

**PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
HARIAN UMUM MEDAN POS**

**SKRIPSI**

Oleh :

**FAJJAR JANUAR HARIONO**  
NPM : 048320015



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)21/2/24

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>RINGKASAN.....</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	
<b>DAFTAR ISI .....</b>	
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	5
2. Kompensasi .....	6
A. Pengertian Kompensasi.....	6
B. Jenis-Jenis Kompensasi .....	8
C. Faktor –Faktor yang mempengaruhi Kompensasi ..	10
D. Tujuan / sasaran Kompensasi .....	11
3. Produktivitas .....	12
A. Pengertian Produktivitas.....	12
B. Metode pengukuran produktivitas .....	14
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ..	15

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis.....	21

**BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Jenis,Lokasi dan Waktu penelitian .....	22
B. Populasi dan sampel .....	22
C. Definisi Operasioanal .....	22
D. Jenis data dan Sumber Data.....	23
E. Teknik pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data.....	25

**BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI**

A. Analisis.....	27
1. Sejarah Perusahaan .....	27
2. Bentuk Kompensasi .....	32
3. Metode pengukuran Produktivitas .....	33
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	34
B. Evaluasi.....	39
1. Diskriptif Variabel.....	40
a. Variabel Kompensasi .....	40
b. Variabel Produktivitas.....	43
2. Analisis Korelasi .....	45
3. Pengujian Hipotesis .....	48
4. Uji Determinasi.....	50

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 52

B. Saran..... 52

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama produksi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberadaan tenaga kerja atau karyawan yang berkualifikasi sangat berpengaruh terhadap proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Sehingga tenaga kerja perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas masing-masing. Untuk itu perusahaan harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebaik mungkin, salah satu fungsi pendukung adalah kompensasi. Fungsi dari pemberian kompensasi ini bertujuan untuk menilai dan memberikan imbalan yang layak atas kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Dalam pemberian kompensasi sering terjadi perselisihan antara karyawan dengan perusahaan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dari setiap tenaga kerja.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatan semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan orang-orang atau karyawan bekerja pada suatu organisasi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan atau manajer harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi dapat dibagi dua, yang pertama Kompensasi bersifat langsung, meliputi gaji pokok dan gaji variabel. yang dimaksud gaji pokok meliputi gaji dan upah, sedangkan gaji variabel misalnya bonus, insentif dan kepemilikan saham. jenis kompensasi kedua yaitu kompensasi tidak langsung seperti asuransi dan dana pensiun.

Pemberian kompensasi yang layak dan wajar akan mendorong peningkatan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi secara otomatis mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. perusahaan yang

mempunyai karyawan dengan produktifitas kerja dan berdaya guna tinggi akan mendorong aktivitas operasioanal perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dan produktifitas kerja karyawan, tetapi pada umumnya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Oleh karena itu perusahaan sebenarnya mengetahui efektifitas dan efisiensi karyawan

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, ketrampilan dan abiliti. Kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan usah dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut produktifitas kerja individu karyawan yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hari-hari Umum Medan Pos**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan alasan pemilihan judul diatas maka dirumuskan sebagai berikut : Produktifitas kerja karyawan belum memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

## **c. Tujuan Penelitian**

Karena keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, penulis membatasi ruang lingkup ini hanya dibidang pengaruh Kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat sejauhmana pelaksanaan pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian antara lain :

- 1) Menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya hal-hal yang menyangkut tentang kepuasan kerja pada perusahaan
- 2) Sebagai bahan acuan bagi perusahaan berupa saran –saran tentang perusahaan
- 3) Sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan penelitian berikutnya

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Rober L, Mathis dan Jhon H. Jackson(2003 :4 ) “Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi” Maka dapat dikatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan, maka yang menuntukan adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang masing-masing. Sumber daya manusia harus di defenisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilnya, sumber daya manusia yang baik perusahaan adalah sumber daya manusia yang memberikan hasil perusahaan. Untuk menxapai atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan,membutuhkan sumber daya manusia yang berdaya guna tinggi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengolaha sumber daya manusia mulai dari perancangan analisis jabatan,peracanaan tenaga kerja, rekrutmen dasn seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan kari-,  
penilaian prestasi kerja, sampai dengan kompensasi.

