



**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN  
INJECTION MOULDING PADA PT. NATAMAS PLAST**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Amy Wahyu Miarja  
021111243

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JANUARI 2018**

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN INJECTION  
MOULDING PADA PT. NATAMAS PLAST**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



  
(Hendro Sasongko, A.k., M.M., CA.)

Ketua Program studi

(Herdiyana, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN INJECTION  
MOULDING PADA PT. NATAMAS PLAST**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Kamis Tanggal 26 April 2018

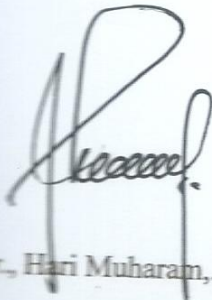
Amy Wahyumiarta  
021111243

Menyetujui,  
Ketua Sidang Penguji,



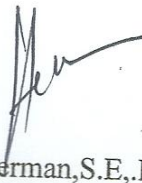
(Ketut Sunarta, A.k., M.M.,CA.)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Herman, S.E., M.M.)

## ABSTRAK

Amy Wahyumiarta. NPM 021111243. Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Injection Moulding Pada PT Natamas Plast HARI MUHARAM dan HERMAN.

Kompensasi. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat, bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa sekaligus jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya, oleh sebab itu karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan balas yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kompensasi, produktivitas kerja dan untuk menganalisis hubungan kompensasi dengan produktivitas Kerja karyawan Departemen Injection Moulding Pada PT Natamas Plast.

Penelitian ini dilakukan di PT Natamas Plast. Perusahaan ini berlokasi di Kp. Kedep RT 02 RW 22 Desa Tlajung Udik Kecamatan Gn. Putri Kabupaten Bogor.. Jenis penelitian adalah bersifat analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif,. Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* atau sampel sensus. Metode analisis data berupa analisis deskriptif, korelasi *Rank Spearman*, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Pemberian kompensasi pada karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast, dimana rata-rata skor sebesar = 37,68. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Natamas Plast dapat dikatakan baik. Dengan demikian, pemberian kompensasi pada PT. Natamas Plast adalah baik. PT. Natamas Plast dalam menjalankan aktivitas perusahaannya telah memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi kepada karyawannya yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast, dimana rata-rata skor sebesar = 38,02. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka produktivitas kerja pada PT. Natamas Plast adalah baik. Dengan demikian, karyawan PT. Natamas Plast telah menunjukkan produktivitas kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,502$ . Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,2520 atau 25,20%. Hal ini menunjukkan bahwa 25,20% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pemberian kompensasi. Sedangkan 74,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,496 > 2,000$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast.

**Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DEPARTEMEN INJECTION MOULDING PADA PT. NATAMAS PLAST”**, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sadari tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang sudah membantu dalam bentuk doa dan dukungan. Berbagai pihak tersebut, yaitu:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang selalu melakukan inovasi terbaik untuk kemajuan Fakultas Ekonomi serta memberikan motivasi bagi penulis.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang membantu penulis dalam proses menuju sidang skripsi serta memberikan semangat dalam penyelesaian sidang skripsi.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Sekretaris Ketua Jurusan Manajemen yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan kesulitan yang dihadapi penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Hari Muharam, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan mengenai penyusunan skripsi.
5. Bapak Herman, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membimbing dengan sabar penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Orang tua tercinta H. R,Amel Sumiarja dan Hj. Yuyu Wahyuni., serta adik-adik tercinta yaitu Bagia Yusuf dan Mala Nur Safitri, serta keluarga besar H. Djamhur penulis yang dengan setia memberikan dukungan dalam bentuk doa, moril dan materil.
7. Riska Dwi Putri tercinta, Yusa Firdaus dan keluarga, Homies, UNVRS , Speedy Buggy dan Bogor Family yang telah memberikan dukungan menyelesaikan skripsi dengan sabar serta bantuan selama menjalani perkuliahan di Universitas Pakuan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, April 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>JUDUL</b> .....                                  | i    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....                      | ii   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                                | iv   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                         | v    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                             | vi   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                           | viii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                          | ix   |
| <br>  |      |
| <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>                        |      |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                 | 1    |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....        | 8    |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah .....                    | 8    |
| 1.2.2 Perumusan Masalah .....                       | 8    |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....              | 8    |
| 1.3.1 Maksud Penelitian.....                        | 8    |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian .....                       | 9    |
| 1.4 Kegunaan Penelitian .....                       | 9    |
| <br>  |      |
| <b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>                   |      |
| 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....   | 10   |
| 2.2 Kompensasi.....                                 | 11   |
| 2.2.1 Tujuan Kompensasi .....                       | 12   |
| 2.2.2 Asas Kompensasi .....                         | 15   |
| 2.2.3 Metode kompensasi .....                       | 16   |
| 2.2.4 Sistem dan Kebijaksanaan Kompensasi.....      | 17   |
| 2.2.5 Faktor – faktor Kompensasi.....               | 18   |
| 2.2.6 Jenis – jenis Kompensasi .....                | 19   |
| 2.2.7 Indikator Kompensasi .....                    | 23   |
| 2.3 Produktivitas .....                             | 25   |
| 2.3.1 Faktor-faktor Produktivitas .....             | 26   |
| 2.3.2 Pengukuran Produktivitas .....                | 27   |
| 2.4 Indikator Produktivitas Kerja .....             | 30   |
| 2.5 Penelitian Sebelumnya.....                      | 31   |
| 2.6 Kerangka Pemikiran .....                        | 33   |
| 2.7 Paradigma Penelitian .....                      | 33   |
| 2.8 Hipotesis Penelitian .....                      | 33   |
| <br>  |      |
| <b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>                  |      |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                          | 34   |
| 3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian..... | 34   |
| 3.2.1 Objek Penelitian.....                         | 34   |
| 3.2.2 Unit Analisis .....                           | 34   |

|               |   |    |
|---------------|---|----|
| 3.2.3         | Lokasi Penelitian.....  | 34 |
| 3.3           | Jenis dan Sumber Data Penelitian.....   | 34 |
| 3.3.1         | Jenis Penelitian.....   | 34 |
| 3.3.2.        | Sumber Data Penelitian.....   | 34 |
| 3.4           | Operasional Variabel .....  | 36 |
| 3.5           | Metode Penarikan Sample .....   | 37 |
| 3.6           | Metode Pengolahan/Analisis Data.....  | 38 |
| 3.7           | Skala Pengukuran .....  | 39 |
| 3.8           | Tehnik Analisis Data .....  | 43 |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>  |    |
| 4.1           | Hasil Penelitian.....   | 45 |
| 4.1.1         | Sejarah Singkat Perusahaan .....  | 45 |
| 4.1.2         | Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....   | 46 |
| 4.1.3         | Profil Responden.....   | 48 |
| 4.2           | Pembahasan .....  | 52 |
| 4.2.1         | Pelaksanaan Pemberian Kompensasi pada<br>PT. NATAMAS PLAST .....  | 52 |
| 4.2.2         | Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada<br>Departemen Injection Moulding PT. NATAMAS<br>PLAST .....                           | 61 |
| 4.3           | Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas<br>Kerja Karyawan Departemen Moulding Injection PT.<br>NATAMAS PLAST ..... | 68 |
| 4.3.1         | Analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman.....   | 69 |
| 4.3.2         | Analisis Koefisien Determinasi .....  | 70 |
| 4.3.3         | Analisis Regresi .....  |    |
| 4.3.4         | Uji F .....   | 70 |
| 4.3.5         | Uji T .....   | 70 |
| <b>BAB V</b>  | <b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>   |    |
| 5.1           | Kesimpulan .....  | 71 |
| 5.2           | Saran .....   | 72 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabel 1  | Jenis Pemberian Kompensasi Pada PT. Natamas Plast .....                                       | 3  |
| Tabel 2  | Hasil Produksi & Tingkat Absensi Pada Injection Moulding .....                                | 4  |
| Tabel 3  | Laporan Barang <i>Reject On Quality Control</i> .....   | 4  |
| Tabel 4  | Laporan Barang <i>Repair/ Retur Costumer</i> .....  | 5  |
| Tabel 5  | Jenis <i>Product Finish good</i> .....  | 5  |
| Tabel 6  | Penelitian Sebelumnya .....   | 29 |
| Tabel 7  | Operasional Variabel .....  | 34 |
| Tabel 8  | Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....  | 38 |
| Tabel 9  | Data Karyawan berdasarkan Usia.....   | 42 |
| Tabel 10 | Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 43 |
| Tabel 11 | Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....   | 43 |
| Tabel 12 | Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....   | 44 |
| Tabel 13 | Total Data Responden .....  | 45 |
| Tabel 14 | Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Kompensasi Hasil Kuisisioner<br>Pemberian Kompensasi ..... | 47 |
| Tabel 15 | Item – Total Statistic .....  | 48 |
| Tabel 16 | Uji Validitas Kompensasi.....   | 49 |
| Tabel 17 | Case Processing Summary .....   | 50 |
| Tabel 18 | Distribusi Frekuensi Pemberian Kompensasi.....  | 50 |
| Tabel 19 | Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Produktivitas Kerja Karyawan                               | 53 |
| Tabel 20 | Item- Total Statistics.....   | 54 |
| Tabel 21 | Uji Validitas Produktivitas Kerja .....   | 55 |
| Tabel 22 | Case Processing Summary .....   | 55 |
| Tabel 23 | Reliability Statistics .....  | 55 |
| Tabel 24 | Uji Reliabilitas Pemberian Kompensasi .....   | 56 |
| Tabel 25 | Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja .....  | 56 |
| Tabel 26 | Reliability Statistics .....  | 57 |
| Tabel 27 | Distribusi Frekuensi Produktivitas .....  | 57 |
| Tabel 28 | Correlations .....  | 59 |
| Tabel 29 | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....   | 60 |
| Tabel 30 | Persamaan Regresi.....  | 61 |
| Tabel 31 | ANOVA <sup>a</sup> .....  | 62 |
| Tabel 32 | Coefficients <sup>a</sup> .....   | 62 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 1 Konsep Kompensasi .....                                    | 21 |
| Gambar 2 Paradigma Penelitian .....                                 | 31 |
| Gambar 3 Data Karyawan Berdasarkan Usia.....                        | 42 |
| Gambar 4 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....              | 43 |
| Gambar 5 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....         | 44 |
| Gambar 6 Data Karyawan BERdasarkan Lama Bekerja .....               | 45 |
| Gambar 7 Total Data Responden .....                                 | 46 |
| Gambar 8 Histogram Data Pemberian Kompensasi.....                   | 52 |
| Gambar 9 Histogram Data ProduktivitaS .....                         | 59 |
| Gambar 10 Regresi linier Sederhana $Y = 21.995 + 0.454 X + e$ ..... | 61 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumberdaya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Ditambah banyaknya perusahaan asing yang berdiri di Indonesia yang mampu mengelola sumber daya alam di Indonesia melebihi dari perusahaan asli Indonesia. Hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi kualitas sumber daya manusia di Indonesia, dan khususnya mematikan sektor industri dan mematikan perusahaan asli Indonesia. Kelebihan dari perusahaan asing mampu berkembang pesat di Indonesia dan mampu mengalahkan perusahaan asli Indonesia terletak pada manajemen perusahaan asing tersebut. Namun demikian, peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan ditingkatkan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik. Sebuah perusahaan dapat berdiri dan mempunyai pendapatan besar tidak lepas dari campur tangan karyawan perusahaan tersebut.

Apapun bidang yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut, banyaknya sumber daya alam dan sumber daya pendukung lainnya masih belum mampu menunjukkan keberhasilan perusahaan tersebut, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang mampu mengelola dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dikelola perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia tidak terlepas dari produktivitas, sejalan dengan sumber daya manusia produktivitas pun berjalan beriringan, untuk menilai sebuah produktivitas diperlukan sumber daya manusia, dan begitupun sebaliknya. Kedua hal ini saling berkaitan, produktivitas diartikan secara umum sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dari kesimpulan pencapaian untuk kerja yang maksimal yang berkaitan dengan upaya membandingkan perusahaan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan ada satu ukuran yang bisa membuat produktivitas kerja akan meningkat dan pengaruh upah terhadap produktivitas berjalan dengan baik secara prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. Produktivitas dapat diukur dengan :

1. Kecepatan waktu kerja.
2. Penghematan waktu kerja.
3. Kedisiplinan waktu kerja

(Paton, 2016: 234).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan ataupun non keuangan, atau bisa juga sebagai hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kemudian kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain.

Jenis kompensasi yang diberikan dapat berupa keuangan atau sering disebut kompensasi langsung, seperti upah, gaji, insentif, bonus, komisi. Kemudian kompensasi non keuangan atau kompensasi tidak langsung, seperti asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, pendidikan, perumahan dan bentuk lainnya (Paton, 2016: 234).

Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan dan mengikuti aturan yang ditetapkan, pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, oleh karena itu kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya (Paton, 2016: 234).

Menurut Kasmir (2016 : 238). “Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi adalah Loyalitas karyawan meningkat, Komitmen terhadap perusahaan meningkat, Motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, dan Konflik kerja dapat dikurangi.”

