

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT VICTORINDO ALAM LESTARI
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKIRIPSI

Oleh :

**MUNAWIR HAMDANI NASUTION
10 852 0029
Ilmu Administrasi Negara**



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

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] 7/8/24

LEMBAR PENGESAHAN SKIRIPSI

**JUDUL SKIRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT VICTORINDO ALAM LESTARI KABUPATEN
PADANG LAWAS**

NAMA : MUNAWIR HAMDANI NASUTION

NPM : 10 852 0029

JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS : ISIPOL

DISETUJUI OLEH
KOMISI PEMBIMBING

Dr. Abdul Kadir, M.Si
Pembimbing I

Drs. H. Irwan Nasution, SPd, MAP
Pembimbing II

Mengetahui :

DEKAN

Dr. Abdul Kadir, M.Si

Ka. PRODI ILMU ADM. NEGARA


Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

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

Komponen utama perusahaan untuk tetap beroperasi melanjutkan usaha bisnisnya adalah karyawan, yang dikatakan karyawan apabila seseorang telah bekerja pada suatu perusahaan dengan sepakat dan menyetujui ketentuan-ketentuan pada saat mau bekerja. Bagus atau tidak pekerjaan karyawan bisa ditentukan oleh sistem kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatunya yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya terhadap perusahaan. Kompensasi yang dapat mensejahterakan karyawan, akan tentunya karyawan ada rasa kepuasan dalam bekerja sehingga hasil produktivitas kerja meningkat.

Dari uraian diatas penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas. Rumusan masalah yang menjadi acuan penelitian adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan hipotesis yang diajukan bahwa kompensasi memiliki peran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan seperti menyebarkan angket, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan metode kuantitatif yaitu rumus korelasi product moment. Sampel dalam penelitian sebanyak 96 karyawan.

Hasil penelitian berdasarkan data yang sudah diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai hasil hitung hubungan pengaruh sebesar 0,9 bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi berada pada antara 0,80 > 1,00 yang menyatakan hubungan sangat kuat. Jadi dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu pemberian kompensasi memiliki peran dan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan, PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas.

ABSTRACT

The main component of the company to continue operating its businesses are continuing employee, the employee said if someone has worked at a company with agreed and approved the terms at the time of going to work. Good job or not can be determined by the employee compensation system. Compensation is everything that the company provides to employees as remuneration for his work on the company. Compensation to the welfare of employees, the employees will of course there is a sense of satisfaction in the work so that the results of increased labor productivity.

From the description above, the authors conducted research on the effect of compensation on employee productivity at PT Alam Lestari Victorindo Padang Lawas. An advanced formulation of the benchmark study is whether the compensation effect on employee productivity and the hypothesis that compensation has a role to improve employee productivity. Data collection techniques using literature and research directly in the field such as distributing questionnaires, interviews and observations. Analysis of the data used to determine the effect of the relationship with quantitative methods, namely product moment correlation formula. The sample as many as 96 employees.

The results based on data obtained indicate that there is a significant relationship between the compensation effect with employee productivity. With the value of relationships influence the results count of 0.9 when consulted by the interpretation of the tables are in between $0.80 > 1.00$ that the relationship is very strong. So therefore that the hypothesis is accepted, ie compensation has a significant role and peangaruh on employee productivity.

Keywords : Compensation, Employee Productivity, PT Alam Lestari Victorino Padang Lawas.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Kesempatan pertama Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala Karunia-NYA dan Sholawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan, dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak kesulitan dan keterbatasan kemampuan penulis. Namun dengan tekad kemauan yang kuat penulis dan bantuan dari berbagai pihak untuk dapat selesainya skripsi ini. Maka untuk itu, dalam kesempatan ini penuliskan ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak tersebut. Terutama kepada :

1. Bapak Dr. Abdul Kadir, SH, M.Si selaku Dekan dan dosen pembimbing I penulis.
2. Bapak Drs. H. Irwan Nasution, SPd. MAP selaku pembimbing II penulis.
3. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara dan dosen penasehat akademik penulis.
4. Seluruh bapak dan ibu dosen serta staf Administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
5. Terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada Ayah anda tercinta H. Anshoruddin Nasution dan Ibunda tercinta Hj. Paija Marhana Harahap atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a selama ini, bagi keduanya bakti penulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/8/24

6. Seluruh keluarga tercinta penulis, terutama abang anda Ali Umar Harahap, S.Sos dan kakak tercinta Warda Kholilah, am.keb, SKM. Juga buat adik-adikku tercinta Fitri, Romadhon, Syahbana, Saleha serta buat keponakan Ahmad Noval.
7. Kepada seluruh sahabat se almamater dan juga sahabat dari Sibuhuan, Sosa, dan Binanga.

Semoga skiripsi ini bermanfaat di masa yang akan datang.

