

PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA PT. AMANAH FINANCE
DI MAKASSAR



OLEH :
ANDI HUSNI RASYID
45 08 012 163

SKRIPSI
Untuk Memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45 "
MAKASSAR
2011

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPEN-
SASI TERHADAP PRODUKTIFITAS TENAGA
KERJA PADA PT. AMANAH FINANCE DI
MAKASSAR

NAMA MAHASISWA : A. HUSNI RASYID

NOMOR STAMBUK : 45 08 012 163

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN



TELAH DISETUJUI :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(H. MUH. IDRIS, SE., M.Si.)

(RAFIUDDIN, SE.)

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"

KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN



(MUHLIS RUSLAN, SE., M.Si.)

(HERMINAWATY A., SE., MM.)

Tanggal Pengesahan : 2011

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah adalah ucapan pertama saya ketikah naskah skripsi ini selesai ditulis, karena hanya dengan rahman dan rahim-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana.

Saya menyadari bahwa tulisan ini dapat diselesaikan berkat kerjasama dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sepatutnyalah apabila halaman ini saya gunakan untuk menyatakan rasa terima kasih atas utang budi yang saya terima sejak tahap perencanaan sampai tahap perampungan tulisan ini seperti keadaannya sekarang. Ucapan terima kasih terutama saya sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. MIR ALAM, M.Si selaku Rektor Universitas "45" Makassar.
2. Bapak Muhlis Ruslan, SE. M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
3. Farida, SE. M.Si Ak. Selaku Sekretaris Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.
4. H. MUH. IDRIS, SE. M.Si dan RAFIUDDIN, SE Selaku Pembimbing I dan II.
5. MUHLIS RUSLAN, SE. M.Si dan CAHYONO, SE.
6. Bapak dan Ibu Posko III dan Teman-teman Posko.



7. Ayah dan Bunda saya yang telah membesarkan saya dengan pengorbanan yang tulus. Begitu pula keluarga saya yang senantiasa memberikan dorongan baik materil maupun moril.
8. Teman-teman, para mahasiswa Jurusan Ekonomi yang tak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih atas segala bantuannya.

Kepada Allah Swt. Saya mohonkan, semoga terima kasih saya ini diterima oleh-Nya sebagai amal ibadah, dan jasa baik semua pihak yang membantu saya mendapat pahala. Amin.

Sengkang, 18 September 2012

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KONSULTAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR SKEMA	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Pengertian Kompensasi	13
2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	21
2.1.5 Fungsi Pemberian Kompensasi	26
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	28
2.1.7 Pengertian Produktivitas	30
2.2 Kerangka Pikir	34
2.3 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian	37
3.2 Metode Pengumpulan Data	37
3.3 Jenis Dan Sumber Data	38
3.4 Metode Analisis	39

3.5 Definisi Operasional	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	43
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Amanah Finance	44
4.1.4. Uraian Tugas	48
4.1.5. Jenis Usaha Perusahaan	50
4.1.6. Prosedur Leasing Yang Dijalankan Oleh Perusahaan	51
4.2 Pembahasan	52
4.2.1. Analisis Perkembangan Karyawan	52
4.2.2. Analisis dan Pembahasan Kebijakan Pemberian Kompensasi	54
4.2.3. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja	60
4.2.4. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja....	64
4.2.5. Pengujian Hipotesis	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan, Besarnya Kompensasi dan Pendapatan Perusahaan Tahun 2005 - 2010	3
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan dan Karyawan Bagian Operasional Tahun 2005 s/d tahun 2010	53
Tabel 4.2 Daftar Gaji, Tunjangan dan Bonus Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Amanah Finance di Makassar Tahun 2005 – 2010	56
Tabel 4.3 Besarnya Gaji Karyawan Bagian Operasional Tahun 2005 s/d 2010	57
Tabel 4.4 Besarnya Tunjangan Karyawan Bagian Operasional Tahun 2005 s/d 2010	58
Tabel 4.5 Besarnya Bonus Karyawan Bagian Operasional Tahun 2005 s/d 2010	58
Tabel 4.6 Perkembangan Kompensasi Finansial (gaji, tunjangan dan bonus) Untuk Karyawan Bagian Operasional Tahun 2005 s/d tahun 2010	59
Tabel 4.7 Besarnya Pembiayaan Sepeda Motor Pada PT Amanah Finance di Makassar Tahun 2005 s/d 2010	61
Tabel 4.8 Besarnya Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2005 – 2010	63
Tabel 4.9 Data Regresi Gaji, Tunjangan, Bonus dan Produktivitas Tenaga Kerja Untuk Tahun 2005 – 2010	64
Tabel 4.10 Hasil Olahan Data Regresi Antara Kompensasi Finansial (gaji, tunjangan dan bonus) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan Menggunakan SPSS Versi 17	65

DAFTAR SKEMA

Halaman

Skema 1 Kerangka Pikir	35
Skema 2 Struktur Organisasi Perusahaan PT Amanah Finance di Makassar	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, serta setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Oleh karena pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Pemenuhan kebutuhan akan kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program kompensasi dimaksudkan untuk menjaga sumber daya manusia selaku penggerak organisasi perusahaan. Begitu pentingnya maksud kompensasi tersebut, sehingga perlu dikelola dengan baik. Apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik, maka ada kemungkinan perusahaan akan kehilangan karyawan-karyawan yang potensial dan tentu hal ini akan

sangat merugikan perusahaan karena telah dikeluarkan biaya yang besar dalam merekrut melakukan pelatihan serta pengembangan para karyawan potensial

Pemberian kompensasi diharapkan dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja (*performance*) karyawan dan otomatis juga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja

PT Amanah Finance, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan motor, mobil, rumah dan lain-lain, di mana dalam menjalankan aktivitas usahanya perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan yang terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Sebagai gambaran awal akan disajikan data jumlah karyawan dan besarnya kompensasi yang diterima dari tahun 2006 - 2010 dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN, BESARNYA KOMPENSASI DAN PENDAPATAN
PERUSAHAAN TAHUN 2005 – 2010

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Besarnya Kompensasi (Rp)	Pendapatan Jasa Pembiayaan (Rp)
2006	15	180.000.000	2.670.000.000
2007	16	214.200.000	3.488.000.000
2008	16	224.064.000	3.808.000.000
2009	16	224.095.000	3.920.000.000
2010	16	224.945.200	4.672.000.000

Sumber: PT. Amanah Finance di Makassar

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memilih judul skripsi ini: "Pengaruh Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Amanah Finance di Makassar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah pokok sebagai berikut: " Apakah kebijakan pemberian kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja PT. Amanah Finance di Makassar "

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan penelitian ini adalah. Untuk melihat seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi yang terdiri dari (gaji, tunjangan, bonus) terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja

2) Manfaat Penelitian:

Manfaat penelitian yaitu

- a) Sebagai bahan informasi kepada pihak pimpinan perusahaan mengenai kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan perusahaan PT. Amanah Finance di Makassar.
- b) Menambah wawasan penulis dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan masalah pemberian kompensasi dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumberdaya manusia (*human resource*) dan (2) sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumberdaya manusia disebut manajemen sumberdaya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Simamora (2006 : 4) bahwa : " Manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan."

Menurut Dessler (2008 : 2) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, serta masalah keadilan "

Sedangkan Panggabean (2008 : 15) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jika diterima pendapat bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, harus pula diterima pendapat bahwa keuntungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu

peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional.

Berarti bahwa kebijaksanaan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan dibidang sumber daya manusia dan langkah-langkah apa pun yang diambil dalam manajemen sumber daya manusia itu, kesemuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pada dasarnya berbagai tujuan tersebut dikategorikan pada empat jenis menurut Sedarmayanti (2001 : 35) yaitu :

1. Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan.

Dalam bidang apapun suatu organisasi bergerak, dalam arti yang sebenar-benarnya ia menghasilkan sesuatu "produk" atau "jasa" bagi kelompok-kelompok tertentu di masyarakat. Artinya "produk" tersebut baik berupa barang atau jasa, harus diinterpretasikan dalam arti luas dan tidak terbatas pada pengertian klasik, yaitu dalam arti barang atau jasa yang hanya dihasilkan oleh organisasi-organisasi yang bergerak di bidang keniagaan saja.

2. Tujuan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi sosial tujuan organisasional apa yang irigin dicapai. Dibentuknya satuan

organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

3. Tujuan fungsional dalam arti tujuan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi

Telah umum diketahui bahwa struktur suatu organisasi menggambarkan dua jenis kegiatan, yaitu kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Yang dimaksud dengan kegiatan pokok adalah seluruh usaha yang dilakukan yang berkaitan langsung dengan tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan.

