

**HUBUNGAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS  
NIAGA SAKTI MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**K U M A R  
NIM : 05 832 0070**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 0 9**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan  
Pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Medan  
Nama Mahasiswa : KUMAR  
No. Stambuk : 05 832 0070  
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

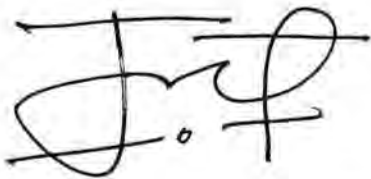
  
(Dra. Isnaniah Laili KS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

  
(Ihsan Effendi, SE, MSi)

  
(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 28 Oktober 2009

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “**Hubungan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT.Tumbakmas Niaga Sakti Medan**”. Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah Laili KS.MMA sebagai pembimbing II .

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Tumbakmas Niaga Sakti. Peneliti melakukan beberapa prosedur untuk menganalisis dan pembuktian hipotesis. Adapun metode analisis yang digunakan untuk melihat hubungan kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Tumbakmas Niaga Sakti Medan adalah model korelasi.

Penganalisaan data agar lebih terarah, peneliti menggunakan *software* pengolahan data statistik yang umum digunakan dalam penelitian, yaitu program *SPSS (Statistical Product And Service Solution)* versi 12.0 dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji – t (signifikansi) dan koefisien determinan ( $r^2$ ).

Hasil analisis data yang dilakukan dengan program *SPSS* versi 12.0, diketahui bahwa nilai ( $T_{hitung} = 2,33 > T_{tabel} = 1,68$ ) terhadap kualitas kerja pada  $\alpha = 5\%$ , oleh karena harga  $T_{hitung}$  lebih besar dari harga  $T_{tabel}$  maka hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel bebas yang berupa kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pada PT.Tumbakmas Niaga Sakti Medan.

Melalui identifikasi determinan ( $r^2$ ) variabel *independent* yaitu kompensasi mampu menjelaskan terhadap variabel kualitas kerja karyawan pada PT.Tumbakmas Niaga Sakti Medan sebesar 10,8% dan sisanya sebesar 89,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kualitas Kerja

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR GAMBAR .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS .....	6
A. Teori dasar .....	6
1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ....	6
2. Pengertian dan Jenis Kompensasi .....	7
3. Faktor-faktor dan Tujuan Kompensasi .....	12
4. Pengertian dan Manfaat Penilaian Kualitas Kerja .....	15
5. Bentuk-bentuk Pengukuran Kualitas Kerja .....	18
6. Hubungan Kualitas Kerja dengan Kompensasi .....	19
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis .....	22
BAB III METODE PENELITIAN .....	23
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23

B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Defenisi Operasional .....	24
D. Jenis dan Sumber Data .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Analisis Data .....	27
G. Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>	<b>31</b>
A. Deskriptif Perusahaan .....	31
B. Karakteristik Responden .....	40
C. Deskriptif Variabel .....	45
D. Deskriptif Statistik .....	51
E. Analisis Korelasi .....	52
F. Pengujian Hipotesis .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberadaan tenaga kerja atau karyawan yang berkualifikasi sangat berpengaruh terhadap proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Sehingga tenaga kerja perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Untuk itu perusahaan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusianya sebaik mungkin, salah satu fungsi pendukungnya adalah kompensasi. Fungsi dari pemberian kompensasi ini bertujuan untuk menilai dan memberikan imbalan yang layak atas kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Handoko (2000 : 245), kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Dalam pemberian kompensasi sering terjadi perselisihan antara karyawan dengan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban dari setiap tenaga kerja.

Hasibuan (2001 : 117) menyebutkan, besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar balas jasa yang diterima oleh

karyawan berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan orang-orang atau karyawan bekerja pada suatu organisasi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan atau manajer harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2002 : 119), kompensasi dapat dibagi dua, yang pertama kompensasi bersifat langsung, meliputi gaji pokok dan gaji variabel. Yang dimaksud dengan gaji pokok meliputi gaji dan upah, sedangkan gaji variabel misalnya bonus, insentif dan kepemilikan saham. Jenis kompensasi kedua yaitu kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan dana pensiun.