Medan, 02 Mei 2014
Penulis

Munawir Hamdani Nasution



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	3
1.3 Pembatasan Masalah Penelitian	3
1.4 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis	7
BAB II. LANDASAN TEORI	9
2.1 Menejemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.5. Peranan Dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
.....	16
2.2 Kompensasi.....	16
2.2.1. Pengertian Kompensasi	16
2.2.2. Asas Dan Sistem Kompensasi	17
2.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi	20
2.2.4. Tujuan Kompensasi	22

2.2.5. Tantangan – Tantangan Yang Mempengaruhi Kompensasi	23
2.3 Produktivitas.....	25
2.3.1. Pengertian Produktivitas.....	25
2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	26
2.3.3. Pengukuran Produktivitas.....	27
2.4 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas	29
BAB III. METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Metode Pengumpulan Data	31
3.2. Populasi Dan Sampel	32
3.3. Variabel Penelitian	32
3.4. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV. Hasil Dan Pembahasan.....	36
4.1. Profil Perusahaan.....	36
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
4.1.2. Keadaan Umum Lokasi Perusahaan.....	36
4.1.3. Ruang Lingkup Perusahaan.....	36
4.1.4. Visi Dan Misi Perusahaan	37
4.2. Organisasi Dan Manajemen.....	38
4.2.1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4.2.2. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan	40
4.2.3. Jumlah Karyawan	46
4.2.4. Jam Kerja Karyawan	46
4.3. Sistem Kompensasi Perusahaan	47
4.3.1. Kompensasi Langsung.....	47
4.3.2. Kompensasi Tidak Langsung	48
4.3.3. Insentif.....	49
4.4. Penyajian Dan Analisis Data	49
4.4.1. Identitas Responden.....	50
4.4.2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas	53



4.4.3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat	60
4.5. Pengujian Hipotesis	66
4.5.1. Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Product Moment	67
4.5.2. Uji Signifikan Dengan Rumus t	69
4.5.3. Uji Determinan	71
BAB V. Kesimpulan Dan Saran.....	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Interval tingkat interpretasi korelasi product moment	34
2. Jumlah karyawan PT Victorindo Alam Lestari.....	46
3. Bagian kantor jam kerja PT Victorindo Alam Lestari	46
4. Bagian pabrik jam kerja PT Victorindo Alam Lestari	47
5. Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin.....	50
6. Keadaan responden berdasarkan usia.....	51
7. Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan	51
8. Keadaan responden berdasarkan jenis pekerjaan	52
9. Responden berdasarkan lama masa kerja.....	52
10. Kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi perusahaan....	53
11. Penerapan kompensasi upah, gaji karyawan dilakukan dengan sudah benar.....	54
12. Kompensasi karyawan diterima sesuai beban tugas	55
13. Kompensasi karyawan diterima sesuai dengan UMR.....	55
14. Setiap karyawan yang mempunyai prestasi ada dapat upah tambahan insentif	56
15. Setiap karyawan ada mendapatkan kompensasi tunjangan hari raya/natal	57
16. Karyawan ada mendapatkan kompensasi tunjangan bela sungkawa.....	57
17. Setiap karyawan ada mendapatkan bonus tahunan	58
18. Kompensasi karyawan sebagai fasilitas sudah sesuai hidup secara layak	59
19. Setiap karyawan ada mendapatkan kompensasi asuransi tenaga kerja.....	59
20. Karyawan selalu dapat memenuhi target waktu yang ditentukan	60
21. Karyawan selalu mendapatkan motivasi dari pimpinan.....	61

22. Hasil produksi kerja karyawan sudah memenuhi target yang di tentukan	61
23. Hasil produksi kerja karyawan sudah berkualitas sesuai ketentuan	62
24. Karyawan dalam bekerja selalu mempertahankan ketelitian	63
25. Karyawan selalu melampaui hasil pekerjaan diatas terget	63
26. Karyawan bekerja sesuai target itu perlu	64
27. Keteledoran karyawan saat bekerja	65
28. Hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan	65
29. Karyawan dalam bekerja memilih jenis pekerjaan yang sudah dilakukan	66



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Kerangka Pemikiran.....	7
2. Konsep Pendekatan Manajemen SDA	12
3. Konsep Fungsi-Fungsi Manajemen.....	15
4. Sturuktur Organisasi PT Victorindo Alam Lestari.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembaran Angket Kuesioner Yang Disebarkan Kepada Responden.
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Nilai Variabel X
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Nilai Variabel Y
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Nilai Perhitungan Antara Variabel X Dan Y
- Lampiran 5 : Tabel Nilai r Product Moment
- Lampiran 6 : Tabel Nilai Distribusi t



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan.

Kompensasi adalah merupakan segala yang diterima karyawan sebagai pengganti balas jasa atas pekerjaannya. Pada dasarnya kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dikerjakan seorang karyawan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha perusahaan untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang sangat penting. Kompensasi juga sangat penting bagi karyawan karena merupakan hak mutlak mengapa karyawan itu bekerja. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Apabila program kompensasi diberikan secara benar, adil, layak dan tepat para karyawan akan termotivasi dan akan lebih terpusatkan untuk mencapai target sasaran perusahaan.

Kompensasi harus dipandang secara strategis, oleh karena itu begitu banyaknya dana perusahaan yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktifitas perusahaan yang sangat penting bagi manajemen perusahaan dan untuk memandang mengetahui kesesuaian strategi antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Perubahan di dalam pasar global untuk produk dan jasa telah menyebabkan mengubah filosofi bisnis, strategi dan tujuannya. Perusahaan juga mengetahui bahwa filosofi kompensasi haruslah optimal. Manajemen sumber daya manusia perusahaan harus memberikan arahan kepada

keseluruhan pengembangan dan administrasi dari sistem kompensasi perusahaan

dengan mengadakan evaluasi terhadap karyawan dengan pekerjaan dan survei upah, bonus, tunjangan, fasilitas, dan insentif.

