasi produksi yang mendekati target perusahaan. Sebaliknya, produktivitas terendah terjadi pada bulan Juli, yaitu sebesar 3.655,66 pcs per karyawan, yang mengindikasikan adanya penurunan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara optimal.

Lebih lanjut, data produktivitas karyawan divisi produksi juga memperlihatkan bahwa belum seluruh target produksi perusahaan dapat dicapai secara konsisten setiap bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa

peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja di perusahaan.

Tidak konsistenan yang terjadi pada data produktivitas karyawan divisi produksi tersebut diduga berkaitan dengan faktor-faktor internal perusahaan, seperti kompensasi yang diterima karyawan serta fasilitas kerja yang tersedia di lingkungan kerja. Kompensasi yang belum sepenuhnya mampu mendorong kinerja optimal dan fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung kelancaran serta kenyamanan kerja berpotensi memengaruhi semangat dan efektivitas kerja karyawan divisi produksi. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi dasar penting dilakukannya penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT Bali Maya Permai.

Fenomena penurunan dan ketidak konsistenan produktivitas di PT Bali Maya Permai dilatarbelakangi oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun sistem kompensasi sudah memenuhi standar, bagi sebagian karyawan kompensasi tersebut dianggap sebagai hal yang wajar sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama untuk meningkatkan produktivitas. Kedua, fasilitas kerja yang tersedia memang lengkap, namun dalam praktiknya belum sepenuhnya mampu mengatasi kelelahan kerja akibat rutinitas produksi yang bersifat monoton dan menuntut fisik. Ketiga, adanya fluktuasi target produksi dan beban kerja pada periode tertentu, khususnya pada bulan Juni dan Juli, berpotensi menurunkan stamina serta efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, fenomena ini tidak hanya dipengaruhi oleh

ketersediaan kompensasi dan fasilitas kerja, tetapi juga oleh bagaimana kedua faktor tersebut dirasakan dan dimanfaatkan dalam kondisi kerja nyata di lapangan. Fenomena ini sangat menarik untuk dikaji di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jember.

Meskipun PT Bali Maya Permai telah menerapkan berbagai strategi peningkatan kinerja melalui pemberian kompensasi yang kompetitif dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan justru mengalami penurunan dalam beberapa bulan terakhir. Indikasi penurunan produktivitas tersebut terlihat dari menurunnya realisasi output produksi setiap bulannya terutama pada dua bulan terakhir.

Padahal, secara administratif, sistem kompensasi telah dirancang dengan baik, mencakup gaji pokok sesuai ketentuan, tunjangan shift malam. Di sisi lain, fasilitas kerja yang disediakan perusahaan juga tergolong lengkap, mulai dari ketersediaan alat pelindung diri, mesin produksi otomatis, ruang kerja yang bersih dan aman, hingga ruang istirahat, kantin, dan loker penyimpanan barang pribadi.

Produktivitas kerja mencerminkan seberapa efektif karyawan dalam menggunakan waktu, energi, dan sumber daya untuk menghasilkan output kerja yang optimal. Simanjuntak (2020) menjelaskan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa secara efisien dan efektif dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya bergantung pada ketersediaan alat atau sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia

itu sendiri. Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kapasitas tersebut adalah sistem kompensasi.

Mondy dan Noe (2020) menjelaskan kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial langsung seperti gaji dan insentif maupun tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan program kesejahteraan. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik berperan penting dalam memelihara kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pihak HRD serta 10 karyawan divisi produksi di PT Bali Maya Permai, diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi yang cukup baik. Karyawan divisi produksi menerima gaji pokok sesuai UMK yaitu sebesar Rp.119.863 per orang dalam satu hari, serta memperoleh tunjangan makan, tunjangan kehadiran seperti sif malam, dan bonus lembur serta mendapatkan tunjangan hari raya. HRD PT Bali Maya Permai menyatakan bahwa strategi ini dirancang untuk mempertahankan semangat kerja dan mengurangi tingkat absensi. Para karyawan juga menegaskan bahwa pemberian tunjangan dan bonus memberikan tambahan penghasilan yang berarti dan menjadi pendorong bagi mereka untuk bekerja lebih disiplin serta berupaya mencapai target produksi yang ditetapkan. Namun disamping itu karyawan yang tidak mendapatkan tambahan atau bonus tidak mengalami kendala karena bagi mereka gaji yang di dapatkan sudah besar.