Pemberian kompensasi yang layak dan wajar akan mendorong peningkatan kualitas kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Dengan adanya kualitas kerja karyawan yang tinggi. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kualitas kerja dan berdaya guna tinggi akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Flippo (1995 : 28) mengatakan, meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Oleh karena itu perusahaan sebenarnya mengetahui efektifitas dan efisiensi karyawan.

Berdasarkan defenisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan abiliti (*abilities*). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja individu karyawan yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif dan efisien.

PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI adalah perusahaan yang bergeak dalam bidang customer produk. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI bahwa pada tahun 2006 perusahaan tersebut merubah kebijakan kompensasinya dimana pada tahun tersebut perusahaan memutuskan memberikan sebesar 10% dari laba, jika perusahaan tersebut berhasil memperoleh laba dalam satu periode laporan keuangan. Pada tabel 1.1.berikut ini adalah data absensi, biaya tenaga kerja, dan laba dari PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI 2007 – 2008.



**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi, Biaya Tenaga Kerja dan Laba**  
**PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI**

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi					Biaya Tenaga Kerja (Rp)				Laba (Rp)
		Op	Sk	Iz	Ct	Tk	GP	IBL	TB	B/Tk	
06 Semester I	45	1	19	8	3	7	40,375,000	42,378,995	82,753,995	<b>1,838,977.66</b>	335,269
Semester II		-	11	6	2	6	40,375,000	42,396,806	82,771,806	1,839,373,46	335,658
07 Semester I	45	3	18	9	2	8	40,375,000	42,443,146	82,818,146	1,840,403.24	338,443
Semester II		1	16	5	2	5	40,375,000	43,217,034	83,592,034	1,857,600.76	376,352
08 Semester I	47	2	19	7	1	6	42,170,000	48,253,373	90,423,373	1,923,901.55	448,238
Semester II		-	15	7	1	6	42,170,000	49,040,288	91,210,288	1,940,644.43	446,740

Sumber : Tumbakmas Niagasakti

Keterangan :

Op = Opname

Sk = Sakit

Iz = Izin

Ct = Cuti

Tk = Tanpa Keterangan

GP = Gaji Pokok

IBL = Insentif, Bonus, dan lainnya

TB = Total Biaya

B/TK = Biaya/Tenaga Kerja

Pada tabel 1.1. secara implisit penulis menilai kebijakan baru mengenai kompensasi yang dibuat oleh perusahaan dapat merangsang kenaikan profitabilitas (laba), yang berarti menggambarkan tingkat kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja dikarenakan tercapainya efektifitas dan efisiensi, dimana efektifitas dan efisiensi adalah merupakan tolak ukur dari kualitas kerja. Tetapi disatu sisi penulis ingin mengetahui secara mendalam apakah kenaikan-kenaikan

itu meliang disebabkan oleh efek yang ditimbulkan dari kebijakan baru mengenai kompensasi tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Hubungan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kualitas karyawan pada PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai hubungan dengan kualitas kerja karyawan pada PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini merupakan wadah untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis penulis dengan realisasinya didalam praktek.
2. Hasil penelitian bermanfaat sebagai bahan informasi dan pengetahuan bagi para pelaku usaha kecil mengenai pencarian dan pengalokasian dana yang efisien dan efektif.
3. Masyarakat atau khalayak umum sebagai referensi di dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Teori Dasar

##### 1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 4) manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran atau organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan, maka yang menentukan adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang memberikan hasil bagi perusahaan. Untuk mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia yang berdaya guna tinggi.

Menurut Kasmir (2001 : 135), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perancangan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, sampai dengan kompensasi.

Kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi hal-hal sebagai berikut :

#### UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. Perancangan analisa jabatan
2. Perencanaan tenaga kerja
3. Rekrutmen dan seleksi
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan karir
6. Penilaian prestasi kerja
7. Kompensasi

Manajemen sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan (Manullang, 2001 : 8). Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu tim yang tangguh untuk dapat bekerjasama. Terkait dengan karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang bertugas melaksanakan segala aktivitas perusahaan maka diperlukan kerjasama tim sumber daya manusia dan manajemen yang tangguh untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Pengertian dan Jenis Kompensasi

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusi atau manajemen personalia adalah menetapkan kompensasi yang memenuhi persyaratan, adil dan layak. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka. Perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan pada akhirnya tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

### UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/23

Menurut Handoko (1993 : 245), kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balasan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Hasibuan (2000 : 117), kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar balasan jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pembagian keuangan antara majikan dan pegawainya (Mangkunegara, 2000 : 83).