4. Tujuan pribadi para anggota organisasi.

Manusia modern dewasa ini tidak lagi memiliki kemampuan memuaskan semua jenis kebutuhannya yang semakin beraneka ragam tanpa menggunakan berbagai jalur organisasional. Aneka ragam tujuan pribadi tersebut berangkat dari hakikat manusia sebagai makhluk yang multi faset, antara lain sebagai makhluk politik, insan ekonomi dan makhluk sosial di samping sebagai individu dengan jati diri yang khas. Misalnya mudah untuk menduga bahwa seseorang menjadi anggota suatu organisasi politik tertentu karena ia mempunyai keyakinan bahwa tujuan dan aspirasi politiknya akan tercapai dan tersalurkan dengan menjadi anggota organisasi politik tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum memfokuskan diri pada SDM.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, merupakan salah satu fungsi penting dari setiap manajer. Ini terutama karena pimpinan memperoleh hasil melalui bawahannya dan agar bawahan dapat berprestasi besar, dan cakap bekerja maka para pimpinan harus memberi perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi personalia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2009 : 14) seperti halnya fungsi manajemen, yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (*planning*)
 - b) Pengorganisasian (*organizing*)
 - c) Pengarahan (*directing*)
 - d) Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b) Pengembangan
 - c) Kompensasi
 - d) Pengintegrasian
 - e) Pemeliharaan
 - f) Pemutusan hubungan kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2008 : 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya,



sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Suatu organisasi, lebih-lebih yang berupa suatu perusahaan yang "*profit marking*", suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan. Suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai sebagai atau dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien.

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk :

1. Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi
2. Mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi
3. Memperhatikan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Istilah kompensasi sendiri menurut Yuli (2005 : 117) diartikan sebagai "bentuk *return financial*, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dalam organisasi." Dalam hal ini kompensasi sebagai salah satu bentuk *reward* yang berkaitan dengan keuangan, seperti : gaji, status, promosi, *benefit* dan bonus. Bentuk *reward* yang lain adalah imbalan *intrinsic*, seperti pengakuan, pekerjaan yang menarik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kesempatan kerja yang lebih menantang.

Rivai (2009 : 357) mengemukakan bahwa : "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan."

Martoyo (2007 : 126) mengemukakan bahwa : "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employess" baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)."

Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Agar suatu kompensasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, maka harus dapat menimbulkan kepuasan bagi



mereka. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja bisa menurun drastis.

Upaya untuk menerapkan sistem kompensasi yang memberikan kepuasan bagi karyawan tidak terlepas dari persepsi mereka terhadap keadilan sistem kompensasi mereka sendiri. Meskipun tidak ada sistem kompensasi yang akan memuaskan karyawan sepanjang waktu namun lembaga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan tidak hanya menerapkan sistem yang wajar dan adil tetapi juga dapat dimengerti oleh karyawan.

Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat (tidak mudah goyah karena benar dan adil). Namun, masih saja mengandung banyak faktor emosional dipandang dari segi para karyawan. Sebab, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka dapat menurun secara dramatis. Program-program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian sungguh-sungguh, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, di samping karena memang suatu kompensasi tersebut merupakan komponen biaya yang paling besar dan penting.

Jumlah kompensasi seluruhnya yang diterima tenaga kerja dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap perilaku tenaga kerja yang bersangkutan berkenaan dengan statusnya sebagai salah satu unsur dalam

perusahaan. Akan tetapi ada banyak segi, hal tersebut tidak langsung mempengaruhi motivasi tenaga kerja untuk berkinerja. Namun motivasi merupakan suatu fungsi yang menghubungkan antara kompensasi dengan kinerja dan secara tidak langsung dipengaruhi oleh jumlah kompensasi keseluruhan yang diterima tenaga kerja yang bersangkutan.

Dari sudut pandang tenaga kerja sebagai individu, besarnya kompensasi merupakan faktor penentu yang penting untuk gaya hidupnya dan jenis aktivitasnya di luar jam kerja. Di samping itu, kompensasi merupakan faktor penentu yang teramat penting untuk status sosial dan kehormatan di masyarakat. Bagi beberapa tenaga kerja, kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan, serta berbagai macam imbalan yang dapat dibelanjakan untuk membeli seperangkat benda materiil dan jasa. Dalam hal ini kompensasi berarti kehormatan sosial, kekuasaan, dan daya pikat (*infaiter*) kepada masyarakat.

Penetapan besarnya kompensasi yang layak bagi masing-masing tenaga kerja merupakan masalah yang teramat penting. Oleh karena itu, perlu penanganan profesional dari para manajemen tenaga kerja. Apabila proses ini dilaksanakan secara sembarangan, dapat mengakibatkan rasa tidak puas tenaga kerja yang bersangkutan.

Jenis sistem imbalan bagaimana yang diperlukan bagi tenaga kerja? Belum ditemukan jawaban yang pasti. Meskipun bagi perusahaan terutama perusahaan besar, hal ini harus ditemukan jawabannya, karena efektivitas

sistem imbalan bergantung pada diagnosis yang baik mengenai keadaan setempat. Namun demikian, di sini dapat diberikan beberapa patokan umum agar efektif. Patokan umum yang diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, meliputi individualitas, proses keputusan terbuka, imbalan berdasarkan kinerja, dan sistem kepastian yang merata.

1. Individualitas

Sistem kompensasi perlu dicocokkan dengan kebutuhan dan gaya individu tenaga kerja maupun keadaan lingkungan bekerjanya. Peningkatan kebutuhan disebabkan beraneka ragamnya kebutuhan tenaga kerja. Semakin besar kebutuhan dan gaya hidupnya, semakin besar keinginan mendapatkan uang sebanyak-banyaknya. Dengan demikian, imbalan yang dikeluarkan dari seluruh paket kompensasi semakin besar. Sistem kompensasi dengan imbalan yang sama dari setiap tenaga kerja, menggunakan rencana upah dasar yang sama dan seterusnya, tidak lagi cocok dengan keragaman kondisi angkatan kerja dan keanekaragaman bidang bisnis yang digumuli perusahaan. Berdasarkan fakta, banyak perusahaan mempertahankan homogenitas pemberian kompensasi. Tidak mengherankan jika dalam banyak hal rencana pengupahan tidak cocok dengan kebutuhan tenaga kerja atau kebutuhan perusahaan.

Pada saat mendatang sistem kompensasi yang ideal adalah adanya kontrak individual antara majikan dan tenaga kerja yang meliputi rencana tunjangan, jam kerja, kaitan imbalan dengan kinerja, dan seterusnya. Dewasa

ini, hal demikian seringkali dilakukan manajer puncak dari luar tetapi sudah tidak bisa dipraktekkan dalam berbagai kondisi.

Akan tetapi perlu ditemukan jalan tengah antara kontrak individual dan sistem imbalan yang membayar setiap tenaga kerja dengan cara yang sama. Suatu pendekatan yang dipandang paling menguntungkan adalah mengkombinasikan tunjangan yang elastis dengan kenaikan sejumlah uang tunai. Kedua pendekatan tersebut dapat memberikan pilihan yang sangat luas kepada individu tenaga kerja.

2. Proses keputusan terbuka

Pendekatan klasik terhadap pengambilan keputusan kompensasi adalah pendekatan yang sifatnya tidak transparan dari atas ke bawah, dan mekanismenya tidak dapat diganggu gugat. Namun, lambat laun pendekatan ini mengalami proses perubahan meskipun tanpa disadari.

Banyak tenaga kerja saat ini yang diberi kesempatan lebih banyak untuk memberikan masukan pada keputusan dan diberi informasi lebih banyak mengenai sifat keputusan tersebut. Namun demikian, untuk memenuhi harapan yang mengikat tenaga kerja dari pihak pemerintah terhadap perusahaan untuk mengadakan keputusan sistem imbalan, perusahaan perlu mengambil keputusan kompensasi secara terbuka, partisipatif, dan memasukkan sistem yang memberi perlindungan hak.

Dengan peningkatan keterbukaan, partisipatif, dan perlindungan hak, sistem imbalan perusahaan mungkin akan cocok dengan perubahan pada ciri

angkatan kerja dan jenis tuntutan pemerintah yang mungkin diajukan kepada perusahaan dalam masyarakat kita yang sadar akan hak.

3. Imbalan berdasarkan kinerja

Sistem imbalan dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Kuncinya adalah mengaitkan imbalan selayaknya dengan kinerja tenaga kerja.

Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan imbalan dengan kinerja. Hal ini dimaksudkan untuk memancing motivasi tenaga kerja. Imbalan yang sesuai akan mendorong kinerja meningkat. Di samping itu, kebutuhan akan kinerja yang lebih baik juga terus meningkat.

Pentingnya mengaitkan kinerja dengan imbalan menjadi terganggu karena adanya beberapa gejala yang menyebabkan sulitnya melakukan hal tersebut. Gejala tersebut, antara lain tuntutan yang adil dan layak, pertumbuhan industri jasa, serta meningkatnya ketidakpuasan atas imbalan. Gejala-gejala tersebut merupakan kenyataan yang harus ditempuh perusahaan dalam mengantisipasi perkembangan perusahaan serta angkatan kerja yang heterogen dengan pemberian imbalan berdasarkan kinerja.

4. Sistem kepatantasan yang merata

Tenaga kerja tidak begitu saja menerima kompensasi yang tinggi, tetapi tingkat upah seorang tenaga kerja ikut menentukan apakah tenaga kerja tersebut berhak atas tunjangan khusus atau tidak. Pada perusahaan besar terdapat tingkatan yang berbeda-beda dalam menetapkan sistem imbalan. Pengaruh langsung yang terlibat adalah perusahaan terbagi-bagi dalam beberapa lapisan berdasarkan jenis imbalan yang diterima tenaga kerja. Hal ini agak bertentangan dengan keinginan tenaga kerja agar perusahaan lebih partisipatif dan punya perhatian terhadap keadilan sosial tenaga kerja, tetapi mungkin pada pengurangan dari beberapa perbedaan tersebut. Misalnya, perbedaan pemberian tunjangan antara tenaga kerja harian dan tenaga kerja tetap. Perbedaan tersebut sebenarnya memiliki dua keuntungan. Pertama, meningkatkan persepsi keadilan sosial, kedua persepsi setiap tenaga kerja merupakan anggota penuh dari perusahaan.