PT Victorindo Alam Lestari sebagai salah satu perusahaan di Padang Lawas, yaitu perusahaan yang mengolah dan menjadi distribusi minyak kelapa sawit. Dimana tingkat kompetisi perusahaan ini sangat tinggi diantara perusahaan-perusahaan lainnya, yang memperkerjakan putra daerah dan masyarakat sekitar untuk menekan angka pengangguran di Padang Lawas. Maka perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka untuk tetap dalam produktivitas kompetitifnya.

Kompensasi yang diterapkan PT Victorindo Alam Lestari ini meliputi karyawan kontrak dan karyawan tetap. Pemberian kompensasi pada karyawan meliputi berupa upah, tunjangan, bonus, fasilitas, dan insentif yang berorientasi untuk memotivasi terencananya terhadap pekerjaan, rekan kerja dan organisasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian telah diketahui pentingnya pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT VICTORINDO ALAM LESTARI KABUPATEN PADANG LAWAS”**.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian.

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah, walaupun diakui bahwa memilih masalah penelitian sering merupakan hal yang paling sulit dalam proses penelitian.

Wina Sanjaya (2013 : 180) mengatakan Masalah penelitian hakikatnya adalah merupakan kesenjangan atau gap antara apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang terjadi dalam lapangan, kesenjangan antara apa yang diperlukan dengan apa yang tersedia. Masalah adalah semua peristiwa yang terjadi dalam hidup sehari-hari, sedangkan permasalahan penelitian adalah pembatasan fokus perhatian ruang lingkupnya sampai menimbulkan pertanyaan dari dalam diri orang-orang yang mencari permasalahan. Perumusan masalah merupakan tolak ukur baiknya suatu pekerjaan penelitian dan merupakan pernyataan rinci yang lengkap mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang diatas, maka adapun perumusan masalah adalah : **apakah pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Victorindo Alam Lestrai Kabupaten Padang Lawas.**

1.3. Pembatasan Masalah Penelitian.

Masalah menurut RA. Suhardi (2003: 1), adalah suatu persoalan atau permasalahan yang sukar diselesaikan dan terdiri dari soal-soal yang telah diketahui sebahagian, sedangkan sebahagian lagi belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana yang menurut agar cepat terselesaikan.



Beranjak dari uraian diatas, untuk dapat menjawab dan menyelesaikan penelitian ini jadi penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Perihal penelitian ini dibatasi penulis hanya tentang pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Lokasi penelitian dalam menyelesaikan dan menjawab masalah-masalah diatas adalah di perusahaan PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas.
- 3) Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2014 untuk kegiatan perusahaan di tahun 2013.

1.4. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.

Tujuan penelitian adalah merupakan rangkuman kalimat yang memuat pernyataan yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai dikerjakan.

Adapun tujuan penulis dari pada kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas.
- 2) Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Victorindo Alam Lestari kabupaten padang lawas.

- 4) Untuk dapat memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi gelar S-1 dalam bidang Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Sedangkan yang menjadi kegunaan dari penelitian ini adalah :

- 1) Secara akademik, penulis berharap bahwa penelitian ini agar dapat memberikan dan menambah pustaka ilmu pengetahuan serta memperbanyak wawasan tentang administrasi khususnya mengenai pemberian kompensasi yang merupakan fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia.
- 2) Secara praktis, guna penelitian ini :
 - a. Bagi perusahaan :
 - i. Sebagai bahan masukan bagi PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas dalam melaksanakan pemberian kompensasi.
 - ii. Sebagai bahan pertimbangan dan bisa jadi tolak ukur bagi PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi penulis

Kegiatan penelitian ini sebagai tambahan ilmu waktu duduk di perkuliahan, bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan dan ilmu yang spesifik dalam hal pemberian kompensasi untuk peningkatan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang tertarik untuk permasalahan yang sama di masa yang akan mendatang.

1.5 Kerangka Pemikiran.

Dalam rangka kegiatan penelitian, seorang peneliti harus menguasai teori-teori sebagai dasar argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahakan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