Nawawi (2000 : 315) menyebutkan, kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi merupakan penggunaan jasa yang diberikan oleh karyawan atau pekerja kepada perusahaan dalam bentuk uang atau fasilitas lainnya.

Perusahaan harus mempunyai pedoman dalam menetapkan kompensasi yang baik,  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

bukan hanya terbatas dalam jumlahnya, tetapi dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti terpenuhinya kebutuhan hidup, dan memberikan imbalan yang wajar.

Menurut Gouzaly Saydam (1996: 234), bentuk dan jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah :

a. Gaji

Gaji adalah salah satu jenis balas jasa atau imbalan finansial yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik dan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulan atau mingguan. Karyawan penerima gaji biasanya sudah menjadi karyawan atau sebagai karyawan tetap yang telah lulus masa percobaan, dan biasanya setelah bekerja selama satu bulan berjalan.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pemberian upah sedikit berbeda dengan gaji. Upah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang jumlahnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah dibayar setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya oleh perusahaan. Pemberian upah biasanya setelah selesai setiap pekerjaan atau secara mingguan, tergantung pada kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotannya di perusahaan. Tunjangan dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya.

Pembayaran tunjangan biasanya disatukan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh karyawan.

#### d. Insentif atau Bonus

Insentif pada dasarnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif atau bonus biasanya didasarkan atas keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang melebihi prestasi rata-rata yang telah ditentukan.

Perusahaan menyediakan fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawan disamping uang balas jasa atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Balas jasa berupa penyediaan fasilitas ini sekaligus sebagai tambahan atau pelengkap dari bentuk balas jasa uang.

Menurut Nawawi (2000 : 316), jenis-jenis kompensasi terdiri dari ;

- a. Kompensasi langsung
- b. Kompensasi tidak langsung
- c. Insentif

Ranupandojo (1993 : 153), menyebutkan bahwa sistem kompensasi pada karyawan dapat dibedakan atas dua bagian yaitu :

- a. Sistem kompensasi untuk karyawan produksi
  1. Time Bonuses (premi berdasarkan waktu)

## 2. Pice Rates (unit yang dihasilkan)

Berupa upah perpotong proporsional, upah perpotong taylor, upah perpotog kelompok.

## b. Sistem kompensasi untuk karyawan bukan produksi

1. Bonus untuk tenaga pimpinan
2. Kompensasi untuk karyawan penjual

Menurut Saksono (1998 : 40), mengemukakan bentuk-bentuk pemberian kompensasi antara lain :

### a. Upah atau gaji dalam bentuk uang

Struktur upah dalam bentuk uang tersusun dari berbagai komponen yaitu :

1. Upah pokok
2. Tunjangan keluarga
3. Tunjangan anak
4. Tunjangan kemahalan
5. Uang Makan
6. Uang Transport
7. Uang service
8. Tunjangan kerajinan
9. Tunjangan pisah keluarga
10. Tunjangan bahaya
11. Tunjangan jabatan
12. Tunjangan variabel

### b. Upah atau gaji dalam bentuk barang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23



Upah dalam bentuk barang biasanya diberikan berdasarkan pemenuhan kebutuhan pokok atau kebutuhan sehari-hari. Upah dalam bentuk barang merupakan sistem pengupahan yang tidak praktis dan tidak digunakan lagi. Merupakan sistem pengupahan yang tidak praktis dan tidak digunakan lagi.

c. Upah dalam bentuk uang dan barang

Upah dalam bentuk ini banyak dilaksanakan dalam perusahaan-perusahaan perkebunan. Komponen upah dalam bentuk barang antara lain :

1. Beras
2. Garam
3. Gula
4. Tekstil

d. Upah dalam bentuk kesempatan untuk menikmati suatu faktor produksi

Upah ini banyak dijumpai di daerah pedesaan. Biasanya pamong desa mendapat upah seperti ini, yaitu berupa tanah garapan. Bentuk upah seperti ini hanya terdapat dalam lingkungan pemerintahan desa.