Kegiatan – kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi hal-hal berikut:

1. Perancangan analisis jabatan
2. Perencanaan tenaga kerja
3. Rekruiemen dan seleksi
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan karir
6. Penilaian prestasi kerja
7. Kompensasi

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan suatu tim yang tangguh untuk dapat bekerjasama. Terkait dengan karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan kerjasama tim sumber daya manusia dan manajemen yang tangguh untuk mencapai atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **B. Kompensasi**

### **1. Pengertian kompensasi**

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia atau

manajemen personalia adalah menetapkan Kompensasi yang memenuhi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

persyaratan, adil dan layak, kompensasi merupakan dorongan utama bagi

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)21/2/24

seseorang dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pada akhirnya tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

T. Hani Handoko(2000 : 245)" Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang"

Melayu Hasibuan(2003:117)" Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan". Besarnya kompensasi mencerminkan status, penguatan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang di nikmati oleh karyawan bersama keluarga. Semakin besar balas jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatan semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak.

Anwar Prabu Mangkunegara(2000:83) " Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. bentuk pemberian uang, bentuk non uang dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian

H.Hadari Nawawi(2002:315)"Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan,melalui kegiatan yang disebut bekerja".

Kompensasi merupakan pengganti jasa yang diberikan oleh karyawan atau pekerja kepada perusahaan dalam bentuk uang atau fasilitas lainnya. Perusahaan harus mempunyai pedoman dalam menetapkan kompensasi yang baik, bukan hanya terbatas dalam jumlah tetapi dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti terpenuhinya hidup dan memberikan imbalan yang wajar.

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

Bentuk dan jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah:

### a. Gaji

Gaji adalah salah satu jenis balas atau imbalan finansial yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik dan secara teratur, seperti tahunan, bulanan, mingguan karyawan menerima gaji biasanya sudah menjadi karyawan atau sebagai karyawan tetap yang telah lulus masa percobaan, dan setelah bekerja selama satu bulan berjalan.

### b. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan. Pemberian upah sedikit berbeda dengan gaji. upah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan dengan para pekerja yang jumlah telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah dibayar setelah pekerjaan selesai dan diterima oleh perusahaan. tergantung kesepakatan bersama yang telah di buat sebelumnya.

### c. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di perusahaan. Tunjangan dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan pembanguanan , tunjangan kesehatan dan lain sebagainya.pembayaran tunjangan biasanya disatukan dengan pemberian gaji.

### d. Insentif dan bonus

Insentif pada dasarnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu.pemberian insentif atau bonus biasanya didasarakan atas keberhasilan atau prestasi yang dicapai oleh karyawan.

### 3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Ada enam yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a. Permintaan dan Penawaran ketrampilan karyawan

Untuk pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka cenderung kompensasi tinggi.

b. Organisasi serikat kerja

Organisasi ini ikut mempengaruhi tingkat gaji/ upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggota.

c. Kemampuan perusahaan untuk membayar

Kedua faktor diatas sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan sebagai satu-satunya sumber untuk pengupahan/ pengajian karyawan.

d. Produktivitas perusahaan

Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi

kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

e. **Biaya Hidup**

Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji /upali, yang paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar para pekerja.

f. **Peraturan Pemerintah**

Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

**4. Tujuan dan sasaran Kompensasi**

Ada empat tujuan utama yang dapat di capai oleh perusahaan melalui sistem kompensasi yaitu:

a. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas naik dan mempertahankan mereka agar tidak keperusahaan lain. Dalam hal ini perusahaan bukan hanya merasa perlu memenuhi kewajiban normatifnya tetapi sekaligus agar ingin tenaga profesional yang mereka butuhkan tertarik untuk melamar, dan setelah masuk tidak akan tertarik untuk meninggalkan perusahaan lain.

b. Memotivasi tenaga kerja untuk berprestasi tinggi, setelah tenaga kerja berminat untuk masuk mereka memberikan kontribusi

Untuk ikut kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang dengan baik agar mampu merangsang motivasi atau gairah kerja.

- c. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Apabila perusahaan telah menetapkan untuk merealisasi visi mereka, maka salah satu misi harus dilakukan adalah secara bertahap melakukan pergantian teknologi.
- d. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja dengan sistem yang baik, pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan labor cost, menilai efektivitasnya berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi apakah perkembangan biaya tersebut seimbang sangat peningkatan produktivitas yang diharapkan.