PT. NATAMAS PLAST didirikan pada tahun 2007 di Jakarta oleh Bpk. Sriyono, tepatnya di kawasan industri Pulo Gadung. Dengan hanya bermodalkan satu mesin bekas dan 15 karyawan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pengemasan berbahan dasar plastik ini sekarang memiliki jumlah karyawan sebanyak 699 karyawan dengan total aset sebesar Rp. 196 milyar, dan di tahun 2013 berpindah tempat di daerah Kabupaten Bogor tepatnya di Kp. Kedep No 26A Desa Tlajung Udik Kec. Gunung Putri. PT. NATAMAS PLAST memiliki ratusan *customer* mulai dari PT. Lion Wings, PT. Mandom Indonesia, PT. Yuasa Battery Indonesia dan masih banyak yang lainnya. PT. NATAMAS PLAST memproduksi kemasan-kemasan plastik mulai dari kemasan untuk kosmetik, kemasan untuk makanan, container accu dan beberapa mainan plastik. Jenis produk yang di analisis oleh

penulis yaitu produk -produk yg dihasilkan injection moulding yaitu pot jar, pot lular, container plastik.

Berikut data jenis kompensasi yang diberikan PT. Natamas Plast kepada karyawannya :

Tabel 1.  
Jenis Pemberian Kompensasi  
Pada PT. Natamas Plast

| <b>Kompensasi</b> | <b>Jenis</b>                | <b>Nominal</b>                | <b>Ket.</b>                 |
|-------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Finansial         | Gaji pokok                  | Rp. 3.204.000                 | Sesuai UMR                  |
|                   | Bonus                       | Rp. 3.204.000                 | Pencapaian target           |
|                   | Insentif                    | Rp. 400.000                   | Masa kerja                  |
|                   | Pinjaman DP rumah           | Rp. 8.000.000                 | Status karyawan             |
|                   | Asuransi non BPJS kesehatan | Rp. 500.000                   | Jabatan                     |
|                   | THR                         | Rp. 3.204.000                 | Status karyawan             |
| Non Finansial     | Promosi jabatan dan status  | Naik jabatan/ karyawan tetap  | Pencapaian target           |
|                   | Hiburan                     | Family day                    | Pencapaian target           |
|                   | Inventaris kantor           | Mes, mobil, motor, laptop, Hp | Posisi karyawan dan jabatan |

Sumber: PGA PT. Natamas Plast, 2017

Pada tabel tersebut terdapat dua klasifikasi kompensasi, yaitu finansial, dan non finansial. Pada tabel finansial terdapat beberapa kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. NATAMAS PLAST. Terlihat dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan PT. NATAMAS PLAST sebesar Rp. 3.204.000 sesuai dengan ketentuan pemerintahan melalui UMR yang ditetapkan oleh Kabupaten Bogor, dan bonus yang di terima oleh karyawan PT. NATAMAS PLAST sebesar Rp. 3.204.000 atau satu kali gaji yang diterima pada akhir tahun apabila telah tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Insentif yang di terima oleh karyawan PT. NATAMAS PLAST sebesar Rp. 400.000 selama masa kerja melebihi tiga tahun sampai lima tahun yang diterima oleh karyawan tiga bulan sekali selama target tercapai, dan juga PT. NATAMAS PLAST memberikan fasilitas pinjaman DP rumah tanpa bunga yang di terima oleh karyawan PT. NATAMAS PLAST minimal sebesar Rp. 8.000.000 atau maksimal 80% dari total DP yang harus dibayarkan fasilitas ini hanya diberikan kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap. Beberapa karyawan yang memiliki jabatan tinggi mulai dari level General Manajer sampai Supervisor mendapatkan fasilitas kompensasi berupa asuransi non BPJS kesehatan dimana asuransi ini terpisah dari BPJS kesehatan yang dimana asuransi ini adalah asuransi tambahan yang diberikan oleh PT. NATAMAS PLAST, yang iurannya dibayarkan oleh PT. NATAMAS PLAST sebesar Rp. 500.000 per bulan. THR yang diterima oleh karyawan PT. NATAMAS PLAST sesuai dengan ketentuan pemerintah yaitu sebesar satu kali gaji pokok dan diterima oleh seluruh karyawan baik karyawan tetap, kontrak dan harian.

Sedangkan pada kompensasi non finansial terlihat pada tabel diatas, bahwa PT. NATAMAS PLAST memberikan promosi jabatan dan kenaikan status, dimana diberikan setiap tahunnya tergantung pada kepentingan dan hasil penilaian dengan terbatas kepada yang karyawan PT. NATAMAS PLAST. Adapula fasilitas kompensasi yang diberikan oleh PT. NATAMAS PLAST berupa hiburan seperti liburan wisata bersama, *training camp*, dan makan bersama. Yang terakhir pemberian fasilitas kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan PT. NATAMAS PLAST berupa inventaris kantor seperti mes, mobil, motor, laptop, dan Hp. Diberikan sesuai jabatan, kepentingan, kapabilitas serta kompetensi dibidangnya masing-masing sesuai jenis barang yang diperuntukannya.

PT. Natamas Plast pun melakukan produksi plastik setiap tahunnya, berikut data produksi plastik secara global di PT. Natamas Plast dilihat dari 3 tahun terakhir.

Tabel 2.  
Hasil Produksi & Tingkat Absensi  
Pada Injection Moulding

| Produk    | Target Penjualan | Hasil Produksi | Tahun |
|-----------|------------------|----------------|-------|
| Injection | Rp 17.000.000    | 18.321.222 pcs | 2015  |
|           | Rp 19.000.000    | 17.115.664 pcs | 2016  |
|           | Rp 19.000.000    | 19.879.102 pcs | 2017  |

| Bagian    | Tidak Masuk Tanpa Keterangan (Hari) / Tahun | Taget                      | Ket      | Tahun |
|-----------|---|----------------------------|----------|-------|
| Injection | 49  | < 3 Hari x Jumlah Karyawan | Tercapai | 2015  |
|           | 31  | < 3 Hari x Jumlah Karyawan | Tercapai | 2016  |
|           | 44  | < 3 Hari x Jumlah Karyawan | Tercapai | 2017  |

Sumber: PPIC & HRD PT. Natamas Plast, 2017

Melihat tabel diatas, terlihat hasil produksi pada PT. NATAMAS PLAST di tahun 2015 sebesar 18,321.222 pcs pada bagian Injection sedangkan target penjualan sebesar 17.000.000 pcs terlihat hasil produksi melebihi target penjualan, dimana hasil produksi telah melampaui target penjualan, pada tahun 2016 terlihat terjadi peningkatan target penjualan menjadi sebesar 19.000.000 pcs. Namun peningkatan tersebut tidak diimbangi dengan hasil produksi yang hanya sebesar 17.115.664 pcs, maka terlihat dengan jelas hasil produksi tidak bisa mengikuti kenaikan target penjualan, di tahun 2017 target penjualan masih di angka 19.000.000 pcs dan terlihat hasil produksi melampaui dari target penjualan dengan hasil sebesar 19.879.102, yang berarti hasil produksi berhasil melampaui target penjualan dan pada tabel target absensi, terlihat pada bagian Injection mould selama tiga tahun berturut turut selalu tercapai taget absensi yang di tetapkan PT. Natamas Plast bahwa selama jumlah absensi ketidak hadiran tanpa keterangan masih di bawah indikator yang di tentukan

sebesar kurang dari 3 hari / orang atau Secara Global yaitu  $< 3 \text{ hari} \times \text{Jumlah Seluruh Karyawan Pada Bagian Injection Mould}$ , Maka statusnya pencapaian targetnya yaitu Tercapai.

Tabel 3.  
Laporan Barang *Reject On Quality Control*

| Produk         | Tahun     |           |           | Ket                         |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------|
|                | 2015      | 2016      | 2017      |                             |
| Injection      | 1.246,706 | 1.212,680 | 804.149   | < 10%, 2017 sd per 31 Agust |
| Blowing        | 8.004,544 | 7.795,416 | 5.974,156 | < 10%, 2017 sd per 31 Agust |
| Second Process | 545.679   | 985.402   | 226.478   | < 10%, 2017 sd per 31 Agust |

Sumber: PPIC PT. Natamas Plast, 2017

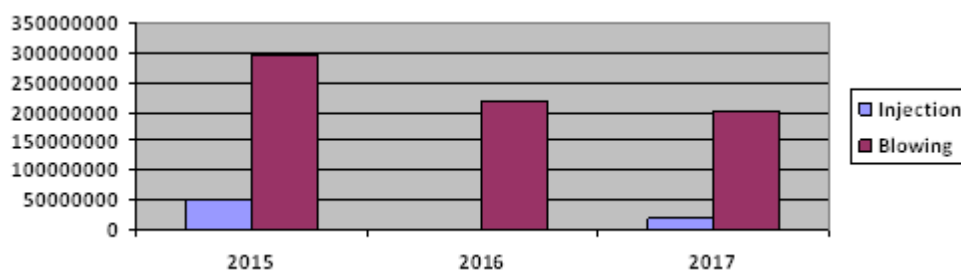
Dari hasil data laporan barang *reject on quality control* di atas, menunjukkan bahwa dari tahun 2015 ke tahun 2016 untuk barang *reject Injection* mengalami penurunan dari 1.246,706 menjadi 1.212,680 dan pada tahun 2017 turun menjadi 804.149 dengan persentase penurunan  $< 10\%$  sampai dengan per 31 Agustus. Untuk proses blowing dari 8.004,544 turun menjadi 7.795,416 dan di tahun 2017 turun sampai 5.974.156 dengan persentase penurunan  $< 10\%$  sampai dengan per 31 Agustus. Sedangkan untuk *second process* dari tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan dari 545,679 menjadi 985,402 lalu, di tahun 2017 turun menjadi 226,478 dengan persentase  $< 10\%$  sampai dengan per 31 Agustus. Dengan meningkatnya jumlah reject dari tahun 2016 ke 2017, sebetulnya tidak terlalu berdampak pada pendapatan penjualan perusahaan atau mempengaruhi laba/rugi perusahaan, karena barang reject yang masih di Quality Control akan di giling kembali dan di campur untuk pembuatan produk baru, siklus ini di sebut Gilingan Bahan Sisa.

Tabel 4.  
Laporan Barang *Repair/ Retur Costumer*

| Produk    | Tahun       |             |             | Keterangan              |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------------------|
|           | 2015        | 2016        | 2017        |                         |
| Injection | 51.114,946  | 30.317      | 20.103,725  | Nilai Toleransi $< 3\%$ |
| Blowing   | 295.367,674 | 218.271,648 | 203.121,304 | Nilai Toleransi $< 3\%$ |

Sumber: PPIC PT. Natamas Plast, 2017

Untuk barang *repair/retur costumer*, dari hasil data di atas menunjukkan bahwa barang Injection pada tahun 2015 sampai 2017 mengalami fluktuatif sebesar 51.114,946 turun menjadi 30.317 lalu naik menjadi 20.103,725 dengan nilai toleransi  $< 3\%$ . Sedangkan untuk proses Blowing dari tahun 2015 sampai 2017 tiap tahunnya mengalami penurunan dari 295.367,674 turun menjadi 218.217,648 lalu turun kembali menjadi 203.121,304 dengan nilai toleransi  $< 3\%$ . Dengan meningkatnya jumlah reject dari tahun 2016 ke 2017 sebesar 20.103.725, sebetulnya tidak terlalu berdampak pada pendapatan penjualan perusahaan, namun dampak yang signifikan adalah berkurangnya kepercayaan dari customer terhadap perusahaan karena posisi barang sudah di customer dan barang reject di temukan oleh pihak quality control customer maka dinilai produk yang dihasilkan PT. Natamas Plast tidak memenuhi persyaratan kualitas dari yang sudah di tentukan di awal.



Gambar 1

Grafik Laporan Barang Repair/ Retur Costumer

Tabel 5.