### 3. Faktor-faktor dan Tujuan Kompensasi

Menurut Flippo (1994 : 4), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Permintaan dan penawaran ketrampilan karyawan

Untuk pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka kompensasi cenderung tinggi.

b. Organisasi Serikat Pekerja

Organisasi ini ikut mempengaruhi tingkat gaji/upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotannya.

c. Kemampuan perusahaan untuk membayar.

Kedua faktor di atas sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan, sebagai satu-satunya sumber untuk pengupahan/penggajian karyawan.

d. Produktivitas perusahaan

Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

e. Biaya hidup

Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

f. Peraturan Pemerintah

Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Sedangkan menurut Gouzali (1999 : 178), faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah :

- a. Tingkat biaya hidup
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan
- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besarnya kecilnya tanggung jawab.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Peranan serikat pekerja.

Menurut Simamora (1995 : 423), mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain :

- a. Memberikan imbalan bagi kinerja karyawan
- b. Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja.
- c. Menebihara kewajaran gaji antar karyawan
- d. Mempertahankan anggaran
- e. Memikat karyawan baru
- f. Mengurangi perputaran karyawan yang tidak perlu
- g. Mempertahankan keuntungan perusahaan
- h. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- i. Menghindari konflik dalam unit kerja
- j. Menghilangkan pelaksanaan buruk dengan mendorong perputaran karyawan karena ketidakpuasan pada gaji
- k. Memenuhi kebutuhan pribadi karyawan.

Mangkunegara (2000 : 84), mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi adalah :

- a. Faktor pemerintah
- b. Penawaran bersama
- c. Standar dan biaya kehidupan
- d. Upah perbandingan
- e. Permintaan dan persediaan
- f. Kemampuan membayar.

#### 4. Pengertian dan Manfaat Penilaian Kualitas Kerja

Menurut Ruky (2000 : 24), ada empat tujuan utama yang dapat dicapai oleh perusahaan melalui sistem kompensasi yaitu :

- g. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka agar tidak pindah ke perusahaan lain. Dalam hal ini perusahaan bukan hanya merasa perlu memenuhi kewajiban normatifnya tetapi sekaligus ingin agar tenaga profesional yang mereka butuhkan tertarik untuk melamar, dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk hengkang ke perusahaan lain.
- h. Memotivasi tenaga kerja untuk berprestasi tinggi. Setelah tenaga kerja berminat untuk masuk, mereka memberikan kontribusi yang diharapkan kepada perusahaan sesuai kemampuan mereka. Untuk itu kebijakan dan system imbalan harus dirancang dengan baik agar mampu merangsang motivasi atau gairah kerja.

- i. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Apabila perusahaan telah menetapkan untuk merealisasi visi mereka, maka salah satu misi yang harus dilakukan adalah secara bertahap melakukan pergantian teknologi, dan memodernkan proses dan system operasi.
- j. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja (labr cost). Dengan system yang baik, pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan labor cost, menilai efektifitasnya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Matutina (2001 : 205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan
3. Abilities, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu :

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/23

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan
5. Perencanaan pengembangan karir
6. Defisiensi proses penempatan staf
7. Kesempatan kerja yang sama

Hasibuan (1995 : 23) menyatakan, bahwa penilaian adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Berdasarkan definisi tersebut ada dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan.

Penilaian perilaku yaitu menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang dapat diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Flippo (1995 : 28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut : meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.

## 5. Bentuk – bentuk Pengukuran Kualitas Kerja

Menurut Rosidah dan Salistiyani (2003 : 225) menyatakan bahwa kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional.

Manfaat penelitian kinerja bagi organisasi adalah :

- k. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- l. Perbaikan kinerja
- m. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- n. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- o. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- p. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Penilaian kualitas kerja karyawan merupakan pedoman bagi manajemen perusahaan. Penilaian kualitas kerja akan menentukan efektifitas kegiatan perusahaan yang dilaksanakan, dan pada akhirnya akan menentukan apakah keputusan perusahaan yang dihasilkan efektif atau tidak.