## C. Produktivitas

### 1. Pengertian Produktivitas

Secara umum istilah Produktivitas merupakan perbandingan secara ratio antara output serta input atau dengan kata lain bagaimana hasil yang dicapai perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Jadi didalam produktivitas ini telah ada ukuran tertentu yang menggambarkan tingkat penggunaan sumber daya yang ada pada akhirnya akan mencapai tingkat keuntungan yang baik perusahaan.

untuk lebih jelas defesial produktivitas dapat diuraikan dari pendapatan para ahli sebagai berikut.

**Muchdarsah Sinungan (2000:17)"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".**

**A . Dole Timpe(2002:10)" Produktivitas adalah peningkatan yang dianggap dapat dicapai melalui penggunaan kelebihan energi secara fisik, bahan yang lebih baik jalur-jalur produksi yang lebih cepat atau organisasi yang lebih baik meskipun telah berubah pendekatan yang dipakai selama era industrialisasi tidak memedai lagi dewasa ini".**

Jadi pendapat –pendapat diatas sangatlah mempunyai arti yang penting sebagi suatu hasil perbandingan yang nyata terhadap pemanfaatan sumber daya yang ada pada perusahaan dan pada akhirnya juga.produktivitas merupaka konsep yang universal yang diterapkan untuk melihat perkembangan kegiatan perusahaan didalam melakukan kegiatan untuk mencapai laba,pertumbuhan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dan selantjutnya akan melihat juga bagaimana cara yang ditempuh perusahaan dalam proses memotivasi karyawan dengan baik upaya produktivitas tiap tahunya meningkat.

## 2. Metode pengukuran produktifitas

Metode pengukuran produktivitas sangat banyak sekali dan penggunaan metode tersebut hanyalah bersifat subjektif dan tergantung usaha ataupun dari sudut mana yang perlu diketahui tingkat produktifitasnya:

### a. Ukuran Waktu

Didalam hal ini diperkirakan berapa lama seseorang untuk menghasilkan ataupun membutuhkan waktu tertentu untuk memperoleh output. jadi pada ukuran ini akan dikatakan bahwa berapa lama waktu yang dibutuhkan agar dapat tercapai suatu perbandingan antar output dengan input.

### b. Ukuran Harga

Selain pengukuran produktivitas melalui waktu yang dibutuhkan bisa juga pengukuran harga. Apabila kita mempertahankan faktor ini maka akan besar manfaat bagi perusahaan. Hal ini disebutkan output dan input sering dipengaruhi oleh ukuran nilai-nilai sosial budaya.

### c. Ukuran Nilai-nilai sosial budaya

Faktor sosial budaya merupakan suatu hasil yang sangat penting sekali didalam peningkatan pengeluaran produktivitas. Apabila kita mempertahankan faktor ini maka akan besar manfaatnya

bagi perusahaan. hal ini disebabkan output dan input sering dipengaruhi oleh ukuran nilai sosial budaya.

#### d. Ukuran Ketelitian

Ini menyangkut tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan perlu diamati dengan baik. koimpensasi yang berdasarkan kepada prinsip keadilan dan layak bagi karyawan tentu akan maningkatkan kerja. Kompensasi haruslah mampu meningkatkan biaya hidup karyawan.

Dengan adanya metode ini pengukuran produktifitas maka manajer perusahaan akan dapat melihat perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan secara periodik.

### 3. Faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas

Adapun faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Faktor ekstern
2. Faktor intern

#### Ad 1. Faktor ekstern

Yang dimaksud dengan faktor ekstern ini adalah faktor-faktor yang berada diluar dari pada karyawan itu sendiri faktor itu meliputi :

##### a. Struktur Organisasi

Struktru Organisasi merupakan gambaran skematis formal

perusahaan dan selanjutnya mengurikan secara jelas tentang wewenang,tugas,tanggung jawab serta pertanggung jawab tugas dari masing kegiatan yang ada. Struktur organisasi juga menerangkan tentang sistem komunikasi serta pemamfaatan saluran komunikasi didalam sistem komunikasi agar para manajer dapat berkomunikasi dengan tepat kepada manajer maupaun kepada karyawan operasional yang ada didalam perusahaan.dengan adanya sistem komunikasi yang efektif akan sangat menunjang sekali didalam meningkatkan produktivitas karyawan dan sebagaimana kita ketahui bersama komunikasi yang efektif merupakan suatu motivasi yang akan bisa membantu dan mengarahkan karyawan agar bekerja secara efisien dan efektif.

b. Gaya Manajemen dan Motivasi

Banyaknya gaya manajemen yang ada pada manajer juga sangat berpengaruh didalam peningkatan produktivitas.gaya manajemen hendaknya jangan monoton saja tetpai harus mengadakan pendekatan situasional agar lebih dinamis. Hal ini bertujuan supaya manajer jagan menerapkan gaya manajemen yang berorientasi tugas saja dan ini tentrunya sangat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang .....  
 .....  
 magagikan bagi pihak karyawan.

