

**PERANAN KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. ARTHA SAMUDRA MEDAN**

Oleh :

**TRI HARTATI
NIM : 03 832 0072**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2006**

Judul Skripsi : Peranan Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Artha
Samudra Medan

Nama Mahasiswa : Tri Hartati

N I M : 03 832 0072

Jurusan : Manajemen



Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Pembimbing I

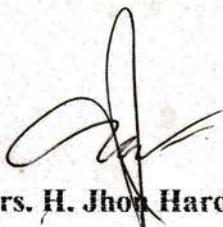

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing II

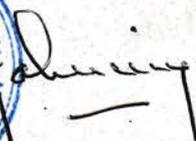

(Amrin Mulia U, SE, MM)

Diketahui Oleh :

Ketua Jurusan


(Drs. H. Jhon Hardy, MSi)

Dekan


(H. Syahriandy, SE, MSi)



RINGKASAN

Tri Hartati

“ PERANAN KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA SAMUDRA MEDAN “

(Drs. H. Miftahuddin, MBA Selaku Pembimbing I, Amrin Mulia U, SE, MM, Selaku Pembimbing II).

PT. Artha Samudra Medan pada awal berdirinya berbentuk Perseroan Komanditer dengan nama CV. Artha Jaya Utama. Setelah berjalan beberapa tahun, bentuk badan hukum usaha diubah dari Perseroan Komanditer menjadi bentuk badan hukum Perseroan Terbatas dengan nama PT. Artha Samudra Medan berdasarkan akte perubahan No. 29 tahun 1983 oleh Notaris Sundari Siregar, SH di Medan.

PT. Artha Samudra Medan pada saat ini berkantor pusat di Jalan Multatuli No. 9 dan 12 Medan. Sesuai dengan anggaran dasar, perusahaan bergerak dibidang jasa konstruksi pemborong umum (General Contractor) serta pembangunan perumahan (Real Estate).

Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang

logis dan rasional. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan termotivasi guna pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika tidak memadai dan kurang tepat, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Balas jasa haruslah diterapkan atas manfaat yang akan diperoleh karyawan secara wajar atas pengorbanan yang telah diberikan. Adapun manfaat dengan diberikannya kompensasi adalah :

- a. Menjamin produktivitas kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Produktivitas.
- b. Kemampuan untuk membayar.
- c. Ketersediaan untuk membayar
- d. Suplay dan permintaan tenaga kerja
- e. Organisasi karyawan
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Adapun metode pemberian motivasi dapat dibagi dalam tiga cara secara umum yaitu :

- a. Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka tertentu.
- b. Pembayaran kompensasi dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
- c. Kombinasi dari kedua cara tersebut.

PT. Artha Samudra Medan selain gaji maka pada perusahaan ini diberikan kompensasi berupa, Tunangan Hari Raya, Penghargaan Masa Kerja, bonus dan lembur. Adapun metode perhitungan kompensasi di perusahaan dibagi dalam tiga cara:

1. Perhitungan kompensasi berdasarkan satuan jangka tertentu, misalnya gaji bulanan.
2. Perhitungan upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan, misalnya 1 unit Rp 10.000,-
3. Kombinasi dari kedua cara tersebut, misalnya satu bulan ditargetkan produksi 50 unit dengan gaji sebesar Rp 500.000,-

Pada PT. Artha Samudra Medan pemberian kompensasi dilakukan dengan menggunakan metode jangka waktu (untuk karyawan tetap) dan metode berdasarkan satuan produksi (untuk karyawan harian). Dengan pemberian kompensasi baik berupa gaji atau upah diharapkan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah “Apakah kebijaksanaan kompensasi perusahaan sudah optimal sehingga produktivitas kerja yang diharapkan oleh pihak manajemen sudah tercapai “. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut: Apabila kebijaksanaan kompensasi yang diberikan tepat maka karyawan akan bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja akan tercapai .”

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

1. PT. Artha Samudra Medan pada saat ini berkantor pusat di Jalan Multatuli No. 9 dan 12 Medan. Sesuai dengan anggaran dasar, perusahaan bergerak dibidang jasa konstruksi pemborong umum (General Contractor) serta pembangunan perumahan (Real Estate).
2. Kebijakan kompensasi dan jenis kompensasi yang diberikan perusahaan ini sudah memberikan kepuasan kepada karyawan.
3. Metode perhitungan kompensasi pada PT. Artha Samudra Medan dilakukan dengan dua metode, yaitu menggunakan metode jangka waktu (untuk karyawan tetap) dan metode berdasarkan satuan produksi (untuk karyawan harian).
4. Metode penilaian produktivitas kerja pada PT. Artha Samudra Medan sudah dilakukan dengan baik yang dilakukan dengan metode penilaian dengan membuat ranking, grading, grafik scale dan Man To Man Comparision.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada baiknya kompensasi yang diberikan dapat lebih ditingkatkan dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan guna memperoleh karyawan yang bermotivasi tinggi guna pencapaian tujuan perusahaan.
2. Jenis kompensasi yang diberikan kiranya dapat lebih berragam, misalnya dengan pemberian kredit kepemilikan perumahan bagi karyawan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas Berkah Rahmad dan Karunia Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis pada kesempatan ini menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna disamping itu masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan di sana sini, baik dari bahasa, isi dan tulisan. Pada kesempatan ini penulis menginginkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk sempurnanya tulisan ini.