Pengukuran kualitas kerja karyawan PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI dilaksanakan dengan menggunakan kriteria pengukuran :

1. Absensi karyawan
2. Laporan rencana dan realisasi pekerjaan dan hasil yang telah dicapai

3. Kompetensi dan profesionalisme masing-masing pegawai berdasarkan kaidah yang terukur sehingga akan mempermudah dalam memberikan penilaian.
4. Target kinerja karyawan dikaitkan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.
5. Objektivitas penilaian dalam menilai kualitas kerja karyawan harus menghindari dampak negatif, sungkan, kesan pribadi, dan hubungan kedekatan sebagai personal.
6. Azas penilaian bukan rahasia untuk setiap karyawan dengan atasan karyawan, akan tetapi dapat dilakukan secara rahasia terhadap karyawan lainnya agar tidak terjadi saling cemburu, curiga, membandingkan hasil kinerja seorang karyawan dengan kinerja karyawan lainnya selama proses berjalan.

## 6. Hubungan Kualitas Kerja Dengan Kompensasi

Kualitas kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemampuan (ability) dan kemauan (motivasi). Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Akan tetapi bila salah satu diantara kedua faktor tersebut tidak ada, dan bahkan apabila kedua-duanya tidak ada, maka kualitas kerja akan rendah. Kemampuan (ability) dapat ditingkatkan dengan merekrut orang yang sudah mamp atau melatih karyawan yang sudah ada.

Perusahaan bila mengetahui penyebab rendahnya kualitas kerja adalah kemauan (motivasi), sementara teknologi dianggap sudah memadai, maka perlu



diteliti kembali sistem imbalan atau kompensasi yang digunakan untuk meningkatkan kemauan atau motivasi. (Ruky, 2001 : 4), kompensasi dapat meningkatkan motivasi, menurut teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Pada teori ini dinyatakan bahwa imbalan terutama gaji atau upah termasuk sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar (basic physiological needs). Teori dasarnya adalah bahwa apabila kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja lebih keras untuk memperolehnya.

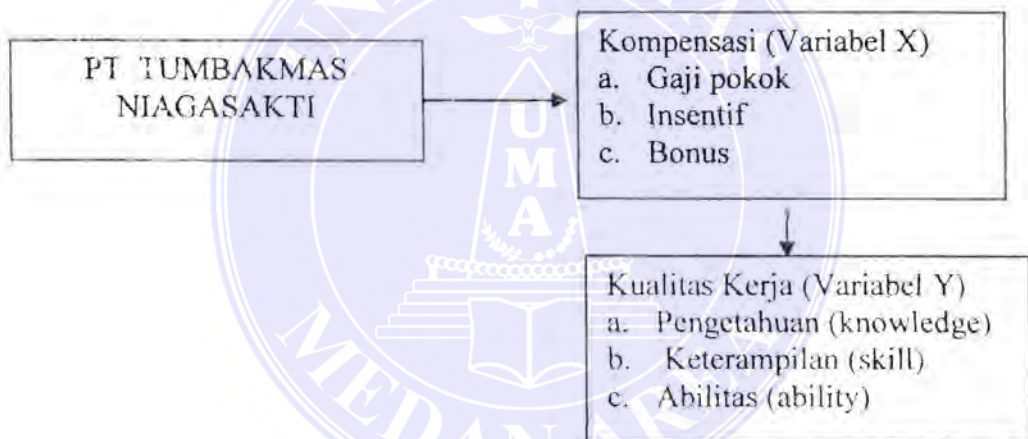
Imbalan atau kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong motivasi karyawan. Perusahaan sebenarnya menciptakan kebijakan dan sistem kompensasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kualitas kerja yang baik.

## **B. Kerangka Konseptual**

Pemberian kompensasi yang layak dan wajar akan mendorong peningkatan kualitas kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Kualitas kerja karyawan mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan, keterampilan (skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan dan abiliti (abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah

kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab (Matutina, 2001 : 205).

Adanya kualitas sumber daya manusia yang handal maka kualitas kerja karyawan akan tinggi dapat berpengaruh mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kualitas kerja dan berdaya gua tinggi akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI

Gambar 1.1. Kerangka Konseptual Hubungan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja

### C. Hipotesis

Sugiyono (2000 : 51), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut : kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. TUMBAKMA NIAGASAKTI



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI, Jl. Yos Sudarso Km. 7 Tanjung Mulia Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret tahun 2009 sampai dengan bulan Juni 2009.