2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi merupakan komponen yang cukup penting untuk diperhatikan dalam memacu motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja (*work satisfaction*) yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas. Untuk itu menurut Notoadmodjo dalam Tohardi (2002 : 414) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja,
2. Menjamin keadilan,
3. Mempertahankan karyawan,
4. Memperoleh karyawan yang bermutu,
5. Pengendalian biaya,
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Tujuan kompensasi dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih betah bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan menurut Rachmawati (2008 :144) Tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi, jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Antara lain tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas,
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada,
3. Adanya keadilan,
4. Perubahan sikap dan perilaku,
5. Efisiensi biaya,
6. Administrasi legalitas.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai (2008 : 359) meliputi :

1. Memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas,
2. Mempertahankan karyawan yang ada,
3. Menjamin keadilan,
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan,
5. Mengendalikan biaya,
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian,
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Untuk lebih jelasnya tujuan pemberian kompensasi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif 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 diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dari bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa 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 di bawah atau di atas 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 sumber daya manusia, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang lain.

2.1.5 Fungsi Pemberian Kompensasi

Dari uraian-uraian tersebut di atas makin jelas gambaran kita tentang betapa pentingnya pengaturan kompensasi yang benar dan adil bagi suatu organisasi. Untuk itu perlu diketahui apa fungsi pemberian kompensasi tersebut dalam suatu organisasi.

Fungsi-fungsi tersebut menurut Martoyo (2007 : 129) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi."

Untuk lebih jelasnya ketiga fungsi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :



1. **Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.**

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. **Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.**

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. **Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.**

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Kadang-kadang para manajer memakai program kompensasi sebagaimana apa adanya. Mereka benar-benar tidak pernah menentukan tujuan program yang ditawarkan. Organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasi. Tujuan setiap organisasi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. Tujuan kompensasi itu akan menunjang operasi yang menguntungkan, kontinuitas, dan meredam kekacauan. Program kompensasi yang baik dapat berbuat banyak untuk memenuhi tujuan-tujuan tadi.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Dengan memperhatikan pengertian kompensasi dan uraian di atas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Tohardi (2002 : 416) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar
3. Kesiediaan untuk membayar
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
5. Organisasi karyawan
6. Peraturan dan perundang-undangan

Untuk lebih jelasnya keenam faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat *output*, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada tenaga kerja (karyawan).

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil organisasi atau perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun organisasi atau perusahaan mampu membayar kompensasi, maka belum tentu organisasi atau perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi atau perusahaan yang banyak maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

5. Organisasi karyawan

Organisasi tenaga kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan seperti serikat pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi. Sebagai contoh bila perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan UMR, maka para tenaga kerja lewat organisasi serikat buruh yang ada akan menuntut kepada pihak perusahaan untuk menaikkan gaji atau upah yang sesuai dengan UMR tersebut.

6. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian upah minimum regional (UMR).

2.1.7 Pengertian Produktivitas

Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari kehidupan hari ini, adalah juga suatu pandangan yang memberi spirit pada produktivitas.

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada

bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas dan *bang for the buck* sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*). Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Dengan kata lain pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome, dan penentuan jumlah sumberdaya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut. Di sektor swasta dan di banyak kasus sektor publik, efisiensi dan produktivitas dianggap sinonim. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai pengguna lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu

penampilan atau efisiensi. Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula pengertian produktivitasnya.

Pentingnya pengertian produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa.

Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan nasional banyak diperoleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja dibandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja. Dengan kata lain pendapatan nasional melaju lebih cepat dari faktor masukan.

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Menurut Arfida (2003 : 36) mengemukakan bahwa : "Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu."

Berdasarkan definisi diatas mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun teori dapat dilakukan, tetapi dalam praktek sukar

dilaksanakan karena sumberdaya masukan yang dipergunakan umumnya berbagai macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Selanjutnya menurut Sinungan (2003 : 17) bahwa : " Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit ".

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumberdaya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi manajemen informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

Berikut ini akan dikemukakan dua jenis tingkat perbandingan yang bisa digunakan adalah produktivitas total dan produktivitas parsial, dikutip dari buku Sinungan (2003 : 23) dengan formulasi sebagai berikut :

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

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{Hasil parsial}}{\text{Masukan parsial}}$$

Selanjutnya Mulyono (2004 : 3) bahwa : "Produktivitas merupakan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi."

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi, dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus-menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

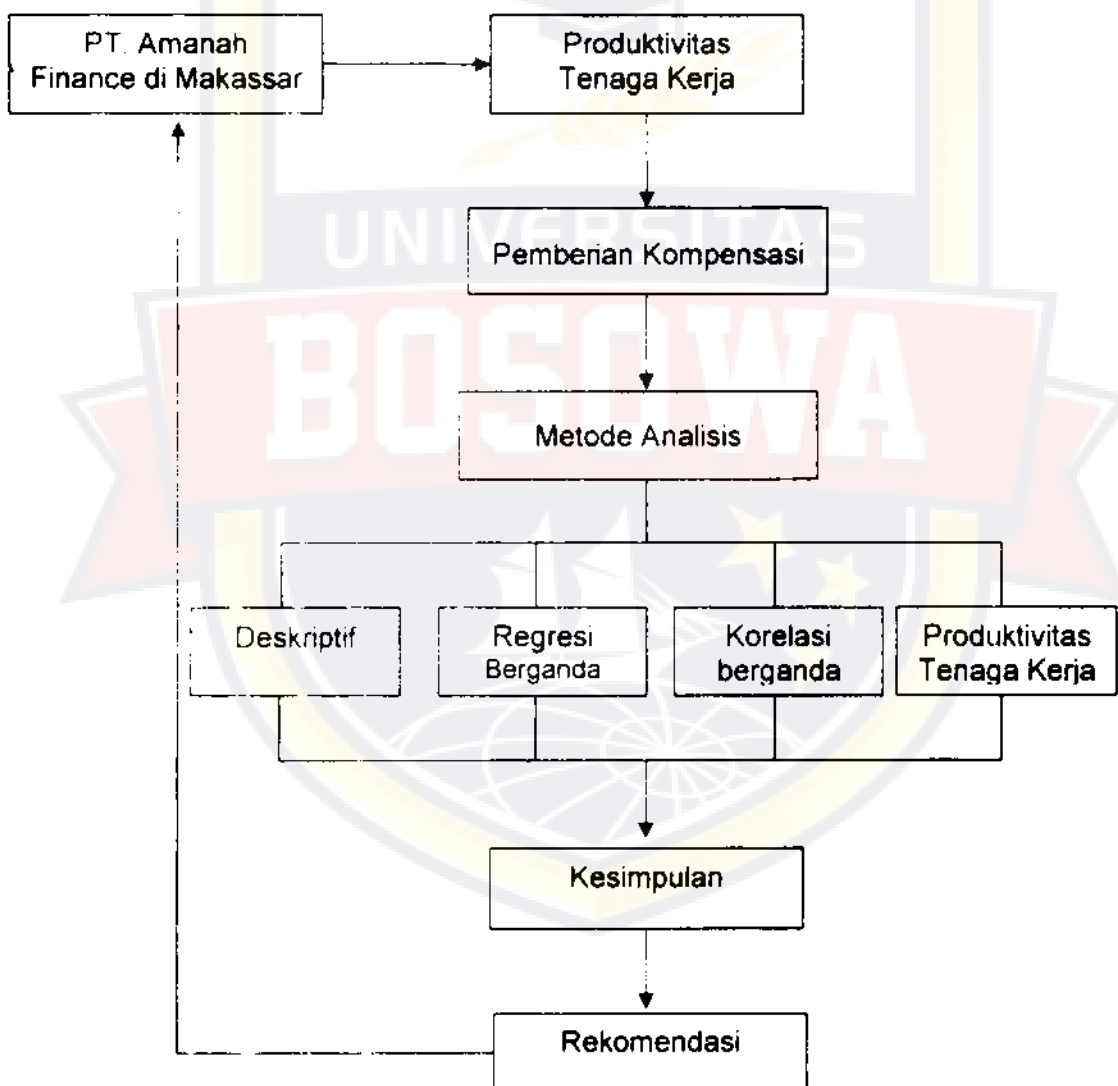
2.2 Kerangka Pikir

Untuk meningkatkan produktivitasnya, PT. Amanah Finance menggunakan berbagai cara antara lain dengan pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai pendorong atau motivasi untuk bekerja lebih giat.

