

## RINGKASAN

**LASBER LUMBAN GAOL, SISTEM KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WEADING PERSADA KISARAN , (di bawah bimbingan Ibu Dra. Hj. RAFLAH HSB., sebagai pembimbing I, dan Bapak Drs. SYAHRIANDI Msi., sebagai pembimbing II)**

Pemberian kompensasi yang adil dan layak sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perlu diperhatikan pembinaan dan pemberian kompensasi secara terus – menerus untuk meningkatkan kegairahan kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang di lakukan penulis pada PT. WEADING PERSADA KISARAN, maka penulis menemukan masalah yang di hadapi perusahaan sebagai berikut : “Apakah pemberian kompensasi yang di jalankan perusahaan sudah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui struktur kompensasi yang di terapkan perusahaan , mencoba mengukur apakah produktivitas kerja karyawan yang di capai telah optimal denga struktur pengupahan yang berlaku, untuk memberikan sumbangan berupa saran bagi perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi dan produktivitas kerja. Metode yang di pergunakan untuk memperoleh data dalam penelitian dengan studi kepustakaan dan studi lapangan sedangkan konsep analisis deskriptif dan analisis deduktif.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang di berikan kepada karyawan yang dapat di nilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan di berikan secara tetap dan motivator untuk menyelesaikan pekerjaan di masa yang akan datang . Bagi perusahaan , kompensasi adalah biaya perusahaan terbesar yang wajib di ketuarkan setiap tahunnya . besarnya balas jasa ini merupakan sarana atau alat yang akan di pergunakan dalam memenuhi hidup karyawan beserta keluarga.

Semangkin tinggi balas jasa yang di terima oleh karyawan , berarti semangkin baik pula status maupun pemenuhan kebutuhan yang di nikmatinya. Berdasarkan uraian-uraian di atas pengertian dan jenis - jenis kompensasi merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia . Jelaslah bahwa kompensasi merupakan bagian dari pada aktivitas para manajer personalia didalam suatu perusahaan dan kompensasi ini pada akhirnya akan berguna sekali bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya .

Penerapan sistem kompensasi pada PT. WEADING PERSADA KISARAN seperti yang telah di uraikan di atas adalah belum maksimal karena :

1. pemberian kompensasi yang berbentuk pinancial secara keseluruhan masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR).
2. Dalam bentuk pinancial belum lengkap seperti tunjangan beras , dan lain - lain sampai saat ini belum masih di sediakan perusahaan .

Produktivitas kerja karyawan merupakan pencerminan dari prestasi kerja yang baik yang telah di ciptakan oleh karyawan . Berbagai usaha telah banyak di lakukan di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini dan tentunya konsekwensinya adalah merupakan potensi besar bagi pengembangan terhadap

karyawan . produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan memanfaatkan sumber – sumber yang ada agar di laksanakan secara efisien.

Dari hasil analisis selama lima tahun terakhir dari tahun 1996 sampai dengan 2000 terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan rata- rata 1,2 % per tahun. penurunan tingkat produktivitas tersebut karena kenaikan pendapatan perusahaan belum seimbang dengan kenaikan biaya produksi dan penggunaan dana / modal dan investasi.

PT WEADING PERSADA KISARAN adalah perusahaan swasta nasional yang di dirikan tahun 1985 dengan pengesahan dari departemen prindustrian tahun 1989 dan saat ini bergerak di bidang pengolahan karet . struktur organisasi yang di pergunakan perusahaan ini adalah struktur organisasi garis dan staf. jumlah karyawan perusahaan ini adalah 70 orang , maka untuk menciptakan kegairahan kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan terus meningkat disarankan agar pimpinan PT. WEADING PERSADA KISARAN dapat memperbaiki / meningkatkan system kompensasi yang di terapkan di dalam perusahaan .