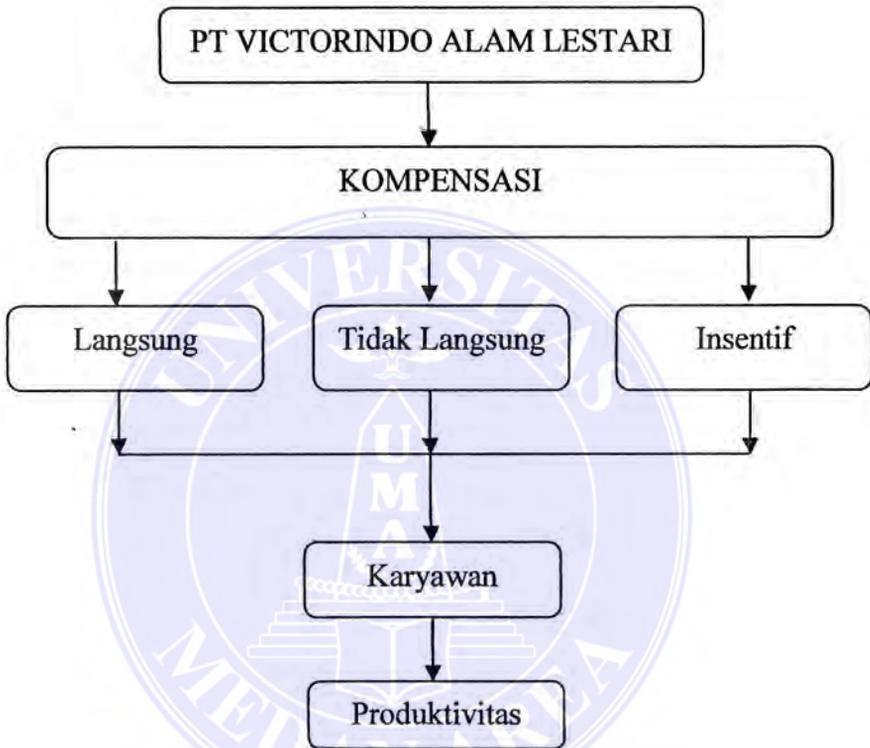
Uma Sekaran (dalam Sugiyono 2012 : 60) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Oleh karena itu pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran penulis pada kegiatan penelitian ini tentang pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ada tiga jenis : kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Pelaksanaan dan penerapan program pemberian kompensasi secara adil, layak dan tepat sasaran sangat penting, karena hal ini pondasi dasar perusahaan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Jika peningkatan mutu kualitas manajemen sumber daya manusia melalui fungsinya pemberian kompensasi terhadap karyawan akan mendorong dan

merespon pikiran karyawan itu sendiri maka dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



1.6 Hipotesis.

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Jadi adapun hipotesis yang diangkat penulis atas permasalahan yang diajukan diatas adalah : “Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas”.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan; yang memerlukan cara perhatian khusus dalam mengelolanya. Saat ini, perusahaan kian menyadari bahwa sumber daya manusia bisa jadi aset utama yang dibutuhkan bagi perusahaan, tetapi bisa juga jadi beban bagi perusahaan. Karena itulah, sangatlah perlu bagi perusahaan untuk memahami cara yang tepat dalam mengelola aset utama perusahaan ini.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Andrew (dalam Malayu 2011 : 11) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah administrasi kepegawaian yang menempatkan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Malayu 2011 : 13) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menanamkan modalnya untuk memperoleh pendapatan, dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai. Karyawan adalah penjual jasa, pikiran, dan tenaga mereka untuk mendapat kompensasi yang berapa besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sebelum bekerja.

3) Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah proses mempengaruhi orang lain dengan mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam hal mencapai suatu tujuan. (Malayu 2011 : 12)

2.1.3. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pendekatan Mekanis

Mekanisasi adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih dan lebih baik.

Pendekatan mekanis ini menitik beratkan analisisnya kepada spealisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spealisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih karena sudah menjadikan karyawan bekerja dalam satu jenis pekerjaan saja. Keuntungan spealisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar, dan kelemahannya pekerja akan merasa membosankan, mematikan kreativitas karyawan, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

2) Pendekatan Paternalis

Pendekatan ini, menitik beratkan kepada manajer untuk pengarahannya terhadap bawahan bertindak sebagai bapak kepada anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, difasilitasi, dan bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas kerjanya turun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

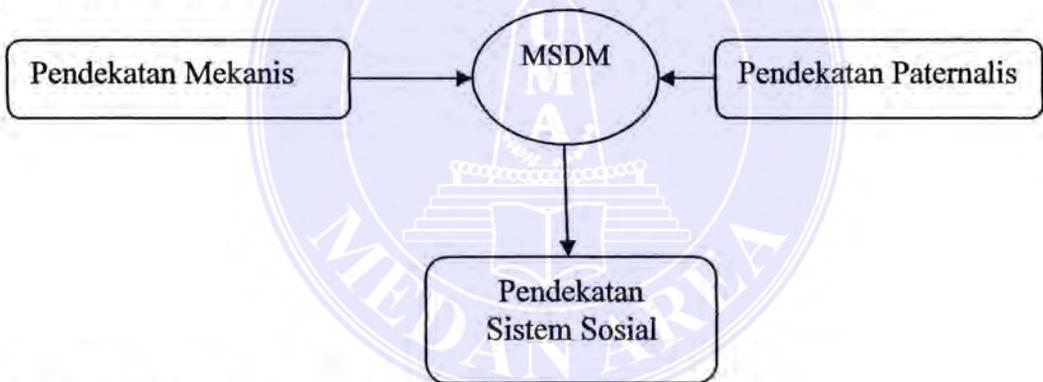
3) Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik di antara semua karyawan. Pendekatan ini didasari adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan. Setiap karyawan betapapun rendahnya kedudukan dan kecil jasanya

harus tetap mendapat penghargaan yang baik agar tujuan perusahaan tercapai, karena pada hakekatnya ego manusia selalu menganggap dirinya adalah penting.

Setiap sistem mengandung masukan, proses, keluaran dan merupakan sebuah kesatuan yang bekerja sendiri. Sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sisten yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem-subsistemnya sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari tingkat yang lebih rendah. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok agar kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Gambar 2. Konsep Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.