Karyawan yang bekerja dengan optimal diharapkan akan meningkatkan produktivitasnya

Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi maka penulis menggunakan acuan dalam kerangka pikir yaitu sebagai berikut :

Skema 1. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi yang penulis jadikan sebagai sasaran dalam penelitian ini adalah pada PT Amanah Finance Makassar yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan, dan berlokasi di Jalan DR. Sam Ratulangi (Wisma Kalla) lantai 3 No. 8 Makassar. Waktu penelitian yang direncanakan kurang lebih 3 (dua) bulan mulai dari bulan Pebruari sampai bulan April 2011.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisis masalah yang dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, guna memperoleh landasan teori untuk pembahasan lebih lanjut.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dan pengamatan secara langsung pada perusahaan sebagai obyek penelitian untuk memperoleh data yang

diperlukan mengenai pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan

3.3 Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah :

- 1) Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka. misalnya jumlah tenaga kerja bagian personalia serta data lainnya yang ada kaitannya dalam penyusunan skripsi ini.
- 2) Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, misalnya keadaan personil, tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian dalam perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berasal dari

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan serta wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan, dan bagian kepala pembiayaan pada PT Amanah Finance untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- 2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau arsip perusahaan dan bahan pustaka yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.4 Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut .

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan sistem pemberian kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Amanah Finance di Makassar.
2. Analisis produktivitas tenaga kerja yaitu suatu analisis yang membandingkan prosentase hasil masukan dengan hasil keluaran dengan rumus

$$\text{Prtk} = \frac{O}{I}$$

di mana :

Prtk = Produktivitas tenaga kerja

O = Output (Pendapatan pembiayaan)

I = Input (Jumlah tenaga kerja)

3. Analisis regresi berganda atas kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan, sebagaimana dikutip dari buku Ridwan dan Akdom (2007 : 142) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Parameter regresi

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan

X_3 = Bonus

E = Error Term

4. Analisis Korelasi berganda atas kompensasi dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, dikutip dari Sugiyono (2009 : 221) dengan rumus

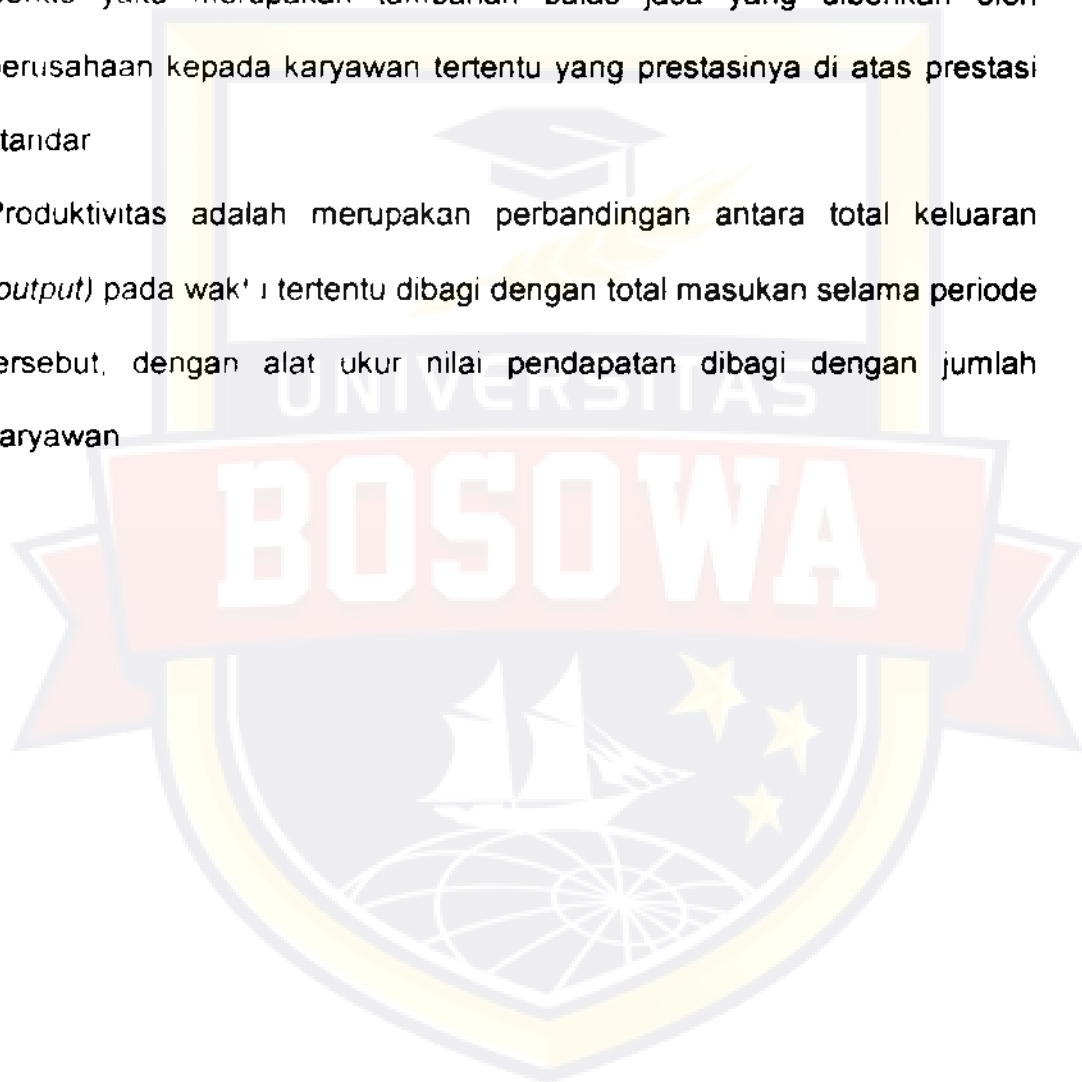
$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel yang dikemukakan dalam pembahasan ini adalah :

1. Kompensasi adalah suatu pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, tunjangan dan bonus.
2. Gaji/upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

3. Tunjangan yaitu merupakan bentuk kebijaksanaan suatu perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Bonus yaitu merupakan tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar
5. Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara total keluaran (*output*) pada waktu tertentu dibagi dengan total masukan selama periode tersebut, dengan alat ukur nilai pendapatan dibagi dengan jumlah karyawan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT Amanah Finance

PT Amanah Finance merupakan anak perusahaan dari PT Hadji Kalla. PT Amanah Finance adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa pembiayaan sewa guna usaha pimpinan Musjwirah Jusuf Kalla selaku komisaris utama. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 7 Maret 2003. Sebagai bagian dari PT Hadji Kalla, sebuah kelompok usaha besar yang kegiatan bisnisnya telah meluas, maka perusahaan ini mengalami perkembangan yang cukup pesat tiap tahunnya, selain karena dikelola oleh tenaga-tenaga profesional yang berpengalaman juga karena jalinan kerjasama internal antar perusahaan-perusahaan segroup.

Hingga saat ini PT Amanah Finance telah mempunyai kantor cabang di Indonesia yaitu :

1. DKI Jakarta
2. Makassar
3. Palu
4. Kendari
5. Balikpapan
6. Gorontalo

Perusahaan ini memiliki visi dan misi sebagai berikut :

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Memperluas wilayah market seluruh Indonesia serta menjadikan Amanah Finance sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia.

2. Misi Perusahaan

- a. Menawarkan system pembiayaan *multi finance* kepada nasabah
- b. Meningkatkan ekuitas perusahaan

Pengembangan akan terus dilanjutkan karena sesuai visi perusahaan yang berkeinginan untuk memperluas wilayah *market* diseluruh Indonesia serta menjadikan amanah *finance* sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, dimana kegiatan perusahaan terpusat pada perjanjian sewa guna usaha dan pembiayaan konsumen.

Perusahaan telah membuat strategi perusahaan dalam bersaing di antara sesama industri pembiayaan serta industri keuangan lainnya, dimana strategi perusahaan tersebut adalah :

1. Penjualan antar perusahaan (*cross selling*) dalam satu group usaha
2. Membentuk jaringan usaha yang menyebar dibeberapa kota di Indonesia
3. Mengeluarkan kredit untuk jenis/merek mobil apa saja.

PT Amanah Finance yang berkantor pusat di Jakarta, layanan pembiayaan difokuskan pada pembelian kendaraan roda empat mulai dari

merek Daihatsu, Hyundai, Isuzu, Kia, Mazda, Mercedes, Mitsubishi, Nissan, Opel, Peugeot, Suzuki, Timor, Toyota, VW, Volvo, Wrangler. Dalam hal ini PT Amanah Finance menjalin kerja sama dengan beberapa vendor, dealer, dan pedagang mobil yang merupakan distributor kendaraan roda empat di wilayah Jakarta dan wilayah Sulawesi.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Amanah Finance

Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang harus bekerjasama dalam suatu wadah organisasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan memerlukan struktur organisasi yang memperlihatkan struktur wewenang dan tanggungjawab formal yang dilimpahkan pada setiap fungsi. Struktur organisasi yang baik harus diisi pula oleh para personil yang cakap serta berpengalaman sehingga setiap personil dapat menjalankan fungsinya masing-masing dengan baik.