Pada kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis guna penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Amrin Mulia U, SE, MM, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam penyelesaian tulisan ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan PT. Artha Samudra Medan, beserta seluruh staf perusahaan yang telah bersedia membantu penulis untuk mengumpulkan data guna penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
9. Seluruh keluarga yang tersayang yang telah memberi semangat dan dukungannya kepada penulis.

Akhirnya semoga Allah SWT memberkati dan memberikan berkah, rahmad dan karunia Nya kepada kita semua. Amin.

Medan,.....2006
Penulis

(Tri Hartati)

DAFTAR ISI

	Halaman
Ringkasan	i
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	4
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian, Manfaat dan Kebijakan Kompensasi	7
B. Bentuk dan Jenis - Jenis Kompensasi	9
C. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Penilaiannya	14
D. Bentuk dan Jenis Penilaian Produktivitas Kerja	22
E. Hubungan Kebijakan Kompensasi dan Produktivitas Kerja	24

BAB III	PT. ARTHA SAMUDRA MEDAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan	26
	B. Kebijakan dan Jenis Kompensasi.....	35
	C. Metode Perhitungan Kompensasi	39
	D. Metode dan Penilaian Produktivitas Kerja	43
	E. Hubungan Antara Kebijakan Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja	49
	F. Hambatan - Hambatan Yang Dihadapi	50
BAB IV	ANALISIS DAN EVALUASI	52
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	58
	A. Kesimpulan	58
	B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan harus mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen agar mereka berusaha untuk melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Untuk menarik simpati dan memotivasi karyawan itu tidak mudah, karenanya pihak perusahaan harus memikirkan berbagai faktor penting yang menyangkut kebutuhan karyawan.

Salah satu faktor penting tersebut adalah masalah kebijaksanaan pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dan konsisten serta berpedoman kepada asas pemberian kompensasi yang wajar, karyawan akan berusaha melaksanakan tugasnya secara optimal di perusahaan.

Penerapan fungsi pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berpengaruh terhadap proses penyelesaian tugas-tugas dari karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan kualitas kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, yang tentu saja mendorong kemampuan perusahaan untuk lebih cepat mencapai tujuan.

Bertolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan sebagai topik atau pokok pembahasan untuk diteliti.

PT. Artha Samudra Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa kontraktor. Penulis memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian dengan alasan bahwa perusahaan tersebut dianggap cukup memenuhi syarat untuk tujuan penelitian ini.

Dari alasan yang diuraikan diatas, penulis akhirnya menetapkan judul sebagai berikut :

“ PERANAN KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA SAMUDRA MEDAN ”.

B. Perumusan Masalah

Masalah adalah suatu keadaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dari tujuan semula. Dalam menjalankan aktivitasnya setiap perusahaan selalu akan menghadapi berbagai masalah, baik itu yang datang dari dalam maupun dari luar perusahaan. Masalah yang datang harus dicari jalan pemecahannya agar tujuan perusahaan tercapai.

Dari penelitian pendahuluan ditemukan adanya masalah yang dihadapi perusahaan yaitu :

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Yani, **Manajemen Organisasi**, Cetakan I, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta, 1997
- Bachairi Zainun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995
- Bambang Kusriyanto, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, Cetakan II, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1997
- Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan VII, Penerbit CV. Mas Agung, Jakarta, 1998 .
- Muchdarsyah Sinungan, **Produktivitas, Apa dan Bagaimana**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1998 .
- Panji Anoraga, **Psikologi Kepemimpinan**, Cetakan II, Edisi I, Penerbit Rineka Cipta, Semarang, 1995
- Sondang P. Siagian, **Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**, Penerbit CV. Gunung Agung, Jakarta, 1999 .
- Sondang P. Siagian, **Pengembangan Sumber Daya Insani**, Cetakan II, Gunung Agung, Jakarta, 1996 .
- Winarno Surachmad, **Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik**, Edisi VIII, Penerbit Tarsito, Bandung, 1996.
- S. Nasution dan Thomas, **Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi, Makalah**, Edisi II, Cetakan II, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.