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
 Access Front (repository.uma.ac.id)21/2/24

Gaya manajemen yang baik adalah T. Hani Handoko(2000:299)"Gaya manajemen yang berorientasi pada karyawan". Disini manajer selalu berusaha untuk memotivasi bawahan sehingga akan menimbulkan inspirasi,ide –ide baru dan semangat kreatifitas yang tinggi dari pihak karyawan didalam melakukan kegiatan kerja, karena mereka merasa selalu di perhitungkan dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik sehat akan berpengaruh bagi karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerjanya dan ini tentunya harus didukung dengan proses pencahayaan lampu.ventilasi yang cukup udaranya,,ruang kerja yang nyaman tempat istirahat untuk melepaskan lelah dan lain sebagainya. Selain itu lingkungan kerja mampu menciptakan suatu sistem keterbukan mengenai hubungan kerja yang baik antaran atasan dengan bawahan,antar sesama atasan dan bawahan sesama bawahan.

d. Peralatan yang dipakai

Peralatan yang digunakan untuk bekerja hendaknya harus sesuai dengan keterampilan karyawan didalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

pelaksanaan kegiatan kerja. Mengatahui peralatan mana

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

yang digunakan untuk bekerja sesuai dengan bidang kegiatan operasionalnya.

e. Perumahan

Perusahaan yang sudah maju dan sudah mempunyai tingkat laba yang seba cukup hendakalah harus memberikan fasilitas perumahan disamping memperhatikan kebutuhan yang lainnya bagi karyawan. Perumahan ini sediakan bagi karyawan agar karyawan memiliki prinsip loyalitas yang tingi terhadap perusahaan sehingga karyawan bekerja semaksimal mungki nantinya dan berusaha menciptakan produktifitas kerja yang tinggi tentunya, karena harapan dan kepastian hidup yang layak bagi karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan.dam hal ini akan merupakan daya perangsang atau insentiv bagi karyawan untuk maku bekeja dengan semaksimal mungkin.

Ad 2. Faktor intern

Yang dimaksud faktor intern ini adalah segala faktor yang terdapat didalam diri karyawan itu sendiri yang dapt meningkatkan semangat kerja dan ini pelu sekali untuk diperhatiakan.

Faktor intern ini meliputi:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

a. Fisik

Fisik yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan suatu mentalitas yang baik secara jasmani maupun sohanionyang mestinya menimbulkan suatu gairah yang berkeinginan bekerja ataupun menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk menujung pelaksanaan fisik agar menjadi sehat perusahaan hendaknya menyediakan sarana –sarana kesehatan, seperti : klinik bagi karyawan dan tunjangan kesehatan dirumah sakit. Hal ini sangat berguna bagi karyawan agar masalah keluarga karyawan serta kesehatan karyawan diperhatiakn oleh perusahaan.

b. Pendidikan

Pendidikan karyawan perlu dibenahi demii tercainya produktifitas yang baik. Pada perusahaan manapun kita dapat menggolongkan karyawan itu mejadi dua bagian yaitu karyawan manajerial dan karyawan operasional.

Karyawan manajerial ini memiliki suatu konseptual skiil serta administrasi akiil yang tinggi, dan ini hendaknya diberikan suatu pendidikan agar menembah wawasan pengetahuan yang lebih baik didalam menyelesaikan bidang perencanaan strategis perencanaan taktis demii tercapainya