PT Amanah Finance dalam hal ini menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf. Pimpinan dalam menjalankan perusahaan dibantu oleh pejabat lini dan staf. Pejabat lini ini terdiri dari : divisi pemasaran, divisi keuangan. Pejabat staf terdiri dari : Sekretaris perusahaan dan

pengawasan internal (*corporate secretari and internal audit*). Adapun divisi-divisi ini membawahi beberapa departemen/bagian masing-masing, yaitu :

1. Divisi Pemasaran

a. Sales dan marketing

- ❖ Perkembangan dan promosi
- ❖ Marketing support
- ❖ Perencanaan penjualan (*Marketing Plan*)

1. Jakarta
2. Makassar
3. Palu
4. Kendari
5. Balikpapan
6. Gorontalo

b. Mancing

- ❖ Kredit process
- ❖ Financing administration

2. Manajemen resiko (Risk Management)

- ❖ Survey
- ❖ Collection
- ❖ Internal control unit

3. Divisi keuangan

a. Personalia dan PSDM

b. Keuangan

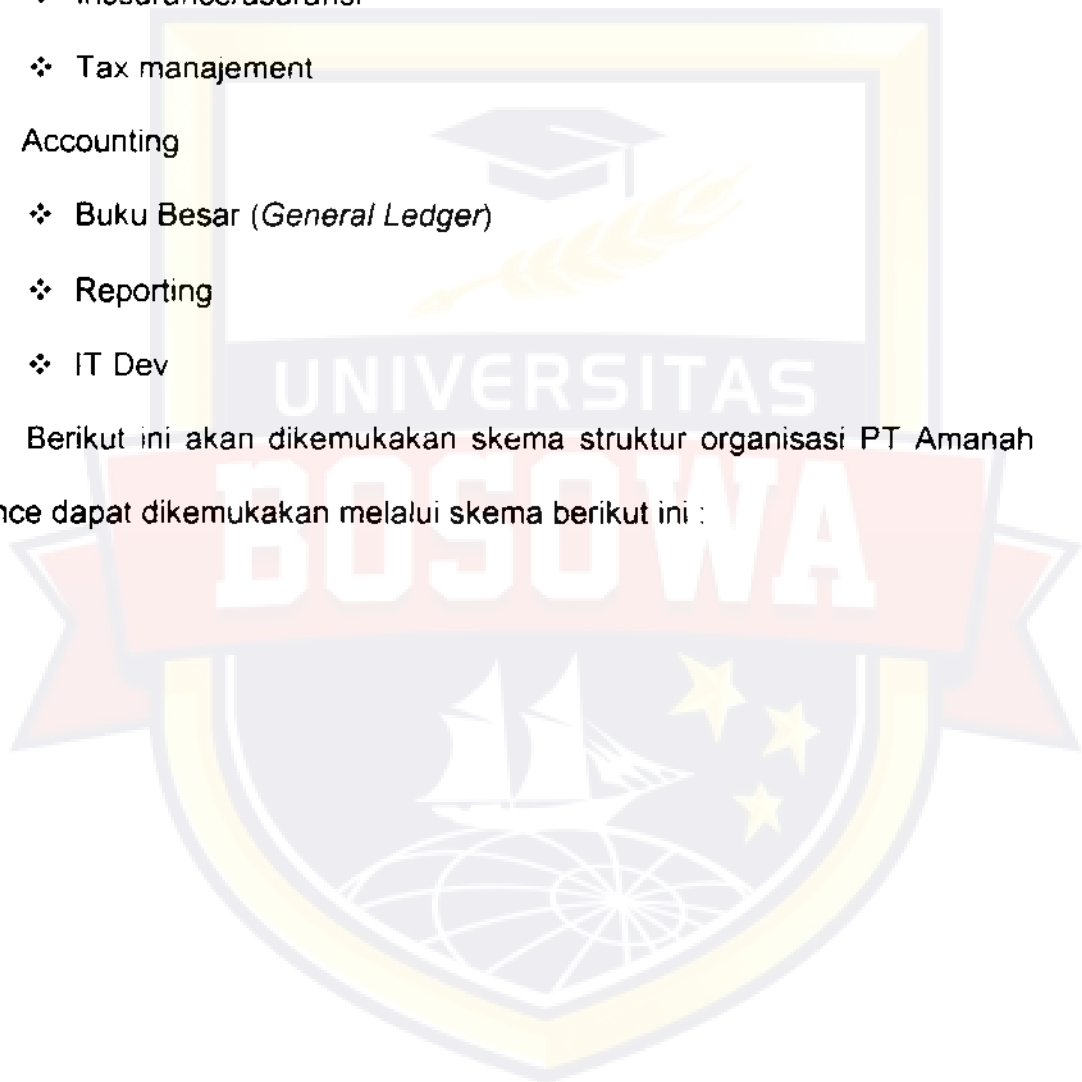
- ❖ Treasury
- ❖ A/R
- ❖ Collateral & Inventory
- ❖ Insurance/asuransi
- ❖ Tax manajement

c. Accounting

- ❖ Buku Besar (*General Ledger*)
- ❖ Reporting
- ❖ IT Dev

Berikut ini akan dikemukakan skema struktur organisasi PT Amanah

Finance dapat dikemukakan melalui skema berikut ini :



4.1.4 Uraian Tugas

Tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Pimpinan

Tugas serta tanggungjawab dari pimpinan cabang pada PT Amana Finance di Makassar adalah memutuskan kebijakan yang akan ditempuh perusahaan mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaannya, melakukan pendelegasian tugas kepada semua fungsi yang ada dibawahnya secara tepat. Pimpinan bertanggungjawab atas segala pelaksanaan kegiatan operasional maupun komersial perusahaan dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat

b. Business development dan badan internal audit

- ❖ Membantu manajemen dan divisi lain dalam perencanaan keuangan
- ❖ Membantu manajemen dalam memilih dan mencari pasar baru, standar dan keinginan untuk mengukur ketepatan dan rencana kegiatan
- ❖ Memilih dan meninjau system internal control dan melindungi harta milik perusahaan
- ❖ Meninjau dan mengadakan pemeriksaan (audit) secara sistematis, melaporkan kesimpulan dan merekomendasi kepada manajemen (direksi).

c. Sekretaris perusahaan

- ❖ Bertanggungjawab atas segala izin yang menyangkut perusahaan
- ❖ Mengambil alih semua pekerjaan yang tidak dikerjakan oleh divisi lain
- ❖ Mengatur jadwal direksi, termasuk tamu-tamu dari karyawan yang harus diterima oleh direksi
- ❖ Menginformasikan kepada direksi mengenai undangan yang masuk seperti seminar dan lain-lain baik intern maupun ekstern

d. Divisi marketing

Divisi marketing bertugas untuk menjual jasa leasing kepada konsumen, melakukan analisa atas kelayakan permohonan, mengadakan pengawasan serta pembinaan terhadap konsumen, membuat laporan yang berhubungan dengan fasilitas pembiayaan yang diberikan dan menjalin hubungan yang baik dengan para supplier

e. Manajemen resiko (risk manajemen)

Bertugas sebagai penanggungjawab dan mempunyai kewenangan dalam memutuskan pembiayaan. Serta bertugas melakukan penagihan kepada konsumen serta melakukan penarikan unit yang dikreditkan kepadanya apabila konsumen tersebut agreement yang telah ditandatangani.

f. Divisi keuangan

- Bagian personalia

Bagian personalia bertanggungjawab atas perekrutan sumber daya manusia yang akan bekerja diperusahaan. Selama itu bagian ini

kerjasama dengan beberapa vendor, dealer, dan peluang dagang mobil yang merupakan distributor kendaraan roda empat (mobil) di wilayah Jakarta, Palu, Kendari, Balikpapan, Gorontalo khususnya Makassar.

4.1.6 Prosedur Leasing Yang Dijalankan Oleh Perusahaan

Prosedur pemberian kredit yang dijalankan oleh perusahaan selalu dimulai dengan penelitian terhadap " live C " yaitu : *Capital, Capacity, Condition, Character, Colateral*. Berikut ini adalah uraian prosedur leasing pada PT Amanah Finance

1. Konsumen memerlukan suatu barang modal guna mendukung usahanya maka konsumen mendatangi suplier yang menjual barang modal untuk melakukan penawaran barang.
2. Setelah terjadi kesepakatan harga, kemudian konsumen menghubungi perusahaan leasing dan mengisi formulir permohonan *lessee* dengan mengikut sertakan dokumen-dokumen yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perjanjian *leasing*.

Dokumen-dokumen yang diperlukan dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- WNI, min 25 tahun max 50 tahun
- KTP suami istri yang masih berlaku
- Kartu keluarga
- Slip gaji/keterangan penghasilan

kerjasama dengan beberapa vendor, dealer, dan peluang dagang mobil yang merupakan distributor kendaraan roda empat (mobil) di wilayah Jakarta, Palu, Kendari, Balikpapan, Gorontalo khususnya Makassar.

4.1.6 Prosedur Leasing Yang Dijalankan Oleh Perusahaan

Prosedur pemberian kredit yang dijalankan oleh perusahaan selalu dimulai dengan penelitian terhadap "live C" yaitu : *Capital, Capacity, Condition, Character, Colateral*. Berikut ini adalah uraian prosedur leasing pada PT Amanah Finance :

1. Konsumen memerlukan suatu barang modal guna mendukung usahanya maka konsumen mendatangi suplier yang menjual barang modal untuk melakukan penawaran barang.
2. Setelah terjadi kesepakatan harga, kemudian konsumen menghubungi perusahaan leasing dan mengisi formulir permohonan *lessee* dengan mengikut sertakan dokumen-dokumen yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perjanjian *leasing*.