Tabel 1.2.  
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Waktu (Bulan) 2009			
		Maret 2009	April 2009	Mei 2009	Juni 2009
1	Proposal				
2	Quesioner/Angket				
3	Penycharan, Penerimaan & Pengolahan Data				
4	Penyusunan Data Laporan				
5	Bimbingan Skripsi				

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Suryadi dan Purwanto (2003 : 9) " populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Dimana penulis tertarik melakukan penelitian pada objek yang akan ditelit maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 47.

## 2. Sampel

Suharsini Arikunto (2007 : 20) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dari seluruh populasi tersebut. Suharsini Arikunto mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Perusahaan yang berjumlah 47 orang.

## C. Defenisi Operasional

Untuk menjelaskan variabel-variabel yang sudah diidentifikasi, maka perlu defenisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Kompensasi (X) sebagai variabel bebas

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterapkan oleh PT. TUMBAKMAS NIAGA SAKTI adalah gaji pokok, insentif dan bonus.

b. Kualitas Kerja (Y) variabel terikat

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan abiliti (abilities).

4. Operasionalisasi variabel

Mekanisme operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut ini, yaitu:

**Tabel 1.3.**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Bentuk data
Kompensasi (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besarnya gaji pokok, insentif dan bonus</li> <li>- Peningkatan gaji pokok, insentif dan bonus</li> <li>- Ketepatan dan kelancaran gaji pokok, insentif dan bonus</li> </ul>	Ordinal
Kualitas Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengetahuan (knowledge)</li> <li>- Keterampilan (skill)</li> <li>- Abiliti (Abilities)</li> </ul>	Ordinal

**D. Jenis dan Sumber Data**

Peneliti menggunakan dua jenis data didalam melakukan penelitian untuk membantu memecahkan masalah.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden terpilih pada

lokasi penelitian dengan membagikan kuesioer penelitian. Berdasarkan

masalah yang diuraikan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data primer yang diperlukan yaitu data tentang kompensasi dan kualitas kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Peneliti mendapatkan data sekunder dari buku-buku, majalah dan Internet serta struktur organisasi dan uraian tugas serta biaya gaji karyawan yang dikeluarkan oleh PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI

## E. Teknik Pengumpulan Data

a. Daftar Pertanyaan

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang berisikan pertanyaan tentang kompensasi dan kualitas kerja karyawan PT. TUMBAKMAS NIAGASAKTI Medan.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan tanya jawab secara isan dan tatap muka dengan responden. Dalam hal ini peneliti akan bertanya langsung kepada responden tentang kebenaran isi kuesioner.

c. Pengamatan

Observasi atau pengamatan adalah pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

#### d. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu memperoleh data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang dapat diambil sebagai data dalam penelitian.

### F. Analisis Data

Dalam rangka menganalisis data agar sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka pendekatan analisis yang digunakan adalah :

#### a. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi karyawan tentang kompensasi dan kualitas kerja karyawan PT. TUMBAK MAS NIAGA SAKTI Medan.

#### b. Metode Analisis Kuantitatif

Metode analisis kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Dalam metode ini peneliti akan menggunakan metode korelasi, metode ini digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang dianalisis, yaitu variabel kompensasi dan variabel kualitas kerja.

Analisis data menggunakan bantuan program *soft ware* statistik yang umum digunakan yaitu *SPSS Versi 12.0* dengan rumus korelasi sebagai berikut (Sugiyono, 1999 : 182) :

$r =$  Keterangan :

### UNIVERSITAS MEDAN AREA



$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

$x$  = Variabel kompensasi

$y$  = variabel kualitas kerja

Asumsi dalam analisis korelasi, yaitu :

a.  $r \neq 0$

**Artinya :** menunjukkan tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel kompensasi dengan kualitas kerja karyawan.

b.  $r = 0$

**Artinya :** menunjukkan tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel kompensasi (X) dengan kualitas kerja karyawan (Y).

c.  $r = 1$

**Artinya :** menunjukkan adanya korelasi atau hubungan sempurna antar variabel kompensasi (X) dengan kualitas kerja karyawan (Y).