Jenis Product Finish good

| Injection  | Blowing   |
|--|---|
| HDPE BOTOL SH ZIN SS'11 135 ml (pink)                    | PP JAR 15 GR PUTIH "LIDIA" (CAP KUNING)             |
| HDPE BOTOL SH ZIN SS'11 90 ml (pink)                     | PP JAR 15 GR PUTIH "LIDIA" (CAP HIJAU TOSCA)        |
| PLASTIC POT JAR 50 GR PUTIH SILVER LINE                  | PP JAR 15 GR PUTIH "LIDIA" (CAP BIRU)               |
| ACT BODY A3P LA85C3 BU                                   | PP JAR 15 GR PUTIH "LIDIA" (CAP PINK PEARL)         |
| ACT BODY A3P EF81C3 PK                                   | PP JAR 15 GR PUTIH (CAP PUTIH)                      |
| ACT BODY A3P LA84C3 PU                                   | PP JAR 15 GR PUTIH (CAP BIRU)                       |
| ACT BODY A3P WE (SHIN YONG)                              | PP JAR 15 GR UNGU-PUTIH LOGO "SAM MARIE" GOLD LINE  |
| PS POT/BOTTOM 15 GR PUTIH GV + INSERT                    | PP JAR 15 GR PUTIH "MP CLINIC" (LOGO)               |
| HDPE BOTOL SH ZIN AR/CA/RF'11 90 ml                      | PP JAR 15 GR BIRU LOGO "RNH" SILVER LINE            |
| PP TUTUP SH ZIN CA'11 90 ML ( BIRU )                     | PP JAR 15 GR BIRU "R.N" (NON LOGO) SILVER LINE      |
| PP TUTUP SH ZIN SS'11 90 ML ( PINK )                     | PP JAR 15 GR UNGU TUA "D.P" (LOGO)                  |
| PS JAR 15 GR PINK-PUTIH LOGO "HC" SILVER LINE+LINE       | PP JAR 15 GR UNGU MUDA LOGO "D.P" SILVER LINE       |
| PS JAR 5 GR PINK - PUTIH LOGO "HC" +LINER                | PP JAR 15 GR HIJAU CYTRUS SILVER LINE               |
| PP JAR 15 GR PINK SILVER LINE + LINER                    | PP JAR 15 GR PINK "ANEWA"                           |
| PP JAR 30 GR UNGU MUDA SILVER LINE                       | PP JAR 15 GR PINK - PUTIH +LOGO " NENDEN" GOLD LIN  |
| PP JAR 30 GR PINK SILVER LINE                            | PP JAR 30 GR PUTIH GOLD LINE                        |
| PP JAR 30 GR HIJAU LUMUT SILVER LINE                     | PP JAR 30 GR UNGU-PUTIH LOGO "SAM MARIE" GOLD LINE  |
| PP JAR 15 GR PUTIH POLOS (INSERT NATURAL) RH             | PP JAR 30 GR BIRU - PUTIH LOGO "RAMSAY" SILVER LINE |
| PP JAR 15 GR PUTIH POLOS (INSERT PUTIH) RH               | PP CAP JAR PINK " LOGO NENDEN "                     |
| PS JAR 15 GR PINK - PUTIH GOLD LINE+LINER                | BOTOL OVAL 100 ML NATURAL                           |
| CM TRANS BU (MALIDAS)                                    | CAP BOTOL OVAL 100 ML PUTIH(LIST GOLD)              |
| BOTOL PUTRI 100 ML BIRU LANGIT" Astringent"              | CAP BOTOL OVAL 100 ML PUTIH(LIST SILVER)            |
| BOTOL PUTRI 100 ML BIRU LANGIT" Facial Wash"             | PLUG OVAL 100 ML NATURAL                            |
| PP TUTUP SH ZIN 'RF'11 90 ML ( HIJAU ) NEW               | PP JAR 15 GR HIJAU "JOTA"                           |
| LD TANGKAI AKUA JUMBO KW2                                | PP JAR 15 GR ABU-ABU - PUTIH "AUBEAU" SILVER LINE   |
| TUTUP BOTOL YARDLEY 60 ML PINK TRANS. LIST SILVER        | PP JAR 15 GR PINK KEUNGUAN GOLD LINE+LINER          |
| CAP BLUE 2B  | PP JAR 15 GR PUTIH SILVER LINE (POT NATURAL)        |
| PS POT/BOTTOM 20 GR NATURAL +INSERT                      | BOTOL SOYLICIOUS ROUND 1000 ML                      |
| PP JAR 15 GR MERAH - PUTIH GOLD LINE                     | PP CAP MAKARIZO 500 GR PUTIH                        |
| PS JAR 15 GR HIJAU MELON (POT NATURAL) SILVER LINE+LINER | PS JAR 15 GR PUTIH GV GOLD LINE +LINER              |
| PS JAR 15 GR HIJAU PEARLIZE-PUTIH SILVER LINE+LINE       | PP JAR 20 GR PINK - PUTIH (EKS. EKSO) GOLD LINE     |
| PS JAR 15 GR BIRU MUDA-PUTIH SILVER LINE+LINER           | PS JAR 15 GR PUTIH ( CAP PUTIH ) POT NATURAL        |
| POT SHZ B.SCRUB 250 GR KENSHO + SHRINK LBL New           | PS JAR 15 GR PUTIH "SKIN CARE" (CAP PINK)           |

Sumber: PPIC PT. Natamas Plast, 2017

Dilihat dari penjelasan Tabel 1 sampai dengan Tabel 4 di atas, membuat penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Natamas Plast. Maka penulis membuat judul penelitian “HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN INJECTION MOULDING PADA PT. NATAMAS PLAST”.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu faktor penentu berlangsungnya perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah salah satu alasan untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja, apabila pemberian kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi pada karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast?
3. Bagaimanakah hubungan pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk menganalisis hubungan pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast, sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau terpecahkan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis agar terciptanya suatu laporan yang bersifat ilmiah dan tidak menyimpang dari batasan-batasan yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi pada karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast.



2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast.
3. Untuk menganalisis hubungan pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, antara lain untuk:

1. Kegunaan teoritik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Kegunaan praktik, yaitu penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan masukan atau referensi bagi perusahaan yang bersangkutan untuk mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dengan produktivitas karyawannya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Dessler (2011: 31) berpendapat bahwa : Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Menurut Mathis & Jackson (2012: 5) dan Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun di perusahaan kecil untuk memuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga tergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut. Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006: 34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas "*the right man in the right job*".
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## 2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat, bagi karyawan kompensasi merupakan balas jasa sekaligus jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya, oleh sebab itu karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan balas yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau balas jasa perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusiayang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Berikut terdapat beberapa pendapat mengenai kompensasi, yaitu :

Menurut Sedarmayanti (2011: 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “Segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Menurut Husein Umar (2007: 16) menyatakan bahwa kompensasi adalah: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan.”

Menurut Wibowo (2008: 461) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.”

Menurut Andrew dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) menyatakan: “Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.”

Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang . Kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.(Hasibuan, 2007 – 118)

Wilson Bangun (2012; 255) mengemukakan bahwa kompensasi adalah “Sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

Sedangkan menurut R. Wayne Mondy (2008,4) “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”.

Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Istilah kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran gaji yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar produktivitas kerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompensasi yang dimiliki sumber daya manusianya, alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi (Ahmad Ariady Lubis 2006: 16).

### **2.2.1. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat / pemerintah. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang -undang perburuhan , serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerja sedang-sedang saja.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Rivai (2008:359) tujuan kompensasi yaitu :

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

#### **1. Memperoleh SDM yang berkualitas**

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada  
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan  
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan  
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya  
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
6. Mengikuti aturan hukum  
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian  
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi  
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2006:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan.
2. Mendorong agar lebih berprestasi.
3. Agar dapat mempertahankan mereka.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang di arahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus mencakup perencanaan sumber daya manusia, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian dan penempatan sumber daya manusia, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat

menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
6. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.2.2. Asas Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

### 1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

### 2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

#### **2.2.3. Metode Kompensasi**

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak. Metode Tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang memiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal s-, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama (Malayu S.P. Hasibuan, 2006: 123).

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

#### **2.2.4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi**

Setiap pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku, supaya sistem pemberian kompensasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan perlu melakukan beberapa hal. Menurut Hasibuan (2008: 124) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:



1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu yang relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan oleh kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan atas banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lama waktu yang dikerjakannya.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Selanjutnya menurut Siagian, (2006:257) Sistem imbalan atau kompensasi yang efektif, dibagi empat yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan 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 “point” untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survey 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.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi adalah suatu sistem pemberian balas jasa kepada karyawan dengan menentukan berapakah yang layak dan pantas diterima oleh karyawan terhadap jenis dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

### **2.2.5. Faktor-faktor Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2007:128-129)

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik. Tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika semakin kecil maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh/organisasi pegawai  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relative kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar, sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres  
Menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum, peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup/*cost of living*  
Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi, tingkat kompensasi/ upah pun semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar, sebaliknya karyawan yang menempati jabatan rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/ balas jasa akan semakin besar. Sebaliknya bagi karyawan yang pendidikannya rendah dan pengalaman kerjanya kurang, tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional maju (*boom*), tingkat upah/ kompensasi semakin besar karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika perekonomiannya kurang maju (depresi) tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployed*).

#### 10. Jenis dan sifat pekerjaannya

Apabila jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan mempunyai risiko (finansial dan keselamatan) yang besar, tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial dan kecelakaannya) kecil. Tingkat upah/ balas jasa relative rendah.

Menurut Notoatmodjo (2008:155) dalam Septawan (2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Produktivitas kerja organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan nonmaterial. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.
2. Kemampuan untuk membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.
3. Kesiediaan untuk membayar. Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.
5. Organisasi karyawan. Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.
6. Berbagai peraturan perundang-undangan. Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan

undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

### **2.2.6. Jenis-jenis Kompensasi**

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007:265-268) :

1. Kompensasi langsung diantaranya :
  - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
  - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.  
Contoh dari penghasilan tidak tetap:
    - 1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
    - 2) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
    - 3) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
    - 4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
    - 5) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.
2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:
  - a. Tunjangan karyawan  
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
  - b. Tunjangan jabatan  
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

Menurut Handoko (2005:183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari:  
Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
  - a. Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
  - b. Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.
2. Kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap)  
Kompensasi pelengkap (*fringe benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Adapun indikator-indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari Handoko (2005:185) sebagai berikut:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*)  
Merupakan periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya: istirahat *on-the-job*, sakit, liburan & cuti dan lain-lain).
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya  
Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).
3. Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif)  
Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus.  
(Misalnya: Program-program rekreasi, tersedianya Cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain).
4. Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal  
Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya.  
(Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain)

Dalam organisasi modern, dengan beraneka rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji dan skala gaji yang terstruktur, tugas kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi spesialis sumber daya manusia. Kompensasi

karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meskipun para manajer dan periset tidak sepakat mengenai sejauh mana kompensasi mempengaruhi produktivitas, kompensasi sangatlah penting. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi, membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2006: 540) “Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Lebih lanjut, Simamora (2006:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### 1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

Dessler (2007:85) menjelaskan bahwa: “Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus”.

Sedangkan menurut Umar (2007:16), “Kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji/upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi”.

Menurut Nawawi (2006:316): “Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)”.

Kompensasi langsung yang terdiri dari:

##### a. Gaji

Definisi Gaji menurut Simamora (2006:445) dalam bukunya menjelaskan bahwa: “Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku

untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).”

b. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2006:317) definisi upah insentif adalah: “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

c. Bonus

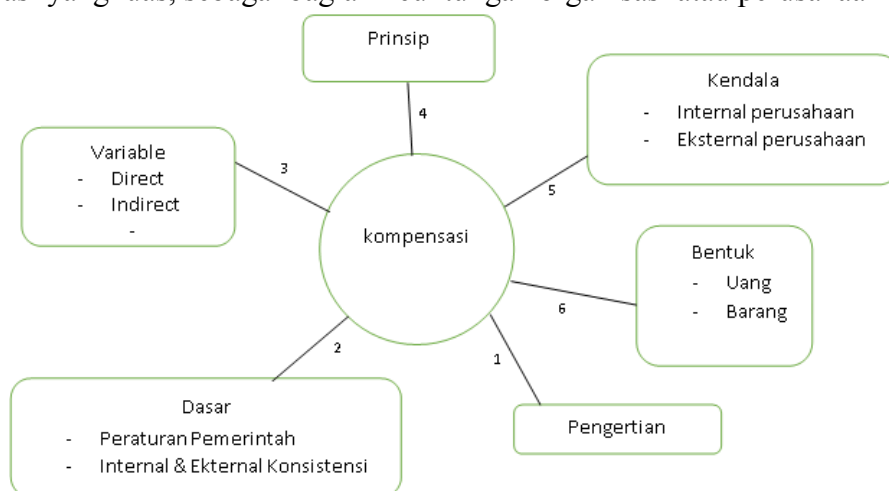
Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Menurut Dessler (2007:417) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2006:316) adalah “Program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan”.



Gambar 1.  
Konsep Kompensasi

### 2.2.7. Indikator Kompensasi

Kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Premi premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
5. Fasilitas di dalam kompensasi adalah pemberian inventaris berupa barang atau jasa yang berasal dari aset perusahaan ditujukan agar digunakan untuk memudahkan dalam pekerjaan dan meningkatkan produktivitas.
6. Asuransi-asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2006:445) diantaranya:

1. Upah dan gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.



Indikator-indikator kompensasi menurut Handoko (2008:185) sebagai berikut:

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*)  
Merupakan periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya: istirahat *on-the-job*, sakit, liburan & cuti dan lain-lain).
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya  
Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).
3. Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif)  
Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus.  
(Misalnya: Program-program rekreasi, tersedianya Cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain).
4. Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal  
Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya.  
(Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain).

### 2.3. Produktivitas

Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil. Secara umum produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing, untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumberdaya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif. Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.

Keadaan dunia saat ini menuntut untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan sumberdaya manusia, uang, waktu, tempat, dan sumberdaya lainnya secara lebih hemat. Tingkat produktivitas dapat

diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari tingkat indeks produktivitasnya (IP).

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang 15-15 dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Mathis and Jackson (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Beberapa pengertian lain mengenai produktivitas menurut beberapa ahli: Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini mendorong agar seseorang tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Sutrisno 2011:100).

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumberdaya yang digunakan.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

(Tohardi didukung juga oleh Ravianto yang dikutip oleh Sutrisno 2011:100).

### **2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Banyak faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Heidjrachman (2006 :117) menjelaskan faktor-faktor utama yang memberikan pengaruh pada produktivitas. Faktor yang

berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah pengembangan teknologi, bahan baku, dan prestasi kerja pada pekerja sendiri.

