

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. DHARMA MITRA KENCANA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan
Melengkapi Sebagian Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

NAMA : MANGARA TUA GULTOM
NO. POKOK : 91430901
NIRMA : 933123340257008

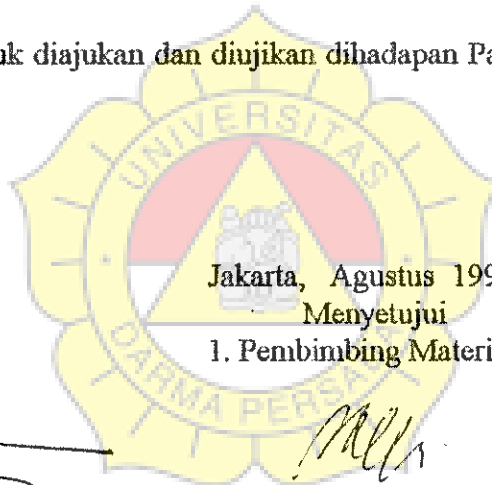


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
1998**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mangara Tua Gultom
No. Pokok : 91430901
NIRM : 933123340257008
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Dharma Mitra Kencana

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi.



Jakarta, Agustus 1998

Menyetujui

1. Pembimbing Materi

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Soeroso)

(Drs. Soeganda Priyatna, M.M.)

2. Pembimbing Teknis

(Drs. Soeganda Priyatna, M.M.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mangara Tua Gultom
No. Pokok : 91430901
NIRM : 933123340257008
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Dharma Mitra Kencana

Telah diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal 26 Agustus 1998.



Jakarta, Agustus 1998

Panitia Penguji Skripsi

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Drs. Tambat Marsudi	Ketua
2. Drs. Soeroso	Anggota
3. Drs. Soeganda Priyatno, M.M	Anggota

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Jakarta.

Mengingat kemampuan dan pengalaman penulis yang terbatas, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai saran-saran dan kritik-kritik yang sifatnya membangun atas karya akhir ini.

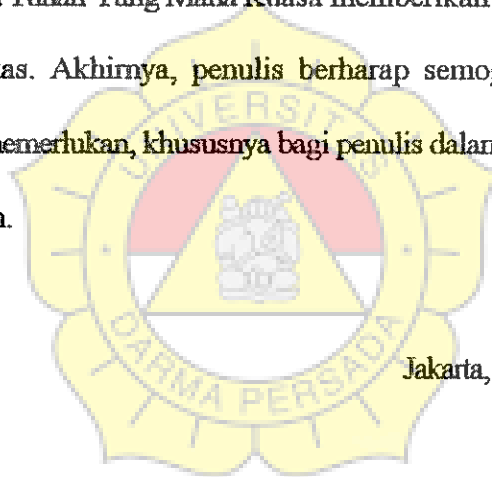
Sejak awal sampai akhir penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. W.D. Sukisman, selaku Rektor Universitas Darma Persada, beserta staff dan para dosen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Jakarta.
2. Bapak Drs. Soeganda Priyatna, M.M., selaku dosen pembimbing materi dan pembimbing teknis yang dengan segala kesabaran dan kemampuannya membimbing serta mengarahkan dengan nasehat dan motivasi yang sangat berguna dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Komisaris dan Direksi PT. Dharma Mitra Kencana yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan kepada penulis.
4. Istri dan anak-anakku (Niko, Kino dan Riki) tercinta dan tersayang , yang telah

memberikan dorongan semangat serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua orang tua dan seluruh keluarga, yang telah memberikan dorongan moriil dan materiil serta semangat berkarya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Rekan-rekan yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dorongan pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Besar harapan penulis semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberikan imbalan yang sepadan atas bantuan-bantuan diatas. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan, khususnya bagi penulis dalam menghadapi tugas-tugas yang akan datang. Amin.