Sumber : Malayu (2011 : 17)

2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang

diinginkan, dan juga menetapkan program kepegawaian, yang meliputi : pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah serangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja yang diwadahkan dalam unit-unit kerja dalam melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antar unit kerja baik secara horizontal maupun vertikal. Perlu diingat bahwa orang-orang yang ditempatkan dalam fungsi ini adalah mereka karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai unit kerja bidangnya masing-masing.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah jenis kegiatan pada mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan yang melakukan adalah pemimpin terhadap bawahan.

d. Pengendalian atau Pengawasan

Pengendalian adalah rangkaian kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, kegiatan ini ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Apabila terdapat kesalahan dan penyimpangan akan diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana yang telah ditetapkan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang diinginkan perusahaan. Proses penarikan, seleksi penempatan orientasi, dan induksi yang baik terhadap rekrutmen karyawan akan membantu terwujudnya tujuan yang optimal.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keahlian dan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pemberian pendidikan dan pelatihan harus yang sesuai dengan masa kini.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa, fungsi ini usaha untuk menghargai usaha karyawan dalam bekerja di organisasi maupun perusahaan secara nyata atas hasil kerjanya dengan objek analisa yang baik dan adil. Fungsi ini dilaksanakan salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

h. Pengintegrasian

Fungsi ini adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan, tujuan perusahaan dengan tujuan individu karyawan agar terlaksana kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah fungsi usaha kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

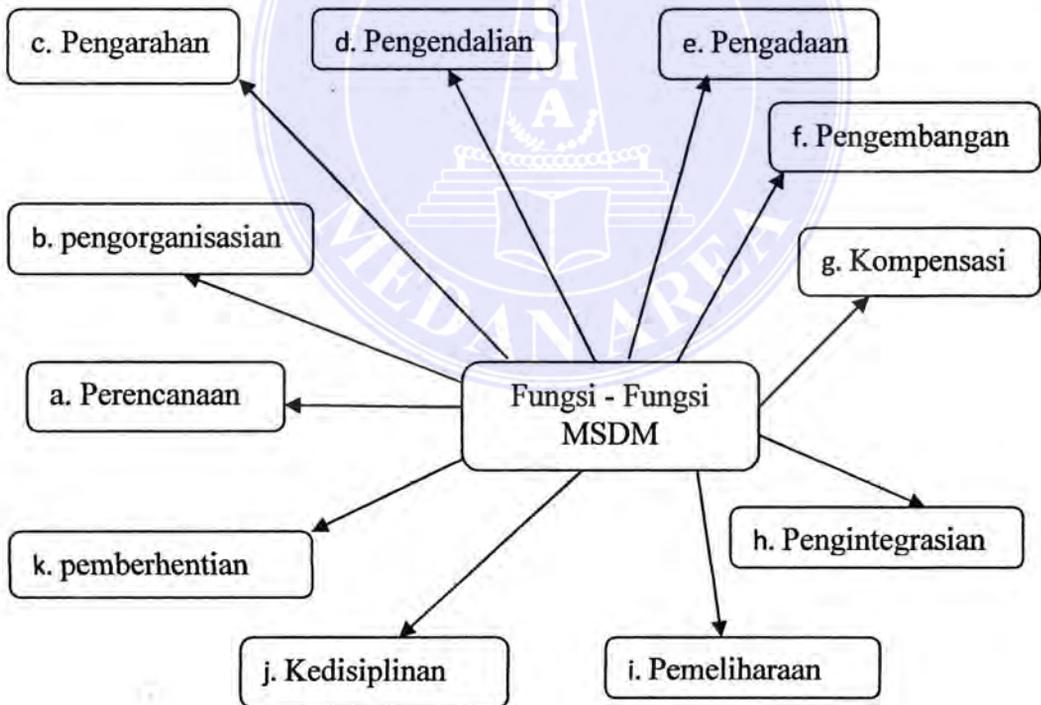
j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci dari pada manajemen sumber daya manusia yang paling penting untuk terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin semua akan longgar dan tujuan akan sukar dicapai secara optimal.

k. Pemberhentian

Fungsi ini adalah putusnya hubungan pekerjaan seseorang karyawan dari suatu perusahaan, fungsi pemberhentian ini karena alasan yang kuat seperti : keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, karena usia karyawan yang semuanya telah diatur dalam undang-undang yang berlaku.

Gambar 3. Konsep Fungsi-Fungsi MSDM,



Sumber : Malayu (2011 : 21)

2.1.5. Peranan Dan Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dari era sebelum teknologi sampai era serba teknologi sekarang ini, belum ada satu organisasi ataupun perusahaan yang melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar perusahaan, akan semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusia. Hal ini sudah jelas dapat dilihat dalam praktek dunia bisnis sekarang. Walaupun perusahaan menggunakan mesin teknologi canggih, modern, otomatis, perusahaan akan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk pengembangan kinerja dan penghidupan yang layak terhadap karyawan melalui program kompensasi.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Thomson (2002 : 118) kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti sebuah imbalan, penghargaan atau ganjaran pada para pekerja. Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja, dan merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atas penggunaan tenaga karyawan.