Sedangkan faktor yang berpengaruh tidak langsung (faktor lingkungan) meliputi:

1. Faktor kemampuan kerja, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja.
2. Faktor motivasi, memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
3. Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun informal.
4. Organisasi formal yang mempengaruhi kondisi sosial pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan sistem komunikasi dalam organisasi.
5. Organisasi informal, peranannya akan dipengaruhi oleh tujuan, keterikatan anggotanya, dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan, persepsinya terhadap situasi, tingkat aspirasi, latar belakang budayanya dan latar belakang pengalamannya.
7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya, banyak ditentukan oleh tata letak, sistem penerangan, temperatur udara, sistem ventilasi, waktu istirahat, sistem keamanan serta musik pengantar kerja yang mungkin ada di tempat kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas:

1. Keadaan lingkungan ekonomi: seperti perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumberdaya, dan sebagainya.
2. Keadaan pasar: apakah sering naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi, dan tingkat kompetisi.
3. Tingkat perubahan lingkungan: perkembangan teknologi, sosial, dan ekonomi.
4. Keadaan organisasi: budaya, struktur, besarnya, dan kecocokan organisasi.
5. Keadaan SDM: sikap, gaya, komitmen, dan sistem nilai yang dianut orang-orang yang ada di dalam organisasi itu.
6. Sistem penghargaan: finansial, psikologi, dan keadilan.
7. Keadaan informasi: relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak dan ketepatan waktunya.
8. Keadaan teknologi yang digunakan: perancangannya, fasilitasnya, metode, sistem, dan tehniknya.

Ada dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan yaitu:

1. Faktor-faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan hal ini mencakup: motivasi, disiplin, keterampilan, jenjang karir, gizi dan kesehatan, gaji/upah, kesejahteraan, lingkungan kerja dan jaminan sosial.
2. Faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh, dan departemen tenaga kerja, dan instansi terkait lainnya. (Rivianto dan Sinungan, 2009)

Menurut Balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2007:144) adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
4. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

### 2.3.2. Pengukuran Produktivitas

Merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi, pengukuran produktivitas berhubungan dengan perubahan produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat di evaluasi. Pengukuran produktivitas adalah penilaian kuantitatif atas perubahan produktivitas. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun.

Blocher, *et.al.*, (2007:307) bahwa ukuran produktivitas dapat dilihat dengan dua acara yaitu produktivitas operasional dan produktivitas finansial.

Produktivitas operasional adalah rasio unit output terhadap unit input. Baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit).

Produktivitas finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah).

Mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam kerja yang harus dibayar dan jam- jam kerja yang di pergunakan untuk bekerja.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus di bayar, ditambah jam- jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan lain- lain. Ukuran produktivitas bisa mencakup seluruh faktor produksi atau fokus pada satu faktor atau sebagian faktor produksi yang digunakan perusahaan dalam produksi, ukuran produktivitas yang memusatkan perhatian pada hubungan antara satu atau sebagai faktor input atau output yang dicapai disebut dengan ukuran produktivitas parsial.

(Blocher, Chen, Lin, 2007): Produktivitas parsial

1. Hasil bahan baku langsung (output/ unit bahan baku).
2. Produktivitas tenaga kerja, seperti output per jam tenaga kerja atau output per pekerja.
3. Produktivitas proses (atau aktifitas), seperti output per jam mesin atau output per kilowatt.

Produktivitas input tunggal biasa diukur dengan menggunakan hitung rasio output terhadap input. Rumusnya:

$$\text{Rasio produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Pengukuran produktivitas berfungsi untuk mengetahui dan membandingkan efisiensi produksi perusahaan dari tahun ke tahun. Seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2008:25) bahwa “Produktivitas secara umum berarti perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis”.

Dengan menggunakan sumber daya yang sama pelaksanaan produktivitas akan meningkat atau tidak, menggunakan sumber daya yang kurang pelaksanaan produktivitas akan meningkat atau sama, penambahan sumber daya yang relatif kecil akan meningkatkan produksi atau tidak. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relatif, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target.

Secara umum ada dua jenis pengukuran produktivitas, yaitu:

1. Produktivitas Total (*Multiple Factor Productivity*)  
Produktivitas dari berbagai faktor penyusun. Dapat diukur dari faktor penyusunnya, seperti tanah, modal, teknologi, tenaga kerja dan bahan baku. Produktivitas total secara umum adalah perbandingan antara total output dengan total input, semua input yang digunakan dalam proses produksi.  
Rumus Produktivitas secara umum menurut Muchdrasyah Sinungan (2008:23) adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Total Input}}$$

## 2. Produktivitas Parsial (*Single Factor Productivity*)

Produktivitas yang diukur dari satu faktor. Biasanya yang menggunakan produktivitas parsial ini adalah produktivitas kerja atau produktivitas individu. Rumus produktivitas parsial sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Parsial}}$$

Sedangkan menurut Eddy Herjanto (2006:2), mengemukakan Rumus produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Biaya Tenaga Kerja}}$$

Pengukuran Produktivitas parsial juga dikemukakan oleh Vincent Gasperz (2006:32), adalah sebagai berikut:

Produktivitas parsial merupakan produktivitas salah satu jenis input. Misalkan produktivitas yang sering dihitung, yaitu produktivitas tenaga kerja.

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Output Total}}{\text{Biaya Tenaga Kerja}}$$

Produktivitas tenaga kerja merupakan produktivitas parsial karena hanya salah satu input yang diukur, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam penelitian ini input dan output yang digunakan dinyatakan dalam nilai (Rupiah) sehingga disebut ukuran produktivitas keuangan atau moneter. Sedangkan apabila input dan output dinyatakan dengan kuantitas fisik, maka kita akan memperoleh ukuran produktivitas operasional.

Pengukuran produktivitas bermanfaat bagi perusahaan, diantaranya adalah : perusahaan dapat mengevaluasi efisiensi perusahaan dalam menggunakan sumber daya dalam menghasilkan produk, pengukuran produktivitas dapat digunakan dalam merencanakan target produktivitas di masa yang akan datang, pengukuran produktivitas dapat jadi pembanding prestasi kerja manajemen dan kemampuan daya saing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik disektor industri maupun sektor nasional dan produktivitas dapat digunakan dalam merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.

### 2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2009:94), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan hasil mutu pekerjaan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.
3. Pelaksanaan tugas dan hasil pekerjaan karyawan tidak dapat dipisahkan dari kecepatan, ketepatan, efektivitas dan pengalaman yang mendorong sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2007:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakan konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung jawab.
4. Mmemiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Seperti dijelaskan Simamora (2006: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Ketepatan waktu.

#### 2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 6.  
Penelitian Sebelumnya

| No | Penulis  | Variabel  | Hasil   | Perbedaan                           |
|----|--|---|---|-------------------------------------|
| 1  | Triyandi<br>Utama<br>Mulyanapura<br>"Hubungan<br>Program<br>Kompensasi<br>terhadap | Variabel X :<br>Program<br>Kompensasi<br>Variabel Y:<br>Produktivitas<br>Karyawan | Hasil penelitian dengan menggunakan deskriptif dan verivikatif menunjukkan hasil bahwa program kompensasi pada PT. Graha Artha Jakarta telah berjalan serta kebijakan-kebijakan pemberian | Menggunakan kuesioner dan wawancara |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | Produktivitas Karyawan PT. Graha Artha Jakarta” |  | kompensasi yang diberikan oleh PT. Graha Artha Jakarta berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Graha Artha Jakarta sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menggambarkan informasi dan kondisi yang sebenarnya |  |
|--|---|--|--|--|

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Kepuasan karyawan yang diiringi dengan produktivitas yang baik, merupakan sebuah keberhasilan suatu perusahaan dan juga merupakan keuntungan bagi perusahaan dimana selain mengejar sebuah laba, dua hal tersebut merupakan tujuan utama lainnya dalam suatu perusahaan dimana perusahaan yang diwakili manajemen beserta seluruh karyawan merupakan suatu kesatuan dari sebuah organisasi. Kepuasan karyawan yang baik dan produktivitas yang tinggi tentunya sangat berhubungan dimana kedua hal tersebut saling berkesinambungan dan berkaitan satu sama lain.

Kepuasan karyawan timbul dari apa yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat diterima oleh seorang karyawan atas hasil dari jasa yang mereka kerjakan.

Menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa: kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Andrew di kutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:83) menyatakan Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi pun merupakan suatu yang dapat diterima baik fisik maupun berupa non fisik, pada umumnya kompensasi sebuah objek dan karyawan itu sendiri adalah sebuah subjek.

Dari tinjauan yang dilakukan di PT. NATAMAS PLAST, terlihat kompensasi yang diberikan oleh PT NATAMAS PLAST kepada karyawannya guna memicu meningkatnya produktivitas, masalah produktivitas adalah masalah yang penting bagi perusahaan guna menghadapi kompetisi yang semakin ketat, dengan pemberian kompensasi perusahaan menginginkan sebuah peningkatan produktivitas dalam bentuk peningkatan output/ hasil produksi, penjualan yang meningkat yang ditunjang oleh profit yang tinggi.

Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang diantaranya berupa:

1. Kompensasi langsung, berupa gaji, upah, upah insentif, dan bonus.

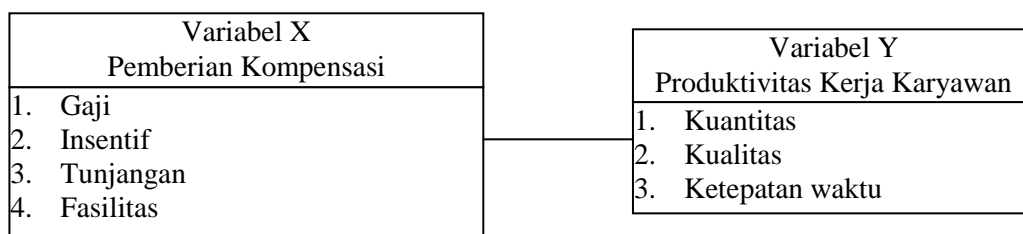


2. Kompensasi tidak langsung; meliputi imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung, program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.
3. Kompensasi yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya, bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, dimana produktivitas itu menjadi harapan sebuah perusahaan guna mendapatkan hasil produksi yang baik dan tentunya keuntungan yang tinggi. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84)

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumberdaya yang digunakan

Produktivitas dapat mempengaruhi sebuah hasil dari produksi dimana produktivitas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan ketelitian dalam menghasilkan output produksi, yang dimana apabila hasil outputnya baik maka input yang akan diterima oleh perusahaanpun akan baik, seiring dengan pemberian kompensasi yang tepat.

## 2.6. Paradigma Penelitian



Gambar 2.  
Paradigma Penelitian

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan mencoba mengemukakan beberapa Hipotesis sebagai berikut

1. Pemberian kompensasi pada karyawan Departemen Injection Moulding di PT. NATAMAS PLAST belum baik.
2. Produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. NATAMAS PLAST belum baik.
3. Terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. NATAMAS PLAST.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, yang digunakan untuk menggambarkan atau menguraikan informasi dan kondisi yang sebenarnya dari setiap variable yang dibahas secara akurat mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan cara memberikan kuisioner kepada karyawan untuk mendapat data yang akurat.

#### **3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah variabel pemberian kompensasi dengan indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, serta variabel produktivitas kerja dengan indikatornya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. NATAMAS PLAST.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. NATAMAS PLAST yang bergerak dibidang manufaktur pengemasan berbahan dasar plastik yang berlokasi di Kp. Kedep RT 02 RW 22 Desa Tlajung Udik Kecamatan Gn. Putri Kabupaten Bogor.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah jenis data kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang dikumpulkan berupa :

1. Data internal organisasi yang meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia secara kualitatif dan kuantitatif, dan kegiatan fungsional organisasi.
2. Data eksternal organisasi meliputi keadaan pesaing.