Jakarta, Agustus 1998
Penulis

Mangara Tua Gultom

ABSTRAK

- (A) Mangara Tua Gultom (91430901/933123340257008)
- (B) Hubungan Kompensasi Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Dharma Mitra Kencana.
- (C) viii + 61 halaman; Tabel; 1998.
- (D) Kata kunci : Kompensasi, Produktivitas, Korelasi.
- (E) *Alasan dan Tujuan Penelitian.* Salah satu faktor pendorong untuk menimbulkan produktivitas yang tinggi adalah kompensasi sebagai aktualisasi dari perhatian yang wajar oleh perusahaan terhadap karyawannya. Karena banyaknya pengaruh kompensasi terhadap sikap dan perilaku, serta produktivitas kerja maka perusahaan harus dapat mengelolanya dengan baik agar dampak-dampak yang tidak diinginkan dapat dihindarkan.
- Metode Penelitian.* Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan pada PT. Dharma Mitra Kencana untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.
- Hasil Penelitian.* Berdasarkan hasil korelasi antara pemberian kompensasi yang dilaksanakan PT. Dharma Mitra Kencana pada karyawannya dengan tingkat produktivitas kerja maka diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,5435 (mendekati + 1), yang berarti bahwa hubungan antara biaya pegawai/kompensasi dengan hasil penjualan/produktivitas kerja adalah sangat kuat dan positif, maksudnya yaitu naiknya biaya kompensasi akan diikuti dengan naiknya hasil penjualan, demikian sebaliknya.
- Kesimpulan dan Saran.* Untuk meningkatkan gairah kerja karyawan disamping pemberian kompensasi dalam bentuk materiil, sebaiknya perusahaan memberikan motivasi berupa non-materiil seperti pemberian pujian dan perhatian secara resmi atau secara pribadi. Dengan demikian gairah kerja karyawan akan meningkat yang selanjutnya akan menyebabkan produktivitas kerjanya akan meningkat pula.
- (F) Daftar Acuan II (1988- 1996)
- (G) Ketua Jurusan Manajemen
- (H) Dosen Pembimbing Materi

(Drs. Soeroso)

(Drs. Soeganda Priyatna, M.M.)

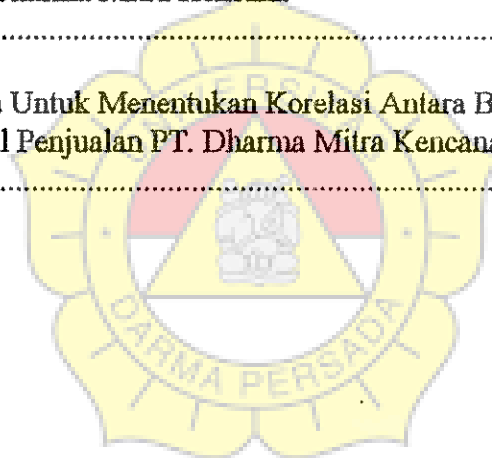
DAFTAR ISI

	Hal
TANDA PERSETUJUAN	i
TANDA PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Pemilihan Judul	1
B. Pembatasan Masalah	3
C. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
D. Metode Penelitian	4
E. Hipotesis	5
F. Sistematika Pembabakan	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Personalia	8
B. Pengertian Kompensasi	10

	C. Pengertian Produktivitas	22
	D. Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja	23
BAB III	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	27
	B. Aktivitas Usaha Perusahaan	28
	C. Manajemen dan Struktur Organisasi	31
BAB IV	ANALISA MASALAH DAN PEMBAHASAN	
	A. Kebijakan Pemberian Kompensasi	
	Pada PT. Dharma Mitra Kencana	41
	B. Hubungan Kompensasi Dengan Peningkatan Produktivitas	
	Kerja Pada PT. Dharma Mitra Kencana	45
	C. Masalah-masalah Yang Dihadapi Dan Pemecahannya.....	55
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	59
	B. Saran-saran	61
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL		Hal
Tabel 4.1	Biaya Pegawai PT. Dharma Mitra Kencana Tahun 1995 - 1997	51
Tabel 4.2	Alokasi Biaya Pegawai PT. Dharma Mitra Kencana Tahun 1995 - 1997	51
Tabel 4.3	Hasil Penjualan PT. Dharma Mitra Kencana Tahun 1995 - 1997	52
Tabel 4.4	Nilai-nilai Yang Perlu Untuk Menentukan Korelasi Antara Biaya Pegawai Dengan Hasil Penjualan PT. Dharma Mitra Kencana Tahun 1994 - 1997	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pemilihan Judul

Kehadiran sumber daya manusia didalam suatu perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu faktor yang sangat esensial, baik sebagai subyek atau alat untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Artinya, betapapun besar kualitas dan kuantitas faktor produksi perusahaan yang ada dan memadai serta penggunaan teknologi modern yang dimanfaatkan, tidak akan mempunyai arti sama sekali tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia didalamnya. Dengan kata lain, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah tergantung pada *the man behind the gun*.

Sebagai faktor yang sangat esensial, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian yang wajar terhadap segala kebutuhan karyawan yang terlibat dalam perusahaan sebagai manusia yang utuh lahir dan batin. Karena pada umumnya, karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat dan bergairah apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi. Sebaliknya, jika pemenuhan kebutuhan hidup tidak terpenuhi akan timbul dampak-dampak yang kurang menguntungkan dan akan mengganggu jalannya perusahaan, seperti ; menurunnya presensi (semangat dan gairah kerja), timbulnya keluhan-keluhan, tingginya tingkat kemangkiran (absensi) dan tingginya tingkat perputaran karyawan (*labour turn over*) yang pada akhirnya akan

menimbulkan produktivitas kerja yang cenderung menurun atau rendah.