Werther dan Davis (dalam Wibowo 2012 : 348) mengatakan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2005 : 357), mengatakan kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

2.2.2. Asas Dan Sistem Kompensasi

Program pemberian kompensasi atau balas jasa harus sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 88 tentang Ketenagakerjaan ayat 1, 2, dan 3 menyebutkan :

1. Setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan meliputi :
 - a. upah minimum
 - b. upah kerja lembur
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. bentuk dan acara pembayaran upah
 - g. denda dan potongan upah

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk membayarkan pesangon
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 49/Men/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah, di sebutkan :

1. Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.
3. Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.

Keputusan Gubernur Sumatera Utara No 188.44/647/KPTS/2012 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara 2013, sebagai berikut :

1. Upah Minimum sebesar Rp. 1.305.000 (Satu Juta Tiga Ratus Lima Ribu Rupiah).
2. Upah Minimum merupakan upah terendah dan hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 1 Tahun atau lebih dirundingkan antara pekerja atau serikat.

3. Pekerja atau karyawan dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan secara musyawarah dan dimuat dalam materi kesepakatan kerja.
4. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2012 dilarang untuk mengurangi atau menurunkan upah.

Untuk dapat memenuhi atas aturan undang-undang, maka dalam pemberian kompensasi organisasi atau perusahaan perlu adanya asas agar tercapainya keinginan karyawan, yaitu asas adil dan layak.

a. Asas Adil

Adil bukan berarti semua karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi karyawan. Pemberian Kompensasi yang adil adalah kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan yang sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan.

b. Asas Layak Atau Wajar

Tolak ukur kompensasi yang layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Dalam asas ini manajer personalia suatu organisasi atau perusahaan harus berperan aktif memantau dan memerhatikan kompensasi dengan pihak eksternal yang sedang berlaku. Malayu S. P. Hasibuan (2011 : 122).

c. Sistem Kompensasi

Sondang P. Siagian (2008 : 257), dalam mengembangkan usaha manajemen sumber daya manusia melalui kompensasi harus membuat sistem imbalan agar efektif dalam mencapai tujuan, dengan empat langkah :

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya menyusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standarisasi pekerjaan.
2. Melakukan penilaian dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.

2.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut upah atau gaji, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, dan dibayarkan dalam bentuk uang tunai. Abdulkadir (2010 : 23), mengatakan bahwa apabila seseorang bekerja dalam lingkungan perusahaan atau lembaga swasta maka penghasilan yang diterimanya disebut dengan upah, sedangkan

seseorang yang bekerja dalam lingkungan pemerintahan maka penghasilan yang diterimanya disebut dengan gaji.

Upah adalah balas jasa yang di bayarkan secara periodik kepada karyawan secara tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya dalam hal ini upah akan tetap dibayarkan walaupun karyawan pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi karyawan diluar upah yang tetap, yaitu dapat berupa uang atau barang. Misalnya adalah THR, tunjangan uang lainnya dan berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan sebagainya yang biasa digunakan perusahaan.

c. Pemberian Insentif

Insentif adalah program kompensasi dalam membayarkan penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif sebagai bagian dari pada keuntungan, yang diberikan terutama sekali pada karyawan yang bekerja secara baik atau yang berprestasi, insentif misalnya adalah pemberian bonus.

Werther dan Davis (dalam Wibowo 2012 : 348) mengatakan dalam kompensasi sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, pemberian penghargaan atau ganjaran berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

2.2.4. Tujuan Kompensasi

a. Memperoleh Personil Yang Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan tinggi sebisa mungkin untuk mampu menarik para pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

b. Mempertahankan Karyawan Yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu di pertimbangkan mana lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

c. Memastikan Keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerjaan sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

d. Menghargai Prilaku Yang Di Inginkan

Pembayaran harus memperkuat prilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk prilaku dimasa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

e. Mengawasi Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

f. Mematuhi Peraturan

Sistem upah yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

g. Memfasilitasi Saling Pengertian.

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h. Efisiensi Administratif Selanjutnya.

Program upah harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan skunder. Werther dan Davis (2001 : 381)

2.2.5. Tantangan – Tantangan Yang Mempengaruhi Kompensasi

a. Suplai Dan Permintaan Tenaga Kerja

Desakan kondisi pasar tenaga kerja yang bebas mengakibatkan penentuan besar kecilnya kompensasi tidak relatif sama karena bisa saja pada satu bidang pekerjaan itu ada kelangkaan.

b. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan perusahaan karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka

pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan posisi serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh untung untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa produktivitas perusahaan tidak akan bisa bersaing dengan perusahaan sejenis yang lain. Oleh karena itu, perusahaan tidak akan dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas kerja mereka.

d. Kesiediaan Untuk Membayar

Setiap perusahaan ingin membayar kompensasi secara adil dan layak, karena perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat di bayarkan.

e. Kemampuan Untuk Membayar

Kemampuan pembayaran kompensasi perusahaan tergantung untung yang diraih perusahaan, dimana hal ini yang dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja. Produktivitas tinggi maka realisasi kompensasi pun akan tinggi.

f. Kebijakan Pengupahan

Semua perusahaan mempunyai kebijakan dalam memengaruhi pengupahan. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat buruh. Kebanyakan perusahaan menerapkan

pembayaran bonus diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik.

g. Kendala – Kendala Pemerintah

Merupakan tekanan eksternal yaitu dari pemerintah dengan segala aturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan, yang meliputi : peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak.