Pengumpulan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang isinya berupa data teori pendukung organisasi. Studi pustaka dilakukan dengan

mengumpulkan data yang diperoleh dari laporan perusahaan atau literatur yang dimiliki oleh perusahaan, baik data internal organisasi maupun data eksternal.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 7.  
Operasional Variabel  
Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja  
Karyawan Departemen Injection Moulding Pada PT. Natamas Plast

| Variabel             | Indikator       | Ukuran   | Skala   |
|----------------------|-----------------|--|---------|
| Pemberian kompensasi | Gaji            | a. Gaji yang diberikan sesuai jadwal<br>b. Gaji yang diberikan sesuai posisi jabatan<br>c. Gaji yang diberikan sesuai pengorbanan  | Ordinal |
|                      | Insentif        | a. Insentif yang diberikan berdasarkan masa kerja<br>b. Insentif yang diberikan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan   | Ordinal |
|                      | Tunjangan       | a. Pemberian tunjangan membuat karyawan loyal<br>b. Pemberian tunjangan membuat karyawan memberikan potensi terbaik<br>c. Pemberian tunjangan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja | Ordinal |
|                      | Fasilitas       | a. Fasilitas yang diberikan layak digunakan<br>b. Fasilitas yang diberikan memadai   | Ordinal |
| Produktivitas kerja  | Kuantitas       | a. Kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan<br>b. Instruksi kerja<br>c. Menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan<br>d. Semangat dalam melakukan pekerjaan                         | Ordinal |
|                      | Kualitas        | a. Kualitas pekerjaan terbaik<br>b. Inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan<br>c. Pekerjaan sesuai dengan minat   | Ordinal |
|                      | Ketepatan waktu | a. Waktu bekerja yang efektif dan efisien<br>b. Sedikit kesalahan dalam bekerja<br>c. Memperhatikan tingkat absensi  | Ordinal |

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Secara umum, sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diselidiki dari keseluruhan individu. Menurut Sugiyono (2012: 91) mengemukakan sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Selanjutnya, teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* atau sampel sensus, yaitu mengambil seluruh populasi yang ada sebagai sampel yang diperlukan guna mendapatkan informasi atau data. Sampel jenuh ini digunakan dengan pertimbangan agar tidak mengurangi nilai kebenaran dari penelitian secara keseluruhan, karena dengan meneliti sampel dari seluruh populasi, hasil yang dicapai lebih dapat diterapkan dan menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan. Peneliti memilih menggunakan teknik sampel jenuh karena menurut Sugiyono (2012: 96) sampel jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila

jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.” Dari data yang diperoleh dari PT. Natamas Plast diketahui bahwa karyawan Departemen Injection Moulding sampai penelitian dilakukan adalah sebanyak 62 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi, memenuhi, dan menyusun penelitian ini melalui beberapa jenis prosedur pengumpulan data dan informasi dengan cara:

#### 1. Sumber Primer

Dalam hal ini studi lapangan yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- a. Observasi atau mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast.
- b. Wawancara yang dilakukan secara langsung kepada Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana daftar pertanyaan jenisnya tertutup dengan pilihan jawaban dengan Skala Likert. Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 8.  
Tabel Keterangan Skala Likert

| Pilihan           | Skala | Inisial |
|-------------------|-------|---------|
| Sangat Baik       | 5     | SB      |
| Baik              | 4     | B       |
| Cukup Baik        | 3     | CB      |
| Tidak Baik        | 2     | TB      |
| Sangat Tidak Baik | 1     | STB     |

#### 2. Sumber Sekunder (Studi Kepustakaan)

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari berbagai literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian, baik buku-buku wajib maupun buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Pengujian kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pertanyaan dalam kuesioner dapat dimengerti oleh responden. Uji pendahuluan yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah pengujian kuesioner. Kuesioner diuji validitasnya untuk mengetahui bagaimana alat ukur (*instrument*) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* berikut (Sugiyono, 2014: 356).

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

N = Jumlah responden

X = Skor variabel kualitas layanan

Y = Skor variabel keputusan menggunakan jasa ekspedisi

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Item pertanyaan yang dinyatakan valid adalah yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Sugiyono, 2012: 179).

Uji validitas penelitian dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment* (Pearson) antara masing-masing item dengan skor total, dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Uji validitas dilakukan terhadap 10 (sepuluh) orang responden yang bukan merupakan sampel penelitian. Untuk responden yang berjumlah 10, dapat diperoleh derajat kebebasan sebesar  $10-2 = 8$  dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,632. Nilai  $r_{tabel}$  ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,632. Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel :

Tabel 9.  
Hasil Uji Validitas

| Variabel             | Indikator          | No. Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----------------------|--------------------|----------|--------------|-------------|------------|
| Pemberian kompensasi | 1. Gaji            | 1        | 0,853        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 2        | 0,670        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 3        | 0,872        | 0,632       | Valid      |
|                      | 2. Insentif        | 4        | 0,845        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 5        | 0,845        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 6        | 0,743        | 0,632       | Valid      |
|                      | 3. Tunjangan       | 7        | 0,904        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 8        | 0,870        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 9        | 0,711        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 10       | 0,711        | 0,632       | Valid      |
| Produktivitas kerja  | 1. Kuantitas       | 1        | 0,958        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 2        | 0,833        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 3        | 0,958        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 4        | 0,786        | 0,632       | Valid      |
|                      | 2. Kualitas        | 5        | 0,784        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 6        | 0,932        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 7        | 0,750        | 0,632       | Valid      |
|                      | 3. Ketepatan waktu | 8        | 0,789        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 9        | 0,821        | 0,632       | Valid      |
|                      |                    | 10       | 0,820        | 0,632       | Valid      |

Sumber: Data primer, diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing-masing variabel pemberian kompensasi dan produktivitas kerja menunjukkan butir pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,632), maka dapat disimpulkan, hasil uji validitas pada semua butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keterandalan instrumen yang digunakan dalam riset. Uji reliabilitas ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Apabila ternyata hasilnya tidak reliabel, maka hal yang perlu dilakukan adalah memperbaiki kuesioner. Jika hasilnya reliabel, maka penelitian akan dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner.

Tabel 10.

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

| Alpha         | Tingkat Reliabilitas  |
|---------------|-----------------------|
| 0,00 – 0,19   | Sangat tidak reliabel |
| > 0,20 – 0,39 | Kurang reliabel       |
| > 0,40 – 0,59 | Cukup reliabel        |
| > 0,60 – 0,79 | Reliabel              |
| > 0,80 – 1,00 | Sangat reliabel       |

Sumber: Ghozali (2006: 41)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus berikut (Pasolong, 2012: 178):

$$\alpha = r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_{tot}^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : jumlah butir instrumen

$S_b^2$  : varians butir

$S_{tot}^2$  : varians total

Apabila  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai *alpha cronbach* minimum adalah 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas diolah dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 17 for Windows.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis product moment (0,6). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11.  
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

| Variabel             | Indikator          | Cronbach's Alpha | Pembanding | Keterangan      |
|----------------------|--------------------|------------------|------------|-----------------|
| Pemberian kompensasi | 1. Gaji            | 0,895            | 0,600      | Sangat reliabel |
|                      | 2. Insentif        | 0,879            | 0,600      | Sangat reliabel |
|                      | 3. Tunjangan       | 0,912            | 0,600      | Sangat reliabel |
|                      | 4. Fasilitas       | 0,804            | 0,600      | Sangat reliabel |
| Produktivitas kerja  | 1. Kuantitas       | 0,947            | 0,600      | Sangat reliabel |
|                      | 2. Kualitas        | 0,872            | 0,600      | Sangat reliabel |
|                      | 3. Ketepatan waktu | 0,902            | 0,600      | Sangat reliabel |

Sumber: Data primer, diolah 2017.

### 3.7. Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mengenai pemberian kompensasi dan produktivitas kerja. Gambaran mengenai pemberian kompensasi dan produktivitas kerja diperoleh melalui tanggapan responden.

#### 3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menguji hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja digunakan rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut (Umar, 2003: 201):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### Keterangan:

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$d^2$  = Selisih tiap pasangan rank

$n$  = Jumlah data (jumlah pasangan untuk Rank Spearman)

Agar dapat memberikan tafsiran keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 12.  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,40 – 0,599       | Sedang           |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat kuat      |

Sumber: Sugiyono (2009: 14)

Untuk memudahkan penulis, maka penulis menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 17 for Windows dalam menentukan hasil dari Rank Spearman (rs).

### 3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas yaitu pemberian kompensasi (X) terhadap variabel tidak bebas yaitu produktivitas kerja (Y), maka dapat digunakan Koefisien Determinasi (KD) atau yang disebut dengan koefisien penentu.

Rumus koefisien determinasi adalah:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

### 3.7.3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Duwi Priyatno, 2012: 139). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

$T_{tabel}$  t dicari pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 2$ , sedangkan  $t_{hitung}$  dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

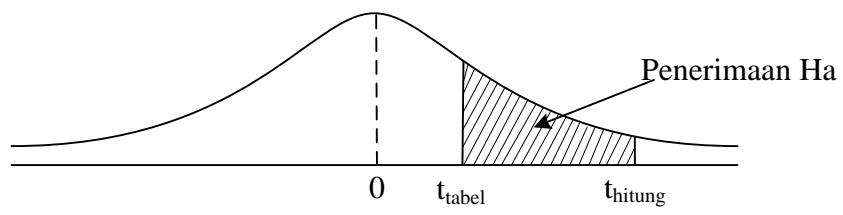
Dalam meneliti permasalahan, penulis harus menguji secara empiris kebenarannya. Hipotesis ini sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah  $H_0$  dan  $H_a$ .

$H_0$  :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , tidak ada hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast

$H_a$  :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:





Gambar 3.  
Kurva Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Sejak berdiri tahun 2004, genap 13 tahun PT. Natamas Plast berdiri, lebih dari jutaan produk plastik telah dibuat, diprakarsai oleh Bpk. Sriyono. PT. NATAMAS PLAST memulai produksi pertamanya pada tanggal 07 Juni 2004, dengan target pasar domestik. Dengan fokus terhadap produk kemasan plastik dengan kualitas yang baik, pelayanan yang memuaskan, dan pengiriman tepat waktu adalah filosofi kerja yang selalu dipegang oleh PT. Natamas Plast.

Dibangun di atas tanah seluas  $\pm$  40.000 ha di Kec Gunung Putri, PT. Natamas Plast yang bergerak dibidang manufaktur pengemasan berbahan dasar plastik ini berlokasi di Kp. Kedep RT 02 RW 22 Desa Tlajung Udik Kecamatan Gn. Putri Kabupaten Bogor.

PT. Natamas Plast telah memproduksi lebih dari jutaan produk kemasan plastik, dengan mesin mesin terbaru, dengan teknologi terbaru, membuat kami dipercaya oleh ratusan customer yang telah memiliki nama, baik produk maupun perusahaannya.

PT. Natamas Plast memiliki lebih dari 600 karyawan dan lebih dari 70 Mesin yang beroperasi setiap harinya dan ditopang dengan nilai asset hingga 82 miliar, untuk perusahaan yang baru beroperasi 12 tahun, PT. Natamas Plast dapat disebut perusahaan yang sangat berkembang.

Hingga saat ini PT. Natamas Plast terus melanjutkan komitmennya untuk menjadikan perusahaan ini sebagai tempat terbaik bagi customer untuk memilih tempat pembuatan kemasan plastik yang baik dan berkualitas, guna menjaga mutu dan kualitas penampilan dari produk yang dijual.

Visi PT. Natamas Plast, yaitu *“The Right Choice for Your Plastic Container”*. Sedangkan misinya, yaitu :

1. Menjadi perusahaan yang dikelola oleh manajemen yang profesional, inovatif, ber-integritas tinggi, ber-orientasi pada pengembangan sumber daya manusia dan kualitas hidup melalui ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Menjadi perusahaan yang berdaya saing global melalui pengelolaan sumber daya dan proses yang unggul untuk pemenuhan janji dan peningkatan mutu terus menerus demi kepuasan pelanggan.
3. Memberikan kepuasan pada pelanggan, karyawan, pemasok dan mentaati peraturan pemerintah serta ramah lingkungan

#### 4.1.2. Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas

Struktur organisasi perusahaan bukan sekedar pembagian tugas antar personal saja, melainkan keseluruhan kerangka kerja serta fungsi-fungsi yang dapat saling berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu struktur organisasi yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan serta tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, akan dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Begitu pula dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, antar masing-masing jabatan tidak sampai terjadi suatu tumpang tindih pekerjaan. Akhirnya tugas, wewenang maupun tanggung jawab yang sudah disepakati bisa dilaksanakan sesuai prosedur. Dengan adanya struktur organisasi yang solid akan mempermudah pimpinan perusahaan untuk melaksanakan kontrak, dan pengawasan dari tiap-tiap bagian atau penanggung jawab tugas.

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi merupakan perwujudan dari organisasi itu sendiri yang didukung oleh para pegawai dan pimpinan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang tepat dan menurut kondisi lingkungan perusahaannya, maka masing-masing bagian dapat mengetahui dengan jelas hal-hal yang menjadi tugas dan wewenang, serta tanggung jawabnya. Hal ini tentu saja akan mendukung adanya peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja organisasi itu sendiri. Adapun struktur organisasi PT. Natamas Plast dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: PT. Natamas Plast, 2018

Gambar 4.  
Struktur Organisasi PT. Natamas Plast

Struktur organisasi dan tata kerja pada Departemen Injection Moulding pada PT. NATAMAS PLAST meliputi:

1. Manajer.
2. Supervisor / Karu (Kepala Regu).
3. Ass Karu.
4. Operator Produksi.
5. Set Up.

Adapun tugas pokok dan fungsi dari manajer dan masing-masing Supervisor, Staff, Ass Karu, Operator Produksi, Set Up adalah sebagai berikut :

1. Manajer

Manajer secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan usaha di bidang manufaktur secara efisien dan efektif yang meliputi pemasaran dan niaga, perencanaan, pendistribusian alat alat meteran, keuangan, SDM dan administrasi, membina hubungan kerja kemitraan dan komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan *good corporate governance*, serta melakukan pembinaan terhadap unit asuhnya. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, manajer mempunyai fungsi:

- a. Menyusun program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja.
- b. Mengelola fungsi pemasaran dan niaga yang meliputi strategi pemasaran, peningkatan pelayanan serta tata usaha pelanggan.
- c. Mengelola sistem produktivitas kerja karyawan.

2. Supervisor/Karu (Kepala Regu)

Supervisor secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian manajemen produksi serta memelihara perangkat lunak dan perangkat keras serta memutakhirkan database pelanggan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud supervisor mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan manajemen produksi.
- b. Bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan perangkat lunak dan perangkat keras.
- c. Bertanggung jawab atas pemeliharaan *data base* (sebagai database administrator).

3. Ass Karu (Kepala Regu)

Secara umum mempunyai tugas membantu supervisor dalam menangani masalah produksi dan pemeriksaan hasil kinerja di lapangan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Ass Karu mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan data produksi.
- b. Menginput hasil produksi.
- c. Mengolah data produksi.

d. Mengkoreksi hasil data produksi.