Sejalan dengan penelitian Putu Intan Rini dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara. Temuan ini memperkuat bahwa adanya kompensasi dan fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Sari dan Nugroho (2022) menegaskan peran kompensasi dalam mendorong produktivitas karyawan manufaktur. Namun, Darmawan (2020) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berdampak langsung pada produktivitas, karena motivasi menjadi faktor dominan.

Faktor penting lain yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2020), fasilitas kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, menciptakan kenyamanan, serta menjamin keselamatan tenaga kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat mengurangi kelelahan fisik maupun mental, sehingga membantu karyawan lebih fokus dan produktif dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Bali Maya Permai, diketahui bahwa perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas pendukung seperti area kerja yang bersih dan tertata, alat pelindung diri lengkap (masker, sarung tangan, apron, sepatu safety), ruang istirahat, kantin, area parkir, serta ruang ganti khusus karyawan. Selain itu, perusahaan juga melakukan perawatan mesin secara berkala untuk memastikan kelancaran proses produksi. Para karyawan menyatakan bahwa fasilitas tersebut menciptakan lingkungan kerja yang

aman dan nyaman, sehingga memudahkan mereka menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Pratama (2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karena meningkatkan efisiensi dan mengurangi kelelahan. Temuan ini diperkuat oleh Handoko (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas yang memadai mendorong produktivitas melalui perbaikan kondisi fisik lingkungan kerja. Sebaliknya, Hakim (2020) menemukan bahwa fasilitas kerja tidak selalu berdampak signifikan karena produktivitas lebih dipengaruhi oleh motivasi dan keterampilan individu. Hal senada dikemukakan Fauzi (2021) menyebutkan bahwa fasilitas hanya berdampak kecil tanpa dukungan sistem manajemen kerja yang efektif. Artinya, fasilitas kerja baru dapat meningkatkan produktivitas bila didukung motivasi, keterampilan, dan manajemen kerja yang baik.

Berdasarkan uraian fenomena di lapangan serta temuan-temuan empiris mengenai pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka topik ini menjadi penting dan relevan untuk diteliti kembali. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam dan belum konsisten, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut guna memperkuat pemahaman mengenai sejauh mana kompensasi dan fasilitas kerja memengaruhi produktivitas kerja, khususnya pada karyawan divisi produksi di sektor industri pengolahan seperti PT Bali Maya Permai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Terjadi ketidakkonsistenan antara target dan realisasi produksi pada periode Januari–Juli 2025 sehingga produktivitas kerja karyawan divisi produksi mengalami fluktuasi dan cenderung menurun pada beberapa bulan.
2. Sistem kompensasi yang telah diberikan perusahaan, seperti gaji sesuai UMK, tunjangan, bonus lembur, dan tunjangan hari raya, belum sepenuhnya menjadi faktor pendorong peningkatan produktivitas karena sebagian karyawan menganggap kompensasi tersebut sebagai sesuatu yang sudah sewajarnya diterima.
3. Fasilitas kerja yang telah tersedia cukup lengkap, seperti alat pelindung diri, mesin produksi, ruang istirahat, kantin, dan area kerja yang nyaman, belum sepenuhnya mampu mengurangi kejenuhan dan kelelahan kerja akibat rutinitas produksi sehingga produktivitas kerja belum optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan, maka penelitian ini hanya difokuskan pada hal-hal berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan divisi produksi PT Bali Maya Permai Food Canning Industry di Kabupaten Jembrana, Bali.

2. Variabel yang diteliti terbatas pada kompensasi dan fasilitas kerja sebagai variabel bebas, serta produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
3. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. Bali Maya Permai?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. Bali Maya Permai?
3. Apakah kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. Bali Maya Permai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. Bali Maya Permai.
2. Menguji pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. Bali Maya Permai.

3. Menguji pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi PT. Bali Maya Permai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen PT Bali Maya Permai dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta sebagai dasar pengambilan kebijakan terkait sistem kompensasi dan penyediaan fasilitas kerja.