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti agar hasil penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

a. Uji - t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, untuk mengetahui apakah antar variabel bebas (*independent*) yaitu x dengan variabel terikat (*dependent*)

yaitu  $y$  mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{rxy\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rxy^2}}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji - t (uji signifikansi). Uji - t dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b = 0$$

Artinya tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel independen yaitu (X) berupa variabel kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan yaitu variabel dependend (Y).

Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel independen yaitu (X) berupa variabel kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan yaitu variabel dependend (Y).

$$H_a : b \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

$H_0$  diterima, apabila Nilai T - hitung < T - Tabel ( $\alpha$ )

$H_a$  diterima, apabila Nilai T - hitung > T - tabel ( $\alpha$ )

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi, yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kualitas kerja). Uji koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan (Sugiyono, 1999 : 185).  $R$  - *Square* atau determinan ( $R^2$ ) mendekati satu berarti pengaruh variabel

*independent* yaitu variable kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan besar dan sebaliknya. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah peneliti melakukan analisis dan evaluasi maka peneliti mengambil kesimpulan dengan menerima hipotesis dan dengan hasil kesimpulan dan saran sebagai berikut

#### A. Kesimpulan

1. Melalui Uji korelasi diketahui bahwa nilai  $r$  hitung sebesar 0,32 sedangkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,288 sehingga nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai tabel ( $0,32 > 0,288$ ) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,012 yang lebih kecil dari probabilitas 0,05 ( $0,012 > 0,05$ ) dan bertanda positif hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi (X) sebagai variabel bebas mempunyai hubungan yang positif terhadap kualitas (Y) sebagai variabel terikat PT.Tumbakmas Niaga Sakti
2. Melalui Uji-t (signifikan) nilai  $t$ -hitung adalah 2,33 dan  $t$ -tabel bernilai 1,658 sehingga  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,333 > 1,658$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT.Tumbakmas Niaga Sakti
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang rendah (hanya 10,8%) terhadap variabel karyawan sebesar dan sisanya sebesar 89,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor lain yang tak

dimasukkan dalam penelitian ini seperti pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan secara iklim kerja.

4. Kualitas kerja karyawan belum optimal karena kurangnya rangsangan-rangsangan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

## B. Saran

1. Sebaiknya PT Tumbakmas Niagasakti terus meningkatkan kompensasinya untuk karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja yang lebih optimal.
2. Sebaiknya PT Tumbakmas Niagasakti memperhatikan faktor lain untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan karena kompensasi hanya mampu menjelaskan terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 10,8%. Metode tersebut dapat dilakukan dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan, gaya kepemimpinan yang ideal dan iklim kerja yang kondusif.
3. Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih optimal sebaiknya perusahaan membuat kebijakan yang dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.
4. Hendaknya para atasan dan bawahan menjalin hubungan kekeluargaan dalam bekerja, sehingga tidak mengganggu kelancaran operasional perusahaan sehari-hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Simanungkar, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi I, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2000.
- Alex. S. Nitiserinto. **Manajemen Personalia**, Jilid III, Cetakan V, revisi Ghalia Indonesia. Jakarta 2001.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi II, BPF7, Yogyakarta. 2000.
- Hasibuan, Melayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan**. Gunung Agung, Jakarta. 2001.
- Mathis, L Robert dan Jackson, H Jhon, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Buku II, Salembaga Empat. 2002.
- Muchdarsyah Simungam, **Produktivitas apa yang Bagaimana**, edisi revisi, cetakan ketiga, Erlangga, Jakarta 2000.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Cetakan I Graha Ilmu, Yogyakarta. 2003.
- Saydam, Ghozaly, **Manajemen Sumber Daya Manusia Satu Pendekatan Mikro**. Djambatan, Jakarta, 2000.
- Sugiono, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi VI, Alfabet, Bandung. 2003.
- Suharsini Ariyanto, **Manajemen Penelitian**, edisi Revisi. PT. Rieka Cipta, Jakarta. 2007.
- Suryadi dan Purwanto, **Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern**, Buku 7, Salemba Empat, Jakarta. 2003.
- Tohardi, Ahmad, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mekar Maju, Bandung. 2002.