Dokumen-dokumen yang diperlukan dengan syarat-syarat sebagai berikut :

- WNI, min 25 tahun max 50 tahun
- KTP suami istri yang masih berlaku
- Kartu keluarga
- Slip gaji/keterangan penghasilan



- Rekening koran/tabungan 3 bulan terakhir
- Kwitansi PLN/Telepon/PAM dan PBB
- SIUP dan NPWP (untuk wiraswasta)
- Ijin praktek (untuk profesional)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Perkembangan Karyawan

Peranan karyawan dalam menjalankan unit usaha, baik itu usaha perdagangan jasa maupun industri berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, sebab tanpa tenaga kerja atau karyawan yang terlibat langsung dalam pengelolaan unit usaha, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan maka akan mengakibatkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Pentingnya peranan karyawan dalam menunjang unit usaha pembiayaan pada perusahaan PT Amanah Finance, maka perlu dilakukan analisis perkembangan produktivitas tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk mengetahui besarnya perkembangan produktivitas yang dicapai oleh masing-masing karyawan untuk 6 tahun terakhir (tahun 2005 s/d tahun 2010).

PT PT Amanah Finance adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan difokuskan pada pembelian kendaraan roda empat mulai dari merek Daihatzu, Hyundai, Isuzu, Kia, Mazda, Mercedes, Mitsubishi, Nissan, Opel, Peugeot, Suzuki, Timor, Toyota, VW, Volvo,

Wrangler Dimana dalam melakukan aktivitasnya sebagai perusahaan pembiayaan maka pada tahun 2010 perusahaan mempekerjakan karyawan bagian operasional sebesar 16 orang dan non operasional sebanyak 10 orang Oleh karena itulah dapat disajikan data jumlah karyawan bagian operasional untuk tahun 2005 s/d tahun 2010 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.1
JUMLAH KARYAWAN DAN KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
TAHUN 2005 S/D Tahun 2010

Tahun	Total Karyawan (Orang)	Karyawan Bagian Operasional (Orang)	Karyawan Non Operasional (Orang)
2005	20	15	5
2006	22	15	7
2007	23	16	7
2008	25	16	9
2009	25	16	9
2010	26	16	10
Total	141	94	47
Rata-rata	24	16	8

Sumber : PT. Amanah Finance di Makassar

Berdasarkan data jumlah karyawan bagian operasional maka rata-rata jumlah karyawan pertahun sebanyak 24 orang. Sedangkan rata-rata jumlah karyawan bagian operasional sebanyak 16 orang dan non operasional sebanyak 10 orang.

4.2.2 Analisis Dan Pembahasan Kebijakan Pemberian Kompensasi Finansial

Dalam rangka mengembangkan aktivitas usaha pembiayaan, maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pemberian kompensasi finansial, yang bertujuan :

- a) Untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- c) Untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan PT. Amanah Finance di Makassar.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam perusahaan, maka upaya yang dilakukan adalah melalui pemberian kompensasi finansial kepada karyawan operasional. Adapun jenis pemberian kompensasi finansial yang dikeluarkan oleh perusahaan guna dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan

Jenis tunjangan yang diberikan oleh perusahaan adalah berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan asuransi tenaga kerja (Astek)

- 3) Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian operasional dimaksudkan agar karyawan bagian operasional dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

Adapun data pemberian kompensasi finansial yang meliputi gaji, tunjangan dan bonus terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut ini



Berdasarkan data tersebut di atas, untuk lebih jelasnya akan disajikan besarnya gaji karyawan bagian operasional, yang diberikan oleh perusahaan PT. Amanah Finance di Makassar selama tahun 2005 s/d tahun 2010, yang dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

TABEL 4.3
BESARNYA GAJI KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
TAHUN 2005 s/d 2010

Tahun	Gaji Karyawan Keseluruhan (Rp)	Jumlah Karyawan Bagian Operasional (Orang)	Gaji Karyawan Per Orang
2005	171.000.000	15	11.400.000
2006	180.000.000	15	12.000.000
2007	214.200.000	16	13.387.500
2008	224.064.000	16	14.004.000
2009	224.995.200	16	14.062.200
2010	224.995.200	16	14.062.200

Sumber : Hasil olahan data

Selanjutnya akan disajikan data mengenai besarnya tunjangan dan bonus yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan bagian operasional pada PT Amanah Finance di Makassar selama tahun 2005 s/d tahun 2010 melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.4
BESARNYA TUNJANGAN KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
TAHUN 2005 S/D 2010

Tahun	Tunjangan Karyawan	Karyawan Bagian	Total Tunjangan
	Keseluruhan (Rp)	Operasional (Orang)	Per Orang (Rp)
2005	63.558.000	15	4.237.200
2006	66.996.000	15	4.466.400
2007	80.496.000	16	5.031.000
2008	86.688.000	16	5.418.000
2009	91.996.800	16	5.749.800
2010	111.993.600	16	6.999.600

Sumber : Hasil olahan data

Selanjutnya besarnya bonus untuk karyawan bagian operasional dari tahun 2005 s/d tahun 2010 dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.5
BESARNYA BONUS KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
TAHUN 2005 S/D 2010

Tahun	Bonus Karyawan Keseluruhan (Rp)
2005	10.560.000
2006	19.890.000
2007	21.450.000
2008	21.560.000
2009	23.450.000
2010	30.560.000

Sumber : Hasil olahan data

Selanjutnya akan disajikan perkembangan kompensasi finansial pada PT Amanah Finance di Makassar melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.6
PERKEMBANGAN KOMPENSASI FINANSIAL (GAJI, TUNJANGAN DAN BONUS) UNTUK KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
TAHUN 2005 S/D Tahun 2010

Tahun	Kompensasi Finansial	Peningkatan	
	(Dalam Rp.)	Rp.	%
2005	245.118.000	-	-
2006	266.886.000	21.768.000	8,88
2007	316.146.000	49.260.000	18,45
2008	332.312.000	16.166.000	5,11
2009	340.442.000	8.130.000	2,44
2010	367.548.800	27.106.800	7,96
	Total	122.430.800	42,84
	Rata-rata	24.486.160	8,57

Sumber : Hasil olahan data

Data di atas yakni perkembangan kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan bonus khususnya dalam 6 tahun terakhir, tampak bahwa rata-rata perkembangan pemberian kompensasi finansial mengalami peningkatan sebesar Rp 24.486.160 atau sebesar 8,57 % setiap tahunnya, hal ini dapat dirincikan bahwa untuk tahun 2006 kompensasi finansial meningkat sebesar 8,88 %, tahun 2007 meningkat sebesar 18,45 %, tahun

2008 meningkat 5,11 %, tahun 2009 sebesar 2,44 %, dan tahun 2010 mengalami peningkatan sebesar 7,96 %.

4.2.3 Analisis Produktivitas Tenaga Kerja

Peranan pemberian kompensasi finansial dalam perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, sebab tanpa pemberian kompensasi finansial yang layak maka akan dapat mengakibatkan produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dengan pentingnya pemberian kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, maka perlu dilakukan analisis produktivitas kerja karyawan. Dimana dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja maka yang menjadi indikator adalah penjualan elektronik merek samsung, alasannya karena dengan adanya peningkatan penjualan elektronik maka akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, khususnya pada PT. Amanah Finance di Makassar.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan besarnya tingkat pembiayaan untuk tahun 2005 s/d tahun 2010 pada perusahaan PT. Amanah Finance di Makassar melalui tabel 4.7 berikut ini :

TABEL 4.7
BESARNYA PEMBIAYAAN SEPEDA MOTOR
PADA PT. AMANAH FINANCE DI MAKASSAR
TAHUN 2005 S/D 2010

Tahun	Pembiayaan Sepeda Motor (Rp)	Jumlah Karyawan Bagian Operasional (Orang)
2005	Rp. 2.070.000.000	15
2006	Rp. 2.670.000.000	15
2007	Rp. 3.488.000.000	16
2008	Rp. 3.808.000.000	16
2009	Rp. 3.920.000.000	16
2010	Rp. 4.672.000.000	16

Sumber : PT. Amanah Finance di Makassar

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, yakni data jumlah pendapatan dalam pembiayaan, maka selanjutnya dapat disajikan perhitungan produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

1. Tahun 2005

Besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2005 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Produktivitas 2005} &= \frac{2.070.000.000}{15} \\
 &= \text{Rp. 138.000.000,-}
 \end{aligned}$$

2. Tahun 2006

Besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2006 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas 2005} &= \frac{2.670.000.000}{15} \\ &= \text{Rp. 178.000.000} \end{aligned}$$

3. Tahun 2007

Besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2007 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas 2007} &= \frac{3.488.000.000}{16} \\ &= \text{Rp. 218.000.000} \end{aligned}$$

4. Tahun 2008

Besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2008 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas 2008} &= \frac{3.808.000.000}{16} \\ &= \text{Rp. 238.000.000} \end{aligned}$$

5. Tahun 2009

Besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2009 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas 2009} &= \frac{3.920.000.000}{16} \\ &= \text{Rp. 245.000.000} \end{aligned}$$