#### 4. Operator Produksi

Operator Produksi adalah pekerja laki-laki/perempuan yang bekerja disuatu pabrik dengan mengoperasikan sebuah mesin atau peralatan suatu pabrik dengan prosedur berdasarkan intruksi dari perusahaan. Selain itu operator produksi adalah orang atau pekerja yang mengolah dari suatu bahan baku menjadi bahan jadi yang siap dikemas atau diolah dan dipasarkan atau dipasok ke pabrik pabrik dengan prioritas yang menjadi dasar prosedur perusahaan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, operator produksi mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan proses produksi dengan prosedur berdasarkan target kualitas perusahaan, mengoperasikan mesin, mengolah dan mengontrol proses produksi.
- b. Melaksanakan, mengatur serta mengontrol dari bahan dasar “baku” menjadi bahan jadi proses produksi dengan target berdasarkan prosedur perusahaan.
- c. Mengutamakan disiplin kerja, keselamatan kerja, keamanan berstandarkan prosedur perusahaan dan kesehatan yang menjadikan hal yang diutamakan dalam catatan perusahaan.

#### 5. Set Up

Staff yang bertugas untuk menyiapkan persiapan produksi, atau post production unit (PPU). Biasanya sebelum melakukan produksi sebuah produk, Manager dan Ass Karu menyiapkan Staff Set Up untuk melakukan pengecekan mesin, mould, ketersediaan bahan dan pigmen. Setelah lengkap set up menyiapkan settingan mesin, mould dan menyiapkan hover (wadah bahan dan pigmen). Setelah itu serah terima mesin kepada operator produksi dilakukan.

- a. Menyiapkan kesediaan mesin.
- b. Menyiapkan settingan mesin.
- c. Menyiapkan mould (cetakan).
- d. Menyiapkan hover (tempat bahan dan pigment).
- e. Melakukan *crosscheck* terhadap kesediaan produksi.
- f. Melakukan serah terima mesin produksi kepada operator produksi.

### 4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dalam empat bagian, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil analisis data profil responden yang merupakan karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast.

#### 1. Umur responden

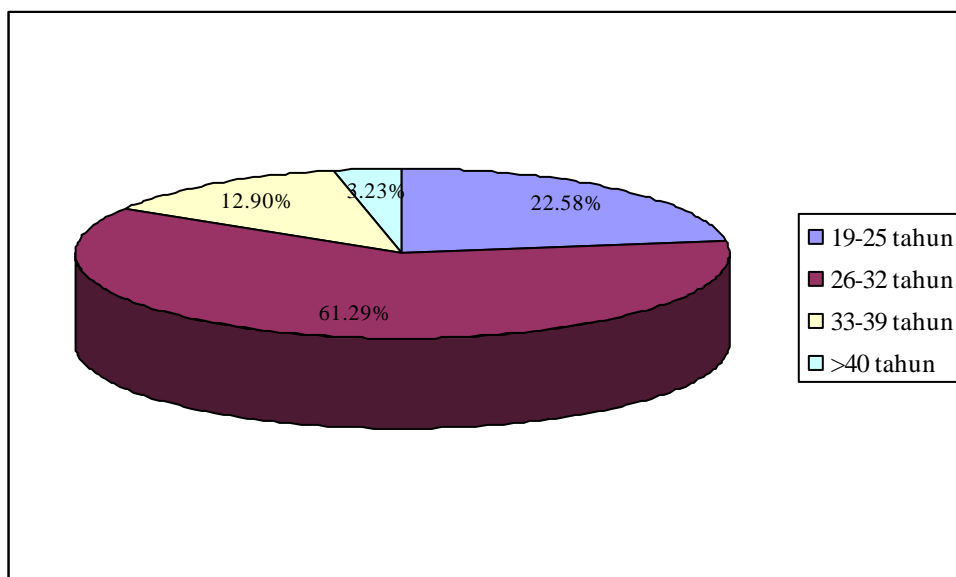
Umur adalah lama hidup responden dihitung sejak tanggal kelahiran sampai dengan ulang tahun terakhir. Sebaran umur responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12.  
Profil Responden Berdasarkan Umur

| Umur (Tahun)  | Jumlah    | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 19-25         | 14        | 22,58          |
| 26-32         | 38        | 61,29          |
| 33-39         | 8         | 12,90          |
| > 40          | 2         | 3,23           |
| <b>Jumlah</b> | <b>62</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa profil responden untuk umur, penyebarannya beragam dan terbagi dalam empat kategori. Responden yang berumur 19-25 tahun sebanyak 14 orang atau 22,58%, umur 26-32 tahun sebanyak 38 orang atau 61,29%, umur 33-39 tahun sebanyak 8 orang atau 12,90%, umur > 40 tahun sebanyak 2 orang atau 3,23%. Umur responden mayoritas berjumlah 38 orang dengan persentase 61,29% terdapat pada kategori umur 26-32 tahun dan terendah dengan jumlah 2 orang dengan persentase 3,23% terdapat pada kategori umur > 40 tahun.



Gambar 5.  
Profil Responden Berdasarkan Umur

## 2. Jenis Kelamin

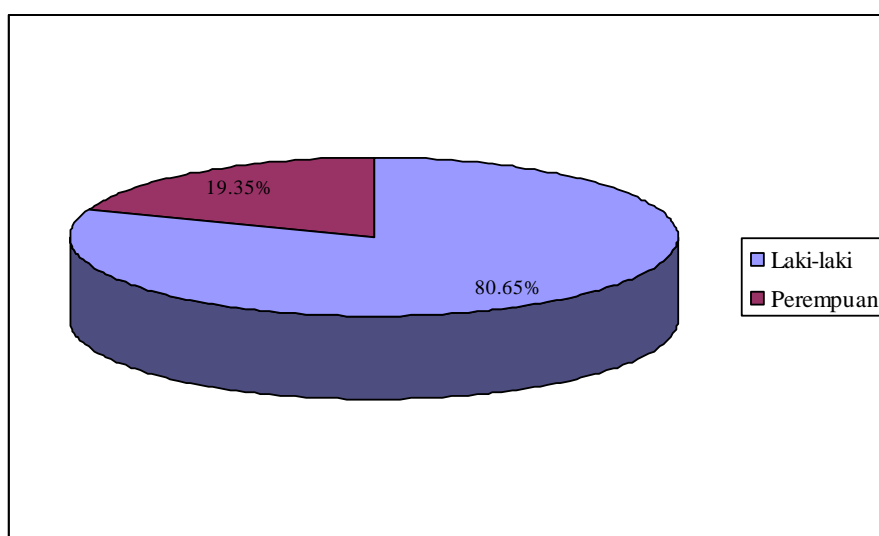
Jenis kelamin adalah pembedaan responden yang dikategorikan menjadi laki-laki dan perempuan. Sebaran data untuk jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13.  
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki     | 50        | 80,65          |
| Perempuan     | 13        | 19,35          |
| <b>Jumlah</b> | <b>62</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa profil responden untuk jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 50 responden atau 80,65%, sedangkan perempuan sebanyak 12 responden atau 19,35%.



Gambar 6.  
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

### 3. Pendidikan Terakhir

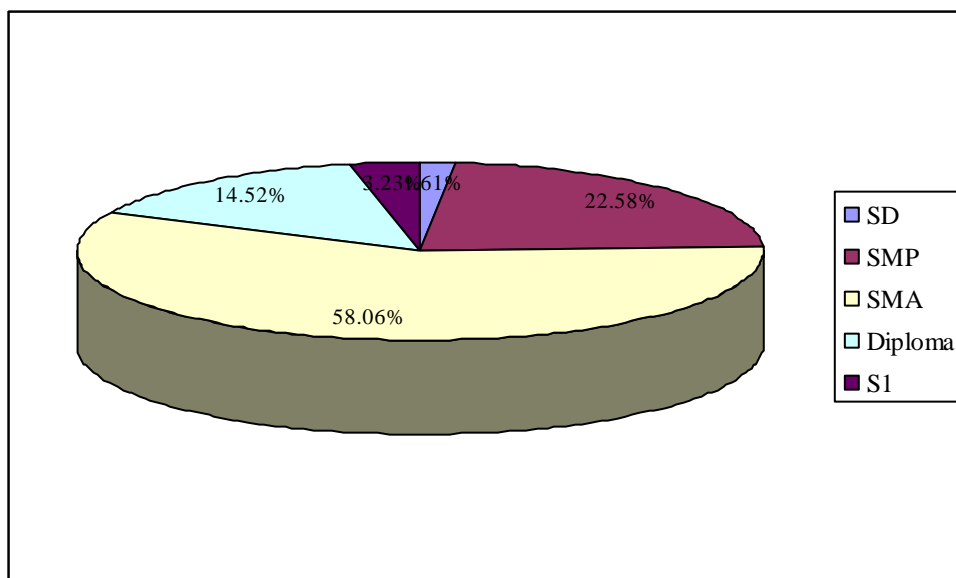
Pendidikan terakhir, yaitu jenjang pendidikan formal yang pernah atau sedang diikuti oleh responden. Sebaran data untuk pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14.  
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan Terakhir | Jumlah    | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| SD                  | 1         | 1,61           |
| SMP                 | 14        | 22,58          |
| SMA                 | 36        | 58,06          |
| Diploma             | 9         | 14,52          |
| S1                  | 2         | 3,23           |
| <b>Jumlah</b>       | <b>62</b> | <b>100</b>     |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa profil responden untuk pendidikan terakhir, penyebarannya beragam dan terbagi dalam lima kategori. Responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 1,61%, tingkat pendidikan SMP sebanyak 14 orang atau 22,58%, tingkat pendidikan SMA sebanyak 36 orang atau 58,06%, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang atau 14,52%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau 3,23%. Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA dan terendah tingkat pendidikannya SD.



Gambar 7.  
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

#### 4. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya bekerja karyawan dihitung dari mulai bekerja sampai penelitian dilakukan. Sebaran data untuk lama kerja responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 15.  
Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan

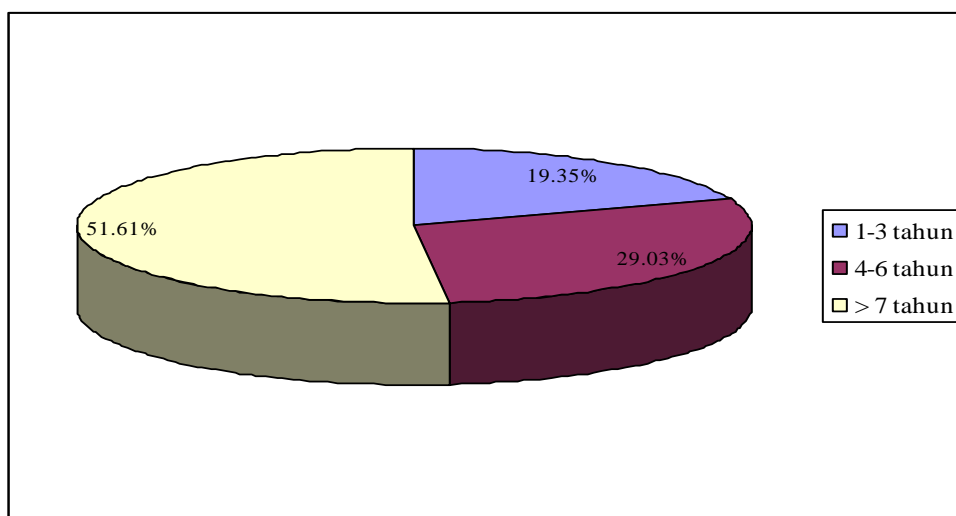
| Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|------------|--------|----------------|
| 1-3 tahun  | 12     | 19,35          |
| 4-6 tahun  | 18     | 29,03          |
| > 7 tahun  | 32     | 51,61          |
| Total      | 62     | 100            |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa profil responden untuk masa kerja, penyebarannya beragam dan terbagi dalam tiga kategori. Responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 12 orang atau 19,35%, 4-6 tahun sebanyak 18 orang



atau 29,03%, > 7 tahun sebanyak 32 orang atau 51,61%. Mayoritas responden mempunyai masa kerja > 7 tahun.



Gambar 8.

Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah, 2018

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Pemberian Kompensasi pada Karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari pemberian kompensasi yang terdiri dari item-item pernyataan dengan skala sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Pemberian kompensasi pada karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast, yaitu tanggapan responden terhadap gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

#### 1. Gaji

Tabel 16.

Pendapat Responden Mengenai “Gaji yang Diberikan PT. Natamas Plast Sesuai Jadwal yang Disepakati Dengan Pihak Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 21        | 33,87%      | 105        |
| Baik              | 4     | 32        | 51,61%      | 128        |
| Cukup Baik        | 3     | 9         | 14,52%      | 27         |
| Tidak Baik        | 2     | 0         | 0,00%       | 0          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>260</b> |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan gaji yang diberikan PT. Natamas Plast sesuai jadwal yang disepakati dengan pihak perusahaan dengan jawaban baik sebesar 51,61% dan jawaban sangat baik sebesar 33,87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan.

