

**PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. GRAHA PUTRA MANDIRI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ISMAIL  
NPM. 02 832 0058**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

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 From (repository.uma.ac.id)13/3/24

## RINGKASAN

A. Ismail

B. Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Putra Mandiri, Medan .

C. Dibawah bimbingan Bapak H. Jhon Hardy,SE,MSi selaku pembimbing I dan Bapak H. Syahriandy,SE,MSi selaku pembimbing II.

Berdasarkan atas penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. Graha Putra Mandiri, Medan maka ditemukan masalah yang dihadapi perusahaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah pemberian kompensasi yang dijalankan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

Adapun Hipotesis Penulis yaitu : “Jika perusahaan memperhatikan masalah pengkompensasian seperti gaji, dan hak-hak karyawan lebih baik lagi, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga pelaksanaan tugas karyawan dapat dilaksanakan secara efisien sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Adapun kesimpulan Penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor semen
2. Kompensasi yang diterapkan di perusahaan ini masih belum memberikan produktivitas kerja pada karyawan.
3. Gaya kepemimpinan yang dipakai perusahaan ini dalam menjalankan tugasnya masih ditemukan bersifat Otokratis dimana ia mempunyai

wewenang yang sesuka hatiinya mengambil keputusan untuk mengangkat dan memberhentikan karyawan yang ada diperusahaaan yang dipimpnnya.

4. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan ini menggunakan 2 cara yaitu : menggunakan metode motivasi positif dan metode motivasi negatif.
5. Dalam pemberian penghargaan sebagai upaya pengangkatan motivasi belum ditetapkan dengan baik dimana tidak dilakukan secara kontiniu.

Adapun Saran Penulis dari Penelitian ini adalah sebagi berikut :

1. Sebaiknya Kepemimpinan yang ditetapkan perusahaan ini dirubah dengan segera jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Jumlah kompensasi yang diberikn perlu ditinjau kembali.
3. Pemberian motivasi secara negatif yaitu dengan cara penekanan dan cara-cara negatif yang lainnyaa seperti ketakutan supaya dihilangkan.
4. Pemberian kompensasi positif yang diterapkan selama ini perlu diperbaiki dan dikaji ulang oleh Direktur sehingga benar-benar dapat diterapkan secara konsisten misalnya mengenai penilaiannya secara kontiniu.
5. Tingkat produktivitas kerja sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi yang lebih memuaskan bagi setiap karyawan.



## DAFTAR ISI

halaman

**RINGKASAN**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR GAMBAR**

<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Alasan Pemilihan Judul .....	3
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Hipotesis.....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	4
F. Metode Analisis .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b> .....	6
A. Pengertian dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	6
B. Jenis-Jenis dan Bentuk Pemberian Kompensasi.....	15
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi .....	22
D. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas Kerja.....	25
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	27

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Faktor manusia merupakan hal yang penting dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan yang bekerja dalam perusahaan masih didapati yang kurang berinisiatif untuk bekerja dengan baik. Para karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja tentu tidak dapat meningkatkan produktivitas yang optimal sebagaimana yang diharapkan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas tersebut yakni dengan memberikan kompensasi yang layak. Kompensasi yang layak juga dapat diartikan adanya perhatian perusahaan terhadap produktivitas kerja, yakni dengan pemberian balas jasa (Gaji, upah, tunjangan-tunjangan dan lain-lain). Dengan demikian besarnya tingkat kompensasi akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dicapai.

Besarnya tingkat kompensasi juga dapat diketahui dari adanya produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya tingginya produktivitas kerja karyawan akan mendorong tujuan perusahaan dengan mudah dapat dicapai. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawannya, pihak perusahaan harus memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Kompensasi yaitu Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh setiap organisasi baik dalam bentuk uang maupun tidak berbentuk uang adalah

dimaksudkan agar terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pegawai apakah kebutuhan fisik, kebutuhan sosial ataupun kebutuhan lainnya sehingga setiap karyawan akan bekerja bersungguh-sungguh, loyal terhadap pekerjaan dan kelangsungan hidup organisasi dimana mereka bekerja.