6. Tahun 2010

Besarnya produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2010 dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas 2010} &= \frac{4.672.000.000}{16} \\ &= \text{Rp. 292.000.000} \end{aligned}$$

Untuk lebih jelasnya akan disajikan perhitungan produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2005 s/d 2010 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.8
BESARNYA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
TAHUN 2005 - 2010

Tahun	Produktivitas Tenaga Kerja (Dalam Rp)	Perkembangan	
		Rp	%
2005	138.000.000		
2006	178.000.000	40.000.000	28,98
2007	218.000.000	40.000.000	22,47
2008	238.000.000	20.000.000	9,17
2009	245.000.000	7.000.000	2,94
2010	292.000.000	47.000.000	19,18
Rata-rata Perkembangan		30.800.000	15,35

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas yang menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami perkembangan sebesar Rp.30.800.000 atau sebesar 15,35 %. Hal ini dapat dilihat bahwa untuk tahun 2006 meningkat sebesar 28,98 %, tahun 2007 meningkat sebesar 22,47 %, tahun 2008 meningkat sebesar 9,17 %, tahun 2009 meningkat sebesar 2,94 %, dan tahun 2010 meningkat sebesar 19,18 %

4.2.4 Analisis dan Pembahasan Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Sebelum dilakukan analisis regresi antara gaji, tunjangan dan bonus terhadap produktivitas tenaga kerja maka terlebih dahulu akan disajikan data gaji, tunjangan, bonus dan produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.9 yaitu sebagai berikut :

TABEL 4 9
DATA REGRESI GAJI, TUNJANGAN, BONUS DAN PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA UNTUK TAHUN 2005 - 2010

Tahun	Gaji (X1)	Tunjangan (X2)	Bonus (X3)	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)
2005	171.000.000	63.550.000	10.560.000	138.000.000
2006	180.000.000	66.996.000	19.890.000	178.000.000
2007	214.200.000	80.496.000	21.450.000	218.000.000
2008	224.064.000	86.688.000	21.560.000	238.000.000
2009	224.995.200	91.996.800	23.450.000	245.000.000
2010	224.995.200	111.993.600	30.560.000	292.000.000

Sumber : Data diolah, 2011

Berdasarkan tabel 4.9 maka akan disajikan hasil olahan data dengan SPSS yang dapat dilihat melalui tabel 4.10 yaitu sebagai berikut :

TABEL 4.10
HASIL OLAHAN DATA REGRESI ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL
(GAJI, TUNJANGAN DAN BONUS) TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA DENGAN MENGGUNAKAN SPSS VERSI 17

Model	Standardized Coefficient		t _{hitung}	Sig	Correlation
	B	Standar error			
1 (Constant)	-82,40	-			
Gaji	0,686	0,122	5,624	0,030	0,928
Tunjangan	1,112	0,240	4,636	0,044	0,972
Bonus	3,099	0,568	5,453	0,032	0,955
R = 0,999			F _{hitung} = 424,95		
R Square = 0,996			Sig = 0,000		

Sumber : Program SPSS versi 12

Berdasarkan tabel 4.10, di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = -82,40 + 0,686 X_1 + 1,112 X_2 + 3,099 X_3$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$b_0 = -82,40$ menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja sebesar -Rp.82.400.000 pertahun ($-82,40 \times \text{Rp.1.000.000}$) jika gaji, tunjangan dan bonus sama dengan nol.

$b_1 X_1 = 0,686$ artinya, apabila gaji (X_1) dinaikkan sebesar Rp 1 000.000 per orang maka dapat diikuti dengan peningkatan produktivitas tenaga

kerja karyawan sebesar Rp.686.000 per tahun ($0,686 \times$ Rp.1.000.000) dengan asumsi X_2 dan X_3 konstan.

$b_2X_2 = 1,112$ apabila tunjangan (X_2) dinaikkan sebesar Rp. 1.000.000 per orang maka dapat diikuti dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar Rp.1.112.000 ($1,112 \times$ Rp.1.000.000) dengan asumsi X_1 dan X_3 konstan.

$b_3X_3 = 3,099$ apabila bonus (X_3) dinaikkan sebesar Rp. 1.000.000 per orang maka dapat diikuti dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja Rp. 3.099.000 per tahun dengan asumsi X_1 , X_2 konstan.

Kemudian dilihat dari nilai $R = 0,99$ yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan kuat antara gaji, tunjangan, bonus dengan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan nilai $R^2 = 0,996$ yang diartikan bahwa sebesar 99,60% variasi kenaikan produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh kenaikan variabel gaji, tunjangan dan bonus sedangkan sisanya 0,40% ($1 - 0,996 \times 100$) adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan

Kemudian melalui pengujian F ratio dengan menggunakan analisis varians, bahwa X_1 , X_2 , X_3 , masing-masing mempengaruhi Y , dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ yang dapat ditentukan melalui persamaan berikut ini .

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta \alpha 0, > 1, 2, 3$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa :

$$F_{hit} = 424,95 \text{ dengan signifikannya } 0,000 \text{ atau}$$

$$F_{tabel} = (K - 1) (n - 2) = F_{0,05} (2) (3) = 19,18$$

Oleh karena $F_{hit} = 424,95 > F_{tabel} 0,01 (2) (3) = 19,18$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh antara X_1, X_2, X_3 , terhadap Y , hal ini menunjukkan pengaruh bersama-sama kompensasi finansial terhadap produktivitas tenaga kerja sangat signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan tingkat keyakinan 95 %.

2) Uji Parsial

Untuk melihat pengaruh signifikan masing-masing variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas tenaga kerja maka dilakukan uji t (uji parsial) dengan formulasi sebagai berikut :

1) Uji regresi untuk variabel X_1

Uji regresi untuk variabel gaji (X_1) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. $H_0 : B_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_1 terhadap Y)

$H_a : B_1 > 0$ (ada pengaruh antara X_1 terhadap Y)

b. Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan $\alpha = 0,05$

c. Daerah kritis $t_{tabel} = 2,920$

$$t_{\text{hit}} X_1 = 5,624$$

Oleh karena $t_{\text{hit}} (5,624) > t_{\text{tabel}} (2,920)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel gaji dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan di samping itu, dengan nilai probabilitas $0,030 < 0,05$, menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Untuk variabel X_2

Uji regresi untuk variabel tunjangan (X_2) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. $H_0 : B_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_2 terhadap Y)
 $H_a : B_1 > 0$ (ada pengaruh antara X_2 terhadap Y)
- b. Level of confidence = 95 % dengan probabilitas kesalahan $\alpha = 0,05$
- c. Daerah kritis $t_{\text{tabel}} = 2,920$

$$t_{\text{hit}} X_1 = 4,636$$

Oleh karena $t_{\text{hit}} (4,636) > t_{\text{tabel}} (2,920)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel tunjangan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan di samping itu, dengan nilai probabilitas $0,044 < 0,05$, menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Untuk variabel X_3

Uji regresi untuk variabel bonus (X_3) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. $H_0 : B_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X_3 terhadap Y)
 $H_a : B_1 > 0$ (ada pengaruh antara X_3 terhadap Y)
- b. Level of confidence = 95 % dengan probability kesalahan $\alpha = 0,05$
- c. Daerah kritis $t_{tabel} = 2,920$