Tabel 17.  
Pendapat Responden Mengenai “Gaji yang Diberikan PT. Natamas Plast Sesuai Dengan Posisi Jabatan Saya Saat Ini di Dalam Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase    | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|---------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 5         | 8,06%         | 25         |
| Baik              | 4     | 32        | 51,61%        | 128        |
| Cukup Baik        | 3     | 22        | 35,48%        | 66         |
| Tidak Baik        | 2     | 3         | 4,84%         | 6          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%         | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b>   | <b>225</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       |           | <b>72,58%</b> |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan gaji yang diberikan PT. Natamas Plast sesuai dengan posisi jabatan saya saat ini di dalam perusahaan dengan jawaban baik sebesar 51,61% dan jawaban cukup baik sebesar 35,48%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan posisi jabatan karyawan dalam perusahaan.

Tabel 18.  
Pendapat Responden Mengenai “Gaji yang Diberikan PT. Natamas Plast Sesuai Dengan Pengorbanan yang Diberikan Kepada Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase    | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|---------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 5         | 8,06%         | 25         |
| Baik              | 4     | 37        | 59,68%        | 148        |
| Cukup Baik        | 3     | 16        | 25,81%        | 48         |
| Tidak Baik        | 2     | 4         | 6,45%         | 8          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%         | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b>   | <b>229</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       |           | <b>73,87%</b> |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan gaji yang diberikan PT. Natamas Plast sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan dengan jawaban baik sebesar 59,68% dan jawaban cukup baik sebesar 25,81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

## 2. Insentif

Tabel 19.  
Pendapat Responden Mengenai “Insentif yang Diberikan PT. Natamas Plast Berdasarkan Kepada Masa Bekerja Karyawan di Dalam Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 13        | 20,97%      | 65         |
| Baik              | 4             | 30        | 48,39%      | 120        |
| Cukup Baik        | 3             | 15        | 24,19%      | 45         |
| Tidak Baik        | 2             | 4         | 6,45%       | 8          |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>238</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>76,77%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan insentif yang diberikan PT. Natamas Plast berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan dengan jawaban baik sebesar 48,39% dan jawaban cukup baik sebesar 24,19%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan masa kerja karyawan di dalam perusahaan.

Tabel 20.  
Pendapat Responden Mengenai “Insentif yang Diberikan PT. Natamas Plast Sesuai Dengan Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan yang Dihasilkan”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 4         | 6,45%       | 20         |
| Baik              | 4             | 30        | 48,39%      | 120        |
| Cukup Baik        | 3             | 20        | 32,26%      | 60         |
| Tidak Baik        | 2             | 8         | 12,90%      | 16         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>216</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>69,68%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan insentif yang diberikan PT. Natamas Plast sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dengan jawaban baik sebesar 48,39% dan jawaban cukup baik sebesar 32,26%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

### 3. Tunjangan

Tabel 21.

Pendapat Responden Mengenai “Pemberian Tunjangan yang Diberikan PT. Natamas Plast Membuat Saya Lebih Loyal Terhadap Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah        | Persentase  | Skor       |
|-------------------|-------|---------------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 20            | 32,26%      | 100        |
| Baik              | 4     | 32            | 51,61%      | 128        |
| Cukup Baik        | 3     | 10            | 16,13%      | 30         |
| Tidak Baik        | 2     | 0             | 0,00%       | 0          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0             | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b>     | <b>100%</b> | <b>258</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       | <b>83,23%</b> |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan pemberian tunjangan yang diberikan PT. Natamas Plast membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan dengan jawaban baik sebesar 51,61% dan jawaban sangat baik sebesar 32,26%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan.

Tabel 22.

Pendapat Responden Mengenai “Tunjangan yang Diberikan PT. Natamas Plast Mendorong Saya Untuk Dapat Memberikan Potensi Terbaik Bagi Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah        | Persentase  | Skor       |
|-------------------|-------|---------------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 6             | 9,68%       | 30         |
| Baik              | 4     | 31            | 50,00%      | 124        |
| Cukup Baik        | 3     | 21            | 33,87%      | 63         |
| Tidak Baik        | 2     | 4             | 6,45%       | 8          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0             | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b>     | <b>100%</b> | <b>225</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       | <b>75,28%</b> |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan tunjangan yang diberikan PT. Natamas Plast mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan dengan jawaban baik sebesar 50,00% dan jawaban cukup baik sebesar 33,87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan akan mendorong karyawan untuk memberikan potensi terbaiknya kepada perusahaan.

Tabel 23.  
Pendapat Responden Mengenai “Tunjangan yang Diberikan PT. Natamas Plast Membuat Saya Merasa Aman Ketika Bekerja, Terutama Dalam Pekerjaan yang Beresiko Tinggi”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 6         | 9,68%       | 30         |
| Baik              | 4             | 37        | 59,68%      | 148        |
| Cukup Baik        | 3             | 17        | 27,42%      | 51         |
| Tidak Baik        | 2             | 2         | 3,23%       | 4          |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>233</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>75,16%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan tunjangan yang diberikan PT. Natamas Plast membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama dalam pekerjaan yang beresiko tinggi dengan jawaban baik sebesar 59,68% dan jawaban cukup baik sebesar 27,42%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja, terutama dalam pekerjaan yang beresiko tinggi.

#### 4. Fasilitas

Tabel 24.  
Pendapat Responden Mengenai “Fasilitas yang Diberikan PT. Natamas Plast Layak Dipergunakan”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 12        | 19,35%      | 60         |
| Baik              | 4             | 31        | 50,00%      | 124        |
| Cukup Baik        | 3             | 14        | 22,58%      | 42         |
| Tidak Baik        | 2             | 5         | 8,06%       | 10         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>236</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>76,13%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan fasilitas yang diberikan PT. Natamas Plast layak dipergunakan dengan jawaban baik sebesar 50,00% dan jawaban cukup baik sebesar 22,58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang layak untuk dipergunakan oleh karyawan.

Tabel 25.  
Pendapat Responden Mengenai “Fasilitas Peralatan Kerja yang Diberikan PT.  
Natamas Plast Memadai”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 4         | 6,45%       | 20         |
| Baik              | 4             | 30        | 48,39%      | 120        |
| Cukup Baik        | 3             | 20        | 32,26%      | 60         |
| Tidak Baik        | 2             | 8         | 12,90%      | 16         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>216</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>69,68%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan fasilitas peralatan kerja yang diberikan PT. Natamas Plast memadai dengan jawaban baik sebesar 48,39% dan jawaban cukup baik sebesar 32,26%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas peralatan kerja yang memadai kepada karyawan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Pemberian Kompensasi):

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 26.  
Distribusi Frekuensi

|       |       | Interval  |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 28-30 | 3         | 4.8     | 4.8           | 4.8                |
|       | 31-33 | 10        | 16.1    | 16.1          | 21.0               |
|       | 34-36 | 12        | 19.4    | 19.4          | 40.3               |
|       | 37-39 | 10        | 16.1    | 16.1          | 56.5               |
|       | 40-42 | 21        | 33.9    | 33.9          | 90.3               |
|       | 43-45 | 4         | 6.5     | 6.5           | 96.8               |
|       | 46-48 | 1         | 1.6     | 1.6           | 98.4               |
|       | 49-51 | 1         | 1.6     | 1.6           | 100.0              |
|       | Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

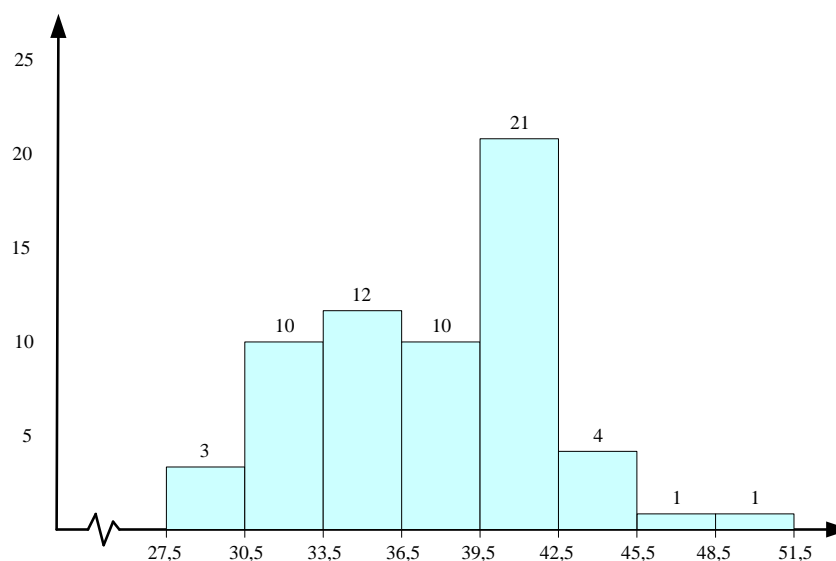
Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 21 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 27.  
Analisis Pemberian Kompensasi

| Pemberian Kompensasi |        |
|----------------------|--------|
| Mean                 | 37,677 |
| Standard Error       | 0,595  |
| Median               | 38     |
| Mode                 | 40     |
| Standard Deviation   | 4,682  |
| Sample Variance      | 21,927 |
| Kurtosis             | -0,360 |
| Skewness             | -0,020 |
| Range                | 22     |
| Minimum              | 28     |
| Maximum              | 50     |

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pemberian kompensasi berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 37,677 apabila dibandingkan data teoritis 70 dibagi 2 maka rata-ratanya 35 maka data empirik 37,677 menunjukkan hasil yang cukup tinggi untuk pemberian kompensasi. Sedangkan apabila dibandingkan nilai tengah/median empirik sebesar 38, maka rata-rata empirik cukup tinggi sebesar 37,677. Selanjutnya data histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 9.

Empirik Histogram Analisis Pemberian Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan histogram dapat terlihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai rentang antara 39,5-42,5 menjawab sebanyak 21 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 33,9% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pernyataan paling rendah 45,5-48,5 dan 48,5-51,5 sebanyak 1 karyawan atau 1,6% dari jumlah keseluruhan.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel pemberian kompensasi pada PT. Natamas Plast, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel pemberian kompensasi terdiri dari 10 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah  $10 \times 5 = 50$  dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah  $10 \times 1 = 10$ , maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8\end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 10,00 – 17,99 : Sangat tidak baik

Skor rata-rata antara 18,00 – 25,99 : Tidak baik

Skor rata-rata antara 26,00 – 33,99 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 34,00 – 41,99 : Baik

Skor rata-rata antara 42,00 – 50,00 : Sangat baik

Untuk mengetahui rata-rata pemberian kompensasi pada PT. Natamas Plast, dapat diketahui:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{2.336}{62} \\ &= 37,68\end{aligned}$$

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval pemberian kompensasi sebagai berikut:

Tabel 28.  
Sebaran Nilai Interval Pemberian Kompensasi

| Interval Nilai | Rata-rata | Keterangan        |
|----------------|-----------|-------------------|
| 10,00-17,99    |           | Sangat tidak baik |
| 18,00-25,99    |           | Tidak baik        |
| 26,00-33,99    |           | Cukup baik        |
| 34,00-41,99    | 37,68     | Baik              |
| 42,00-50,00    |           | Sangat baik       |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan sebaran nilai interval di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Natamas Plast adalah baik. Dengan demikian, PT. Natamas Plast dalam menjalankan aktivitas perusahaannya telah memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi kepada karyawannya yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.



### 4.3.2. Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari pemberian produktivitas kerja yang terdiri dari item-item pernyataan dengan skala sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast, yaitu tanggapan responden terhadap kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

#### 1. Kuantitas

Tabel 29.

Pendapat Responden Mengenai “Saya Mampu Mencapai Kuantitas Pekerjaan yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase    | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|---------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 17        | 27,42%        | 85         |
| Baik              | 4     | 37        | 59,68%        | 148        |
| Cukup Baik        | 3     | 7         | 11,29%        | 21         |
| Tidak Baik        | 2     | 1         | 1,61%         | 2          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%         | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b>   | <b>256</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       |           | <b>82,58%</b> |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan jawaban baik sebesar 59,68% dan jawaban sangat baik sebesar 27,42%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 30.

Pendapat Responden Mengenai “Saya Menerima Instruksi Kerja Dengan Baik”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase    | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|---------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 11        | 17,74%        | 55         |
| Baik              | 4     | 31        | 50,00%        | 124        |
| Cukup Baik        | 3     | 19        | 30,65%        | 57         |
| Tidak Baik        | 2     | 1         | 1,61%         | 2          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%         | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b>   | <b>238</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       |           | <b>76,77%</b> |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya menerima instruksi kerja dengan baik dengan jawaban baik sebesar 50,00% dan jawaban cukup baik sebesar 30,65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan menerima instruksi kerja dengan baik.

Tabel 31.  
Pendapat Responden Mengenai “Saya Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Cara Kerja Perusahaan”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 11        | 17,74%      | 55         |
| Baik              | 4             | 37        | 59,68%      | 148        |
| Cukup Baik        | 3             | 12        | 19,35%      | 36         |
| Tidak Baik        | 2             | 2         | 3,23%       | 4          |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>243</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>78,39%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan dengan jawaban baik sebesar 59,68% dan jawaban cukup baik sebesar 19,35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan.

Tabel 32.  
Pendapat Responden Mengenai “Saya Selalu Bersemangat Dalam Melakukan Pekerjaan”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 7         | 11,29%      | 35         |
| Baik              | 4             | 40        | 64,52%      | 160        |
| Cukup Baik        | 3             | 9         | 14,52%      | 27         |
| Tidak Baik        | 2             | 6         | 9,68%       | 12         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>234</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>75,48%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan jawaban baik sebesar 64,52% dan jawaban cukup baik sebesar 14,52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu bersemangat.