Untuk itu diperlukan faktor-faktor pendorong untuk menimbulkan produktivitas yang tinggi, antara lain adalah :

1. Motivasi kerja, dan
2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai faktor pendorong utama, lain antara :

- a. Tingkat stress
- b. Kondisi fisik pekerjaan
- c. Sistem kompensasi
- d. Budaya kerja, dan
- e. Iklim organisasi

Jelaslah kiranya bahwa salah satu faktor pendorong yang penting untuk menimbulkan produktivitas yang tinggi adalah kompensasi sebagai aktualisasi dari perhatian yang wajar oleh perusahaan terhadap karyawannya. Namun demikian, kenyataan tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa budaya kerja dan iklim organisasi yang bermuansa pengakuan atas kinerja kerja karyawan juga akan sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas mereka. Pengakuan dimaksud dapat berupa pujian, pemberian hadiah, atau tanda jasa atas kinerja karyawan yang bersangkutan. Karena besarnya pengaruh kompensasi terhadap sikap dan perilaku, serta produktivitas kerja maka perusahaan harus dapat mengelolanya dengan memperhatikan pengaruh-pengaruh baik yang bersifat

materiil maupun moriil dengan baik dalam organisasi yang sehat agar dampak-dampak yang tidak diinginkan dapat dihindarkan.

Berdasarkan uraian tersebut dan melihat betapa pentingnya kompensasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih judul : “ *Hubungan Kompensasi Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Dharma Mitra Kencana* ”.

B. Pembatasan Masalah

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan dan lebih lanjut akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja termaksud adalah pengaturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada karyawan.

Mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan agar dapat diperoleh arah pembahasan yang lebih baik, maka permasalahan yang akan dibahas dibatasi pada “ *sejauh mana hubungan kompensasi dengan peningkatan produktivitas kerja pada PT. Dharma Mitra Kencana* ”.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi salah satu tugas akademik dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Darma Persada, Jakarta serta untuk menambah pengetahuan yang didapat kuliah sesuai dengan bidang ilmu yang ditempuh yaitu manajemen sumber daya manusia.
2. Membandingkan antara teori dan praktek yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga dapat diperoleh pengetahuan teoritis dan praktek yang terpadu.
3. Memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam kebijaksanaan pemberian kompensasi bagi karyawan sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

D. Metode Penelitian

Sebagaimana layaknya penulisan suatu karya ilmiah, penulisan skripsi ini didasarkan pada informasi dan data. Dalam usaha memperoleh informasi dan data dimaksud, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. **Field Research (Penelitian Lapangan)**, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengadakan peninjauan secara langsung pada objek penelitian yakni PT. Dharma Mitra Kencana, dengan cara :

- a. Wawancara, yaitu perolehan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada staf dan karyawan yang berwenang.
- b. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang sedang dilakukan dan menarik kesimpulan dari pengamatan tersebut.

2. **Library Research (Penelitian Kepustakaan)**, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mempelajari teori dan data dari buku-buku, peraturan-peraturan dan literatur-literatur sebagai referensi yang berhubungan langsung dengan penulisan skripsi ini.

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penulisan skripsi ini adalah : “ *Apabila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan dengan pengaturan tepat dan adil maka akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan tersebut* “. Skripsi ini akan mencoba menguji sampai sejauh mana kebenaran atas hipotesis tersebut dapat dipertahankan.

F. Sistematika Pembabakan

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan masalah pokok dalam skripsi ini maka penulis membaginya menjadi 5 (lima) bab dengan pokok pembahasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang pemilihan judul, pembatasan masalah, maksud dan tujuan penulisan, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembabakan karya akhir ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang digunakan dalam membahas masalah-masalah yang berhubungan dengan skripsi ini. Adapun teori-teori yang akan dikemukakan adalah teori mengenai pengertian manajemen personalia, kompensasi, dan produktivitas. Dalam bab ini juga akan dikemukakan hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kondisi perusahaan yang berkaitan dengan pokok bahasan penulisan ini yang meliputi sejarah singkat perusahaan, aktivitas usaha dan manajemen serta struktur organisasi perusahaan.

BAB IV ANALISA MASALAH DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisa masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dalam hubungannya dengan kompensasi dan produktivitas kerja, yang meliputi kebijaksanaan pemberian kompensasi pada PT. Dharma Mitra Kencana. Dalam bab ini juga akan dikemukakan pemecahan dari masalah-masalah yang dihadapi tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis menyimpulkan pembahasan dan hasil akhir dari uraian bab-bab sebelumnya. Penulis juga akan mencoba memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