tujuan paerusahaan. Sedangkan karyawan operasional

UNIVERSITAS MEDAN AREA

meliputi kegiatan operasi perusahaan dan ini hendaknya

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

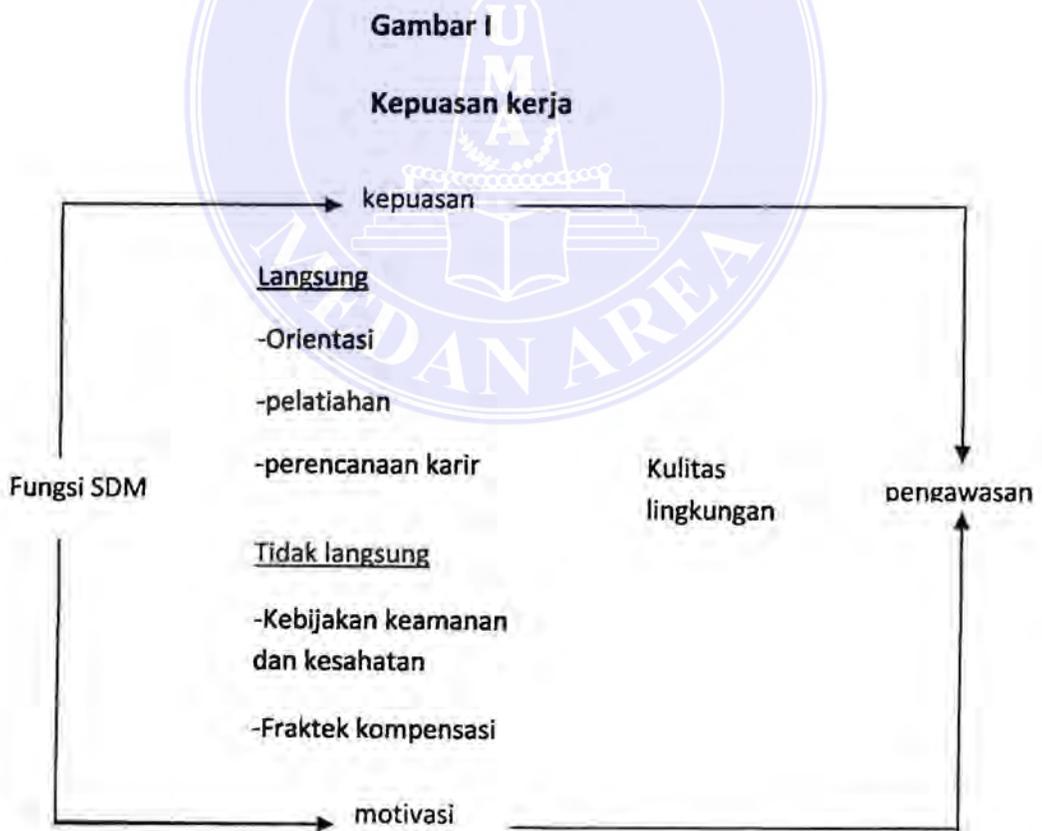
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

diberikan pendidikan yang lebih baik juga agar pelaksanaan kegiatan kerja di lapangan operasi an perusahaan dapat dilaksanakan dengan tepat pula.

**B. Kerangka Konseptual**

Dalam kerangka ini dimana penelitian membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana faktor yang mempengaruhi Kepuasan karyawan karena hal ini sangat penting sebagi bahan masukan untuk membuat secara jelas kareteristik kedua variabel yang akan di teliti.



## B. Hipotesis

(Husaini Usman 2006 :67 ) “Hipotesis Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” berdasarkan uraian diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang tepat kepada karyawan, maka peningkatan produktifitas kerja karyawan akan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan waktu penelitian

Jenis penelitian bersumber pada Harian yang Umum Medan Pos, yang berlokasi Jln. Mayjen S.Siswomiharjo 107-109 Medan, sedangkan waktu penelitian ini di bulan juli sampai dengan selesainya penelitian.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan kareteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Harian umum Medan Pos yang berjumlah 50 orang.

#### Sampel

Sampel adalah pemilihan wakil dari seluruh objek penelitian. jadi penulis mengambil dari 30 jumlah karyawan yang ada pada harian umum medan pos.

#### C. Definisi Operasioanal

**Produktifitas karyawan (Y)**

Produktifitas adalah Suatu konsep yang bersifat universal yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk

lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

## 2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi (X)

### 1. Permintaan dan Penawaran ketrampilan karyawan

Untuk pekerjaan yang memerlukan ketrampilan dan keahlian tinggi,serta tenaga kerja yang langka,maka kompensasi cenderung tinggi.

### 2. Organisasi Serikat Pekerja

Organisasi ini ikut mempengaruhi tingkat gaji dan upah,karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya.

### 3. Kemampuan perusahaan

Kedua faktor diatas sangat tergantung pada kemampuan perusahaan membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan,sebagai satu-satunya sumber untuk pengupahan karyawan.