2.3. Produktivitas

2.3.1. Pengertian Produktivitas

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja karyawan baik individu maupun dalam kelompok terletak pada hasil akhir produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah di katakan berhasil, tapi apabila lebih rendah dari standar yang telah direncanakan atau menurun maka dikatakan tidak berhasil atau kurang sukses. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Blecher (dalam Wibowo 2012 : 109) produktivitas adalah keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Produktivitas bandingannya standar yang sudah ditentukan pada awal perencanaan perusahaan atau organisasi, produktivitas diukur dalam bentuk masukan dan keluaran. Sumber daya manusia dan sosial merupakan faktor penting produktivitas, jika perilaku organisasi baik maka akan dapat memperbaiki motivasi karyawan sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

Perusahaan dikatakan produktif apabila telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

a. Faktor Internal

- i. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusi
- ii. Sturuktur dan desain pekerjaan
- iii. Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang mendukung
- iv. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang karyawan
- v. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja sendiri
- vi. Gaya manajemen yang di terapkan pimpinan
- vii. Lingkungan kerja yang terorganisir
- viii. Kesesuaian antara tugas dan latar belakang karyawan seperti pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- ix. Komunikasi antar karyawan yang baik.

b. Faktor Eksternal

- i. Peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
- ii. Kemitraan yang dikembangkan
- iii. Kultur dan lingkungan di sekitar organisasi
- iv. Dukungan masyarakat dan stake holder
- v. Tingkat persaingan

vi. Dampak globalisasi

2.3.3. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran yaitu panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah. Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur berdasarkan nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan suatu karyawan. Pengukuran produktivitas merupakan suatu yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

Menurut Gasperesz (dalam Yuniarsih 2009 : 163) mengatakan beberapa prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

- 1) Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
- 2) Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem organisasi secara keseluruhan.
- 3) Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses organisasi. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.
- 4) Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Setiap organisasi, baik perusahaan atau apapun bentuknya perlu mengetahui seberapa tingkat produktivitas karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawannya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkannya dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan pada awal perencanaan.

Gasperesz (dalam Yuniarsih 2009 : 164) mengemukakan beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas dalam suatu perusahaan :

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan lebih efektif dan efisiensi melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis perusahaan dapat di organisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang sangat tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat di modifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah suatu perubahan yang terjadi sebelum kolektif di ambil.

- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar perusahaan yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas perusahaan pada skala nasional atau global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus.

2.4. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut adalah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang di berikan mereka rasakan adil, layak, dan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak adil dan layak tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang di terima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya makan, minum, pakaian, dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal ini erat pengaruhnya, karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi maka hal ini akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan di capai secara optimal.

Dari hasil uraian diatas, dapat kita lihat dan pahami bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas sebuah perusahaan atau organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian ini penulis menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

a. Penelitian Kepustakaan

Kegiatan kepustakaan ini sebagai usaha mempelajari buku-buku, majalah ilmiah, tulisan-tulisan ilmiah, bahan perkuliahan yang dianggap berkaitan dan relevan terhadap masalah yang akan diteliti.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini guna untuk mendapatkan data dan informasi, di mana penulis akan langsung terjun ke lapangan dengan permasalahan pokok penelitian, dengan jalan :

- i. Kuesioner, yaitu merupakan proses pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang terdiri atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- ii. Wawancara, yaitu usaha untuk mengetahui permasalahan penelitian terhadap pimpinan perusahaan.
- iii. Observasi, merupakan kegiatan secara langsung yang sengaja dan sistematis dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan dan objek-objek alam di sekitar lokasi penelitian.

3.2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti berdasar judul penelitian dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono 2012 : 80)

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena beberapa alasan, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian, penulis harus mengetahui dan memahami realita yang akan diteliti serta jumlah populasi yang akan diteliti. Dan langkah selanjutnya dapat dikatakan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang akan menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas.

Karyawan PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas adalah berjumlah 960 orang yang terdiri dari 12 afdeling, jadi penulis menggunakan sampel 10% dari pada populasi untuk sampel yaitu 96 orang karyawan, yang masing - masing terdiri 8 karyawan tiap afdeling.

3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang sesuai dengan permasalahan objek penelitian. Dimana dua variabel ini sangat menentukan pemecahan permasalahan yang diangkat, variabel yang saling

berhubungan dan mempunyai ketergantungan. Kedua variabel tersebut adalah

:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas penelitian ini adalah kompensasi, yaitu semua balas jasa yang diberikan oleh si pemberi pekerja terhadap pekerjanya di suatu organisasi ataupun perusahaan sebagai salah satu motivasi untuk peningkatan produktivitas kerja. Adapun Indikator kompensasi tersebut adalah :

- i. Upah
- ii. Insentif
- iii. Tunjangan
- iv. Bonus
- v. Fasilitas
- vi. Asuransi jiwa (asuransi tenaga kerja)

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan, yaitu hubungan antara keluaran dengan masukan perusahaan secara optimal. Adapun indikator variabel terikat tersebut adalah :

- i. Disiplin
- ii. Motivasi
- iii. Kuantitas kerja
- iv. Kualitas kerja
- v. Prestasi kerja
- vi. Kinerja



3.4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian menggunakan data berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik untuk mengambil kesimpulan dari pada permasalahan hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment, teknik ini untuk menguji hipotesis.