## 2. Kualitas

Tabel 33.  
Pendapat Responden Mengenai “Saya Memberikan Kualitas Pekerjaan Terbaik”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 11        | 17,74%      | 55         |
| Baik              | 4             | 35        | 56,45%      | 140        |
| Cukup Baik        | 3             | 12        | 19,35%      | 36         |
| Tidak Baik        | 2             | 4         | 6,45%       | 8          |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>239</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>77,10%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik dengan jawaban baik sebesar 56,45% dan jawaban cukup baik sebesar 19,35%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan, karyawan memberikan kualitas pekerjaan terbaik.

Tabel 34.

Pendapat Responden Mengenai “Saya Selalu Memiliki Inisiatif Untuk Menyelesaikan Permasalahan yang Kadang Muncul”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase    | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|---------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 14        | 22,58%        | 70         |
| Baik              | 4     | 32        | 51,61%        | 128        |
| Cukup Baik        | 3     | 13        | 20,97%        | 39         |
| Tidak Baik        | 2     | 3         | 4,84%         | 6          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%         | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b>   | <b>243</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       |           | <b>78,39%</b> |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan yang kadang muncul dengan jawaban baik sebesar 51,61% dan jawaban sangat baik sebesar 22,58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan yang kadang muncul.

Tabel 35.

Pendapat Responden Mengenai “Pekerjaan yang Diberikan Sesuai Dengan Minat”

| Jawaban Responden | Bobot | Jumlah    | Persentase    | Skor       |
|-------------------|-------|-----------|---------------|------------|
| Sangat Baik       | 5     | 6         | 9,68%         | 30         |
| Baik              | 4     | 34        | 54,84%        | 136        |
| Cukup Baik        | 3     | 18        | 29,03%        | 54         |
| Tidak Baik        | 2     | 4         | 6,45%         | 8          |
| Sangat Tidak Baik | 1     | 0         | 0,00%         | 0          |
| <b>Total</b>      |       | <b>62</b> | <b>100%</b>   | <b>228</b> |
| <b>Rata-rata</b>  |       |           | <b>73,55%</b> |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dengan jawaban baik sebesar 54,84% dan jawaban cukup baik sebesar 29,03%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan minat karyawan.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 36.  
Pendapat Responden Mengenai “Saya Menggunakan Waktu Dalam Bekerja Secara Efektif dan Efisien”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 6         | 9,68%       | 30         |
| Baik              | 4             | 13        | 20,97%      | 52         |
| Cukup Baik        | 3             | 35        | 56,45%      | 105        |
| Tidak Baik        | 2             | 8         | 12,90%      | 16         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>203</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>65,48%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien dengan jawaban cukup baik sebesar 56,45% dan jawaban baik sebesar 20,97%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Tabel 37.  
Pendapat Responden Mengenai “Saya Sedikit Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 11        | 17,74%      | 55         |
| Baik              | 4             | 26        | 41,94%      | 104        |
| Cukup Baik        | 3             | 17        | 27,42%      | 51         |
| Tidak Baik        | 2             | 8         | 12,90%      | 16         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 0         | 0,00%       | 0          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>226</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>72,90%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya sedikit melakukan kesalahan dalam bekerja dengan jawaban baik sebesar 41,94% dan jawaban cukup baik sebesar 27,42%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja.

Tabel 38.  
Pendapat Responden Mengenai “Saya Selalu Memperhatikan Tingkat Absensi”

| Jawaban Responden | Bobot         | Jumlah    | Persentase  | Skor       |
|-------------------|---------------|-----------|-------------|------------|
| Sangat Baik       | 5             | 3         | 4,84%       | 15         |
| Baik              | 4             | 37        | 59,68%      | 148        |
| Cukup Baik        | 3             | 15        | 24,19%      | 45         |
| Tidak Baik        | 2             | 6         | 9,68%       | 12         |
| Sangat Tidak Baik | 1             | 1         | 1,61%       | 1          |
| <b>Total</b>      |               | <b>62</b> | <b>100%</b> | <b>221</b> |
| <b>Rata-rata</b>  | <b>71,29%</b> |           |             |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan saya selalu memperhatikan tingkat absensi dengan jawaban baik sebesar 59,68% dan jawaban cukup baik sebesar 24,19%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu memperhatikan tingkat absensi.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja):

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 39.  
Distribusi Frekuensi

|       |       | Interval  |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 29-30 | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
|       | 31-32 | 6         | 9.7     | 9.7           | 17.7               |
|       | 33-34 | 2         | 3.2     | 3.2           | 21.0               |
|       | 35-36 | 6         | 9.7     | 9.7           | 30.6               |
|       | 37-38 | 9         | 14.5    | 14.5          | 45.2               |
|       | 39-40 | 12        | 19.4    | 19.4          | 64.5               |
|       | 41-42 | 16        | 25.8    | 25.8          | 90.3               |
|       | 43-44 | 5         | 8.1     | 8.1           | 98.4               |
|       | 45-46 | 1         | 1.6     | 1.6           | 100.0              |
|       | Total |           | 62      | 100.0         | 100.0              |

Sumber: Data diolah, 2018

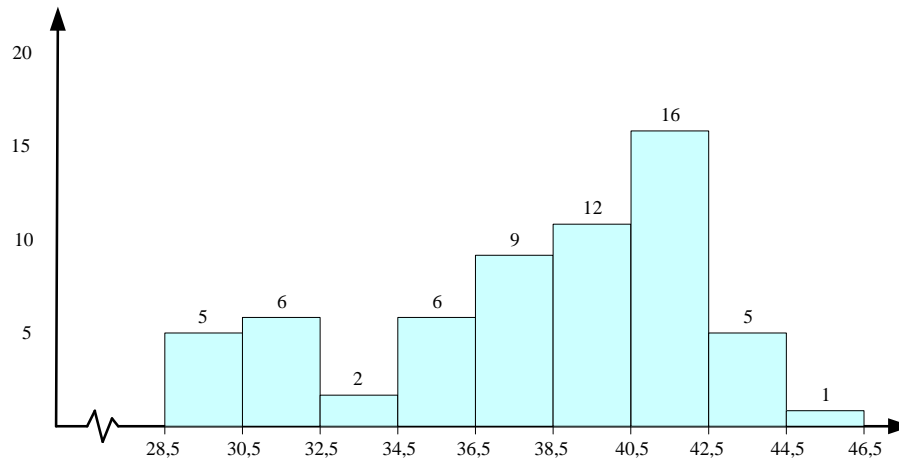
Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 21 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 40.  
Analisis Produktivitas Kerja

| Produktivitas Kerja |        |
|---------------------|--------|
| Mean                | 38,016 |
| Standard Error      | 0,536  |
| Median              | 39     |
| Mode                | 42     |
| Standard Deviation  | 4,225  |
| Sample Variance     | 17,582 |
| Kurtosis            | -0,705 |
| Skewness            | -0,633 |
| Range               | 16     |
| Minimum             | 29     |
| Maximum             | 45     |

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 38,016 apabila dibandingkan data teoritis 70 dibagi 2 maka rata-ratanya 35 maka data empirik 38,016 menunjukkan hasil yang sangat tinggi untuk produktivitas kerja. Sedangkan apabila dibandingkan nilai tengah/median empirik sebesar 39, maka rata-rata empirik cukup tinggi sebesar 38,016. Selanjutnya data histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 10.  
Empirik Histogram Analisis Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan histogram dapat terlihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai rentang antara 39,5-42,5 menjawab sebanyak 21 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 33,9% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pernyataan paling rendah 45,5-48,5 dan 48,5-51,5 sebanyak 1 karyawan atau 1,6% dari jumlah keseluruhan.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel produktivitas kerja pada PT. Natamas Plast, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel produktivitas kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah  $10 \times 5 = 50$  dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah  $10 \times 1 = 10$ , maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8 \end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 10,00 – 17,99 : Sangat tidak baik

Skor rata-rata antara 18,00 – 25,99 : Tidak baik

Skor rata-rata antara 26,00 – 33,99 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 34,00 – 41,99 : Baik

Skor rata-rata antara 42,00 – 50,00 : Sangat baik

Untuk mengetahui rata-rata produktivitas kerja pada PT. Natamas Plast, dapat diketahui:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{2.357}{62} \\ &= 38,02\end{aligned}$$

(Sugiyono, 2014: 369)

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval pemberian kompensasi sebagai berikut:

Tabel 41.  
Sebaran Nilai Interval Pemberian Kompensasi

| Interval Nilai | Rata-rata | Keterangan        |
|----------------|-----------|-------------------|
| 10,00-17,99    |           | Sangat tidak baik |
| 18,00-25,99    |           | Tidak baik        |
| 26,00-33,99    |           | Cukup baik        |
| 34,00-41,99    | 38,02     | Baik              |
| 42,00-50,00    |           | Sangat baik       |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan sebaran nilai interval di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Natamas Plast adalah baik. Dengan demikian, karyawan PT. Natamas Plast telah menunjukkan produktivitas kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

#### **4.3.3. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast**

Untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast, dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.0.

Tabel 42.  
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

| Correlations   |                      |                         | Pemberian_<br>Kompensasi | Produktivitas_<br>Kerja |
|----------------|----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Pemberian_Kompensasi | Correlation Coefficient | 1.000                    | .502**                  |
|                |                      | Sig. (2-tailed)         | .                        | .000                    |
|                |                      | N                       | 62                       | 62                      |
|                | Produktivitas_Kerja  | Correlation Coefficient | .502**                   | 1.000                   |
|                |                      | Sig. (2-tailed)         | .000                     | .                       |
|                |                      | N                       | 62                       | 62                      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas, dapat diketahui nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,502. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast adalah sedang.

#### 4.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel pemberian kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= (0,502)^2 \times 100\% \\ &= 0,2520 \times 100\% \\ &= 25,20\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,2520 atau 25,20%. Hal ini menunjukkan bahwa 25,20% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pemberian kompensasi. Sedangkan 74,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja.

#### 4.3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan variabel bebas (pemberian kompensasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja). Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Ho :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , tidak ada hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast

Ha :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast

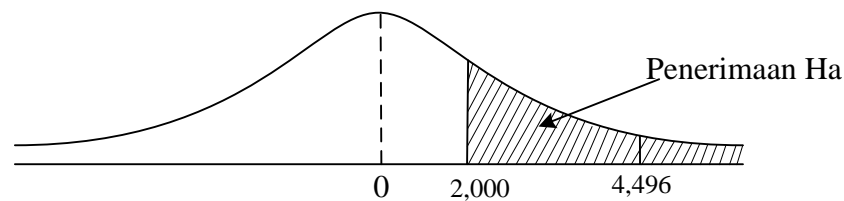
Adapun perhitungan uji t, adalah sebagai berikut :



$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,502 \sqrt{62-2}}{\sqrt{1-(0,502)^2}} = \frac{3,888}{0,865} = 4,496$$

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang diperoleh dengan  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 62-2 = 60$ . Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,000. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,496. Dengan demikian, nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,496 > 2,000$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 11.

Kurva Uji T Hipotesis

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pada karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast, dimana rata-rata skor sebesar = 37,68. Berdasarkan perhitungan tersebut, , pemberian kompensasi pada PT. Natamas Plast telah berjalan baik dan dalam menjalankan aktivitas perusahaannya telah memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi kepada karyawannya yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.
2. Produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan Departemen Injection Moulding PT. Natamas Plast, dimana rata-rata skor sebesar = 38,02. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka produktivitas kerja pada PT. Natamas Plast adalah baik. Dengan demikian, karyawan PT. Natamas Plast telah menunjukkan produktivitas kerja yang baik yang ditunjukkan dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.
3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,502$ . Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,2520 atau 25,20%. Hal ini menunjukkan bahwa 25,20% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pemberian kompensasi. Sedangkan 74,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,496 > 2,000$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast.

#### **5.2. Saran**

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi dan produktivitas kerja pada karyawan Departemen Injection Moulding pada PT. Natamas Plast perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, karena pemberian kompensasi dan produktivitas kerja di perusahaan ini termasuk dalam kategori baik.

2. Perlu adanya proses lain di luar penilaian kinerja dan prestasi kerja karyawan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan, perlunya pihak internal PT. Natamas Plast dapat mengkaji proses tersebut.
3. Perlu dilakukannya penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Natamas Plast dalam hal peninjauan peningkatan produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2011. *Human Resource Management*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 2006. *Manajemen Produktivitas Total*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko Hani, 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- MangkunegaraAnwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson, 2011.*Human Recource(Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga ,Jakarta.
- Patton. 2006. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rivai. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga, STIE YKPN; Jogyakarta
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja* Cetakan Pertama, Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga; Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Rajawali Pers; Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama; Jakarta.
- Panggabean. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia; Bogor.
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Notoatmodjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta; Jakarta.
- Nawawi. 2006. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Analisis Data Ekonomi menggunakan SPSS*. Indeks; Jakarta.
- Sinungan. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana ?*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Blocher. Et. Al. 2007. *Manajemen Biaya ; Penekanan Strategis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta; Bandung.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi keempat)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro; Semarang.
- Dwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20 Edisi kesatu*. ANDI; Yogyakarta.