## D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA

sumbernya di amati dan dicatat untuk pertama kalinya data

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

primer juga merupakan data yang diperoleh dari responden terpilih pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara. contoh pembobotan skala pengukuran likert yaitu :

**Tabel III. 1**

**Operasionalisasi pembobotan skala likert**

No	Skala Pengukuran	Bobot
1	Sangat tidak baik	1
2	Tidak Baik	2
3	Ragu- ragu	3
4	Baik / Setuju	4
5	Sangat Baik	5

Sumber : Sugiono, 2003 :87

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah Data yang bukan diusahakan semua, pengumpulan oleh peneliti misalnya biro statistik, majalah, karangan ilmiah.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian adalah :

1. **Angket (Kuesioner)**, yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun yang berisikan pertanyaan tentang kompensasi dan kualitas kerja karyawan pada Hariian Umum Medan Pos.
2. **Wawancara (Interview)**, yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh penelliti untuk mendapatkan informasi dengan tanya jawab secara lisan dan tatap muka dengan responden.
3. **Pengamatan (Observasi)**, yaitu dengan mengadakan peninjaun secara langsung terhadap objek yang diteliti.

#### F. Teknik Analisis Data

Untuk menguji kebenaran mengenai hipotesis, maka dilakukan penganalisis data yang dikumpulkan. adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode *Deskriptif*, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan, mengklasifikasi serta memarkan data sehingga dapat memberikan keterangan lengkap mengenai masalah yang dibahas.
2. Metode *Deduktif*, yaitu suatu analisis yang membutuhkan teori-teori yang berlaku dasar kebenaran menarik kasimpulan atas data yang diamati.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana  $r_{xy}$  = koefisien korelasi  $xy$

$X$  = Variabel bebas

$Y$  = Variabel terikat

$N$  = Jumlah sampel

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



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penelitain melakukan analisis dan evaluasi maka penelitian mengambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hipotesis yang penulis kemukakan bahwa koefisien korelasi 0,636 menunjukkan ada hubungan yang kuat kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Nilai t-hitung  $>$  t- table yaitu  $4,358 > 2,048$  maka hipotesis diterima, jadi ada hubungan yang kuat antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Harian Umum Medan Pos Medan.
3. Kompensasi mempunyai hubungan yang kuat sebesar 40,45% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, dan sisanya sebesar 59,55% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkain bermanfaat bagi perusahaan,yaitu:

1. Untuk merangsang kegiatan kerja dalam melaksanakan

bersama. Dengan demikian pelaksanaan tugas di perusahaan dapat ditingkatkan dan mereka merasakan berda dalam satu kesatuan naungan dibawah nama perusahaan

2. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat maka dapat memperkecil kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan dengan sesuka hati, apabila terjadi yang demikian akan dapat merepotkan perusahaan karena harus diadakan penarikan karyawan baru da mengaembangkan yang dapat memekan biaya dan menyita waktu.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hendaknya Harian Umum Medan Pos Medan dapat merencanakan dan melaksanakan program pemberian kompensasi dan insentif yang dinamis dan efektif

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky, **Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk karyawan perusahaan**, Cetakan 1 dalam bahasa Indonesia, penerbit PT. Gramedia pustak Utama, Jakarta 2001
- Ambar T. Silistyani dan Dosidah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Anwar Parbu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, penerbit, Remaja Rosdakarya, Bandung 2000
- A. Dole Timpe, **Produktifitas suatu keadaan pikiran**, PT Elex Media Komputindo, Gramedia Edisi kelima, 2002
- Edwin b, Filipo, **Manajemen sumber daya manusia**, terjemahan M, Ridwan, Edisi VI, penerbit Erlangga, 2000
- Gouzaly Saydam, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, penerbit Djambatan, Jakarta 2000
- Husaini Usman, **Pengantar Statistik**, Edisi kedua, diterbitkan PT. Bumi Aksara Jakarta, 2006
- H. Hadary Nawawi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan Pertama, penerbit Ghalia Indonesia, 2002
- Muchdarsyah Sinungan, **Produktifitas apa dan bagaimana**, Bumi aksara, jakarta 2000
- Robert L, Mathis dan jhon H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Edisi I, penerbit Salemba IV, 2002
- T. Hani Handoko, **Manajemen Pesonalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000
- Sigyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi IV, penerbit Alfabeta, Bandung, 2003