Rumus Koefisien Korelasi Product Moment (Sugiyono 2012 : 183) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

X : nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel bebas

Y : nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel terikat

Tabel 1.

Interval Tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi Product Momnet.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	sangat rendah
0,20 - 0,399	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,50 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012 : 184)

- b. Uji signifikan hubungan variabel, apakah sampel berlaku untuk semua jumlah populasi, dengan menggunakan rumus signifikan t . (Sugiyono 2012 : 187)

$$\text{Rumus } t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t : test signifikan

r : koefisien korelasi product moment

n : jumlah sampel

- c. Uji kontribusi variabel X terhadap variabel Y, untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

$$\text{Rumus : } D = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D : koefisien determinasi

R_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pada pembahasan penelitian ini yang sudah di jelaskan dalam bab-bab sebelumnya, maka prosedur kegiatan penelitian selanjutnya adalah bagian penutup.

5.1. Kesimpulan.

- 1) Dari hasil kegiatan penelitian ini dilapangan bahwa atas jawaban responden terhadap variabel bebas (X) yaitu kompensasi menunjukkan hasil angket yang disebarkan memberikan jawaban bervariasi dengan beragam jawaban mulai dari kompensasi yang tidak memadai sampai kepada tahap yang mencukupi, akan tetapi masih dominan terhadap jawaban positif yaitu kompensasi mencukupi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem dan pemberian kompensasi yang dilakukan PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas telah diterapkan dengan baik dan benar serta sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku pada saat ini.
- 2) Begitu juga dengan hasil dilapangan jawaban responden terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Dimana dapat dikatakan hasilnya dari angket menunjukkan hasil yang bervariasi beragam jawaban tetapi lebih dominan terhadap jawaban positif mulai dari yang tingkat buruk sampai dengan tingkat yang tinggi yaitu produktivitas karyawan pada level baik.

- 3) Sesuai hasil dari perhitungan rumus korelasi product moment yang diperoleh nilainya sebesar 0,9 sedangkan menurut nilai r tabel dengan N= 96 pada taraf kesalahan 5% adalah sebesar 0,209. Dengan hasil tersebut jelas bahwa nilai hitung r lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas (X) yaitu pemberian kompensasi dengan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Kemudian hasil r hitung dikonsultasikan dengan tabel interpretasi yang berada pada antara 0,80 > 1,00 yang menyatakan hubungan kedua variabel pada level sangat kuat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sesuai terhadap hipotesis yang diajukan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Victorindo Alam Lestari Kabubapten Padang Lawas memiliki hubungan yang signifikan.
- 4) Hasil nilai r hitung dimasukkan dalam rumus uji t, yaitu dengan hasil nilai t hitung adalah 20,09 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikan 2% yaitu sebesar 2,358. Dengan demikian keadaan hasil nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel, maka dapat dikatakan keabsahan signifikan antara variabel bebas (X) yaitu kompensasi dengan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.
- 5) Sesuai hasil pada uji determinan yang hasilnya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 81%. Jadi dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja sangat bergantung atau dipengaruhi oleh kompensasi karena merupakan aspek fundamental perusahaan. Sedangkan sisanya sebesar 19% lagi dipengaruhi



oleh faktor lain, seperti promosi jabatan dan pengembangan sumber daya manusia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian yang telah diketahui dan diuraikan diatas, maka ada beberapa saran sebagai bahan tambahan, masukan, dan pertimbangan untuk perusahaan PT Victorindo Alam Lestari Kabupaten Padang Lawas khususnya dan pemerintah Kabupaten Padang Lawas umumnya.

- 1) Pimpinan harus lebih aktif, yaitu hendaknya lebih sering memberikan motivasi baik melalui secara langsung atau tidak dan juga menciptakan komunikasi yang lebih aktif yaitu perintah maupun menerima masukan dari bawahan agar karyawan bisa merasa lebih dihargai dan dekat terhadap pimpinan.
- 2) Sistem pemberian kompensasi hendaknya lebih diperjelas, mengenai upah tambahan insentif harus ada kepastian waktu dan ketetapan besarnya.
- 3) Dalam hal rekrutmen karyawan, mohon kiranya perusahaan lebih mengutamakan putra daerah atau masyarakat sekitar.
- 4) Seharusnya Pemerintah Kabupaten Padang Lawas lebih memperhatikan dengan serius keadaan karyawan atau buruh pabrik dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan atau peraturan untuk lebih dapat mengoptimalkan sistem kompensasi, keamanan kerja dan untuk menjamin kelangsungan kesejahteraan kehidupan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineke Cipta.
- Effendi, Sofian dan Tukiran (2012), *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES Anggota IKAPI.
- Handoko, T. Hani (2008), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E Anggota IKAPI.
- Hasibuan, Malayu S.P (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, Abdulkadir (2010), *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandar Lampung : PT Citra Aditya Bakti.
- Nawawi, Hadari (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad (1988), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF E Anggota Ikapi.
- Ruky, Achmad S (2001), *Sistem Manajemen Kinerja, Pandauan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sanjaya, Wina (2013), *Penelitian Pendidikan Jenis Metode dan Prosedur*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifuddin (2011), *Metodologi Pendidikan*. Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P (2009), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2012), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