PT. Graha Putra Mandiri Medan adalah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor semen merk “Holcim”. Perusahaan tersebut memiliki 45 orang karyawan.

Dalam hal pemberian kesejahteraan, pihak PT. Graha Putra Mandiri Medan sangat memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut, baik dalam kerja maupun kehidupan sehari-hari. Pemenuhan kebutuhan dalam bekerja dapat berupa tunjangan yaitu tunjangan jabatan dan THR, fasilitas kerja yaitu transportasi dan makan siang yang diberikan dari perusahaan, fasilitas sosial yaitu kesehatan, cuti, pensiun, libur umum yang keseluruhannya dalam bentuk kompensasi. Walaupun kompensasi telah diberikan, tetapi dirasa masih sangat minim. Hal ini terbukti masih rendahnya produktivitas kerja yang dicapai.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kompensasi tersebut dan menuangkannya dalam karya ilmiah dengan judul :  
“PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PUTRA MANDIRI MEDAN “.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan adanya masalah yang berhubungan dengan kompensasi yang dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

## C. Hipotesis

“Hipotesis adalah terkaan, dugaan sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”.<sup>1)</sup>

Adapun hipotesis yang dikemukakan atas perumusan masalah di atas adalah :  
Pemberian kompensasi belum dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat keterbatasan waktu, dana dan pengetahuan yang dimiliki. Maka luas penelitian ini hanya menyangkut pemberian kompensasi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Graha Putra Mandiri Medan.

## D. Luas dan Tujuan dan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang dijalankan oleh PT. Graha Purta Mandiri Medan.

---

<sup>1)</sup> Winarno Surakhmad, *Pangantar Penelitian Ilmiah*, Edisi VII, Penerbit Tarsito, 1995, hal. 39.

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi yang dijalankan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Metode Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini diadakan riset meliputi :

#### **a. Penelitian Kepustakaan (Library Research)**

Pada penelitian kepustakaan ini yang penelitiannya dilakukan berdasarkan teori yang diperoleh dari berbagai literatur, buku-buku, majalah ilmiah lainnya, buletin, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan objek penelitian dan pembahasan skripsi ini untuk memperoleh data sekunder.

#### **b. Penelitian Lapangan (Field Research)**

Pada penelitian lapangan ini yaitu dengan melakukan kunjungan ke objek yang diteliti, guna mendapatkan data primer langsung.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penyusunan skripsi ini adalah :

- a. Pengamatan (observation) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objeknya.
- b. Wawancara (interview) yaitu dengan mengadakan wawancara dengan pihak yang

berkompeten di dalam perusahaan.



- c. Daftar pertanyaan (questionnaire) yaitu dengan menyusun beberapa daftar pertanyaan secara tertulis untuk diajukan kepada responden perusahaan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

## **F. Metode Analisis**

Di dalam penganalisaan data, penulis akan menggunakan metode Deskriptif dan Deduktif.

1. Dengan metode Deskriptif, data disusun di kelompokkan kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya tentang PT. Graha Putra Mandiri Medan.
2. Dengan metode Deduktif yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan kebenaran umum untuk diperbandingkan dengan fakta dalam praktek sebagai kenyataan khusus, sehingga diperoleh gambaran penyimpangan maupun penyesuaian diantara keduanya.

Dari kedua metode analisis di atas penulis akan mengambil kesimpulan untuk selanjutnya menyusun serta memberikan saran sebagai jalan keluar atau pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Pengertian Dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

Salah satu cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Dalam suatu organisasi, kompensasi merupakan masalah yang paling penting bagi karyawan maupun bagi organisasi itu sendiri. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini banyak menyangkut faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Di samping itu kedudukan dan fungsi kompensasi merupakan sarana untuk memelihara dan melestarikan serta meningkatkan taraf hidup para karyawan yang ditetapkan atas dasar nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Oleh karena, bila karyawan memandang kompensasi yang mereka terima tidak memadai, maka

produktivitas, disiplin, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis.