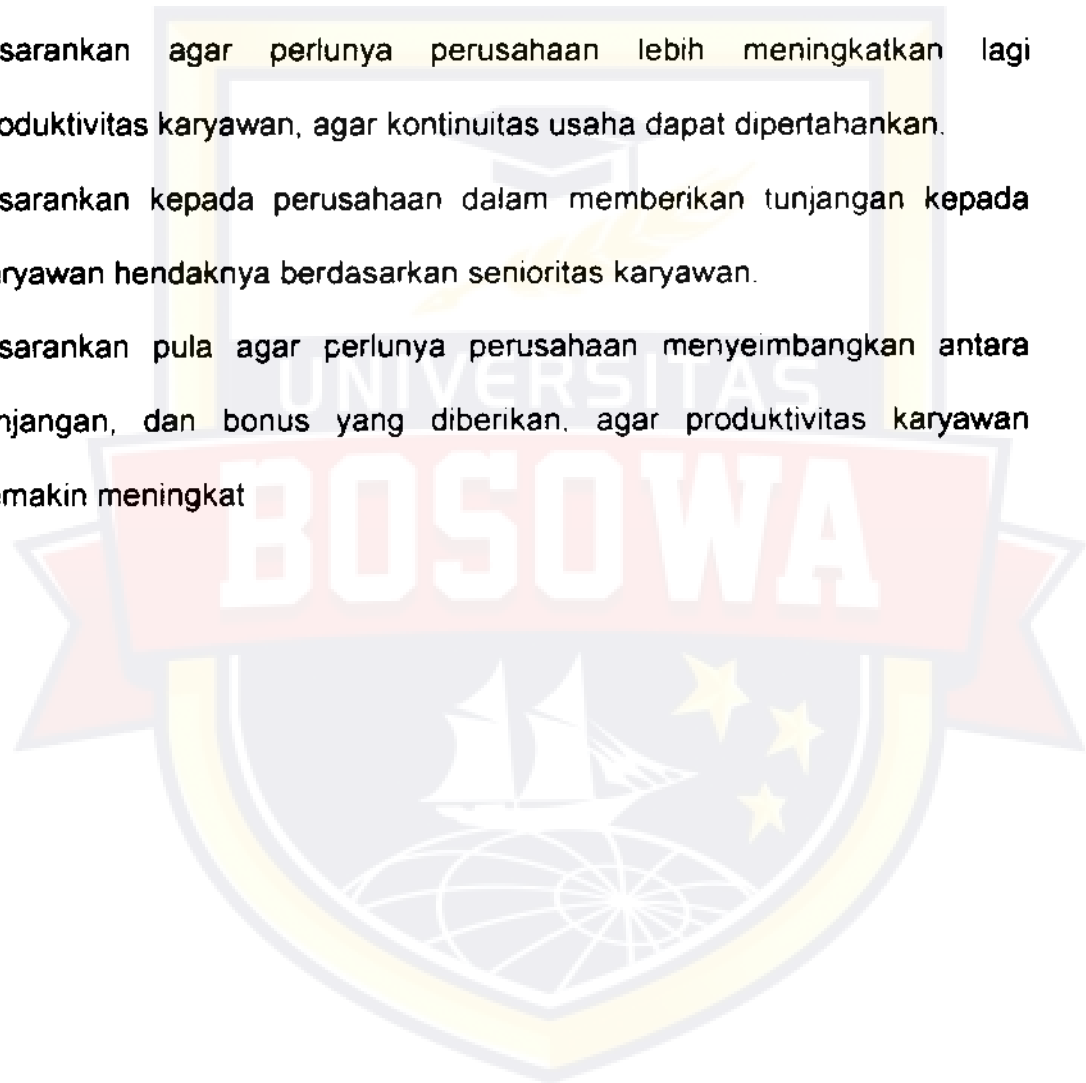
$$t_{hit} X_1 = 5,453$$

Oleh karena $t_{hit} (5,453) > t_{tabel} (2,920)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel bonus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan di samping itu, dengan nilai probability $0,032 < 0,05$, menunjukkan bahwa X_3 (bonus) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka disarankan kepada perusahaan :

1. Disarankan agar perlunya perusahaan lebih meningkatkan lagi produktivitas karyawan, agar kontinuitas usaha dapat dipertahankan.
2. Disarankan kepada perusahaan dalam memberikan tunjangan kepada karyawan hendaknya berdasarkan senioritas karyawan.
3. Disarankan pula agar perlunya perusahaan menyeimbangkan antara tunjangan, dan bonus yang diberikan, agar produktivitas karyawan semakin meningkat



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

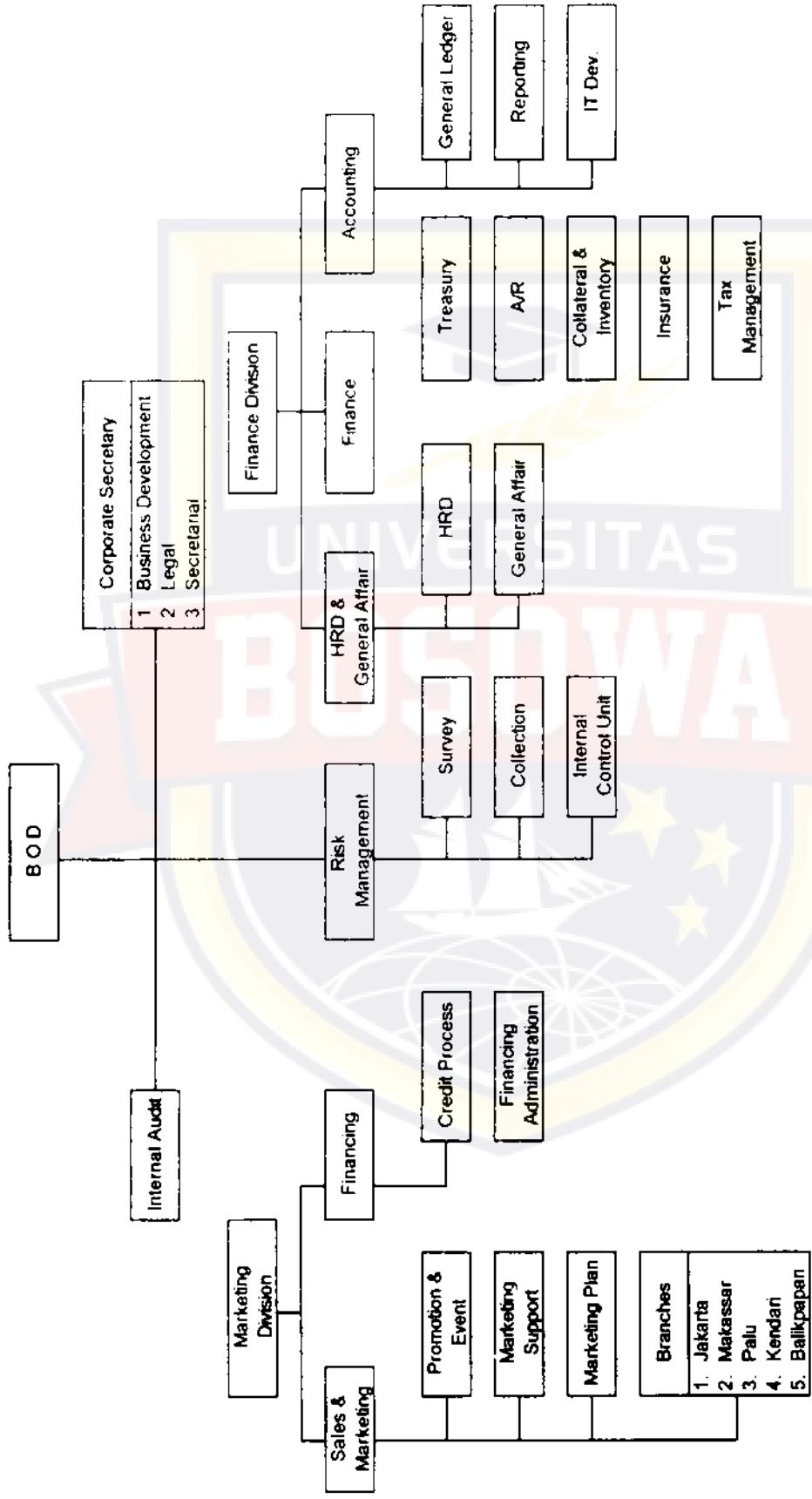
5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial melalui (gaji, tunjangan dan bonus) terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada PT. Amanah Finance di Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai perkembangan produktivitas tenaga kerja dalam 6 tahun terakhir (tahun 2005 s/d tahun 2010), nampak bahwa produktivitas tenaga kerja meningkat rata-rata pertahun sebesar 15,35 %. Sedangkan kompensasi melalui (gaji, tunjangan dan bonus) rata-rata mengalami peningkatan sebesar 8,57 %.
2. Dari hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS atas produktivitas tenaga kerja pada PT. Amanah Finance di Makassar, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial melalui gaji sebesar 0,030, tunjangan sebesar 0,044 dan bonus sebesar 0,032 berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah bonus.



SKEMA 2
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN
PT. AMANAH FINANCE DI MAKASSAR



Sumber : PT. Amanah Finance di Makassar

TABEL 4.2
DAFTAR GAJI, TUNJANGAN DAN BONUS KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
PADA PT. AMANAH FINANCE DI MAKASSAR TAHUN 2005 - 2010

Tahun	Gaji (Rp)	Tunjangan (Rp)			Bonus (Rp)	Total Gaji, tunjangan dan Bonus (Rp)
		Kesehatan	Astak	Total		
2005	171,000,000	28,098,000	35,460,000	63,558,000	10,560,000	245,118,000
2006	180,000,000	32,184,000	34,812,000	66,996,000	19,890,000	266,886,000
2007	214,200,000	35,316,000	45,180,000	80,496,000	21,450,000	316,146,000
2008	224,064,000	37,818,350	48,869,650	86,688,000	21,560,000	332,312,000
2009	224,995,200	38,215,600	53,781,200	91,996,800	23,450,000	340,442,000
2010	224,995,200	40,556,350	71,437,250	111,993,600	30,560,000	361,548,800
Total	1,239,254,400	212,188,300	289,540,100	501,728,400	127,470,000	1,868,452,800
Rata-rata	206,542,400	35,364,717	48,256,683	83,621,400	21,245,000	311,408,800

Sumber PT Amanah Finance di Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, 2003, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Dessler, Gary, 2008, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, edisi kesepuluh, jilid kesatu, Indeks, Jakarta
- Mulyono, Mauled, 2004, **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, edisi pertama, cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Martoyo Susilo, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi keempat, cetakan pertama, BPF, Yogyakarta
- Muchdarsyah Sinungan, 2003, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, edisi kedua, cetakan kelima, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Panggabean, S, Mutiara, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Riduan dan Akdon, 2007, **Rumus dan Data Analisis Statistik**, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Bisnis**, cetakan ketujuh. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan kedua, YKPN, Yogyakarta
- Tohardi, Ahmad, 2002, **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Penerbit : Universitas Muhammadiyah, Malang.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok yang dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

" Diduga bahwa kebijakan pemberian kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja PT. Amanah Finance di Makassar."