Gaji dan upah serta insentif lainnya yang dapat dinilai dalam bentuk uang sering juga disebut dengan kompensasi. Pada dasarnya ada beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang perlu diketahui, diantaranya adalah :

“Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan”.<sup>2)</sup>

Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kwartal kepada karyawan, sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

“Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.<sup>3)</sup>

“Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diberikannya”.<sup>4)</sup>

Kompensasi adalah sarana yang disediakan menyangkut rasa aman karyawan yang disebabkan oleh kerja maupun diluar kerja beserta keluarganya. Biasanya

<sup>2)</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Keempat, 1995, hal. 45.

<sup>3)</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, Cetakan Ketiga belas, BPFE, Yogyakarta, 1995, hal. 245.

<sup>4)</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan*, Cetakan Ketujuh, Universitas Medan Area, 1998, hal. 245.

kompensasi diberikan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan, namun ada indikator-indikator kompensasi yang hanya diberikan oleh beberapa karyawan saja,

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi bukan diberikan dalam bentuk uang saja, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk-bentuk yang lain. Jadi kompensasi meliputi pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) seperti gaji dan upah, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran secara tidak langsung (indirect financial payment) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan, ganjaran non finansial (non financial reward) seperti jam kerja yang lebih luwes serta kantor yang lebih bergensi. Kemudian kita perlu mengetahui, sejauhmana pentingnya kompensasi bagi karyawan serta tujuan dan sasaran pemberian kompensasi.

#### **a. Pentingnya Kompensasi**

Bagi perusahaan kompensasi adalah biaya perusahaan terbesar yang wajib dikeluarkan setiap tahunnya. Besarnya balas jasa ini merupakan sarana atau alat yang akan dipengaruhi dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, agar dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan tersebut secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu pemberian kompensasi bukan hanya terbatas dalam jumlahnya saja, tetapi masih ada beberapa hal yang penting untuk

diperhatikan, antara lain :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

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)13/3/24

- “1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- 2) Kompensasi harus dapat mengikat
- 3) Kompensasi harus adil
- 4) Kompensasi tidak boleh bersifat statis”.<sup>5)</sup>

#### **ad.1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal**

Dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya secara minimal. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menetapkan kompensasi kepada para karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal.

#### **ad.2) Kompensasi harus dapat mengikat**

Besarnya kompensasi harus diusahakan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat mengikat para karyawannya, terutama karyawan yang penting. Hal ini penting bagi kemajuan dan kelancaran tugas dari perusahaan yang bersangkutan.

#### **ad 3) Kompensasi harus adil**

Pemberian kompensasi yang tepat bukan semata-mata karena jumlahnya saja tetapi juga harus memperhatikan unsur keadilan. Adil di sini bukan berarti harus sama

---

<sup>5)</sup> Soesilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1993, hal. 40.

jumlahnya, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya, sehingga dibuat penggolongan pekerjaan yang didasarkan pada penelitian bahwa tugas tersebut perlu diberikan kompensasi yang sama berdasarkan pertimbangan berikut yaitu berat ringannya pekerjaan, besar kecilnya resiko pekerjaan dan perlu tidaknya keterampilan dalam bekerja.

#### **ad 4) Kompensasi tidak boleh bersifat statis**

Besarnya kompensasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan harus disesuaikan dengan perubahan nilai uang dan memperhatikan perubahan tingkat hidup karyawan. Ini berarti bahwa kompensasi yang telah ditetapkan sewaktu-waktu harus ditinjau kembali.

### **b. Tujuan dan Sasaran Pemberian Kompensasi**

#### **1) Tujuan Pemberian Kompensasi**

##### **Tujuan Pemberian Kompensasi antara lain :**

##### **a) Ikatan kerjasama**

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

**b) Kepuasan kerja**

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, kepuasan kerja dan jabatannya.

**c) Pengadaan efektif**

Apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kualitatif untuk perusahaan akan lebih mudah.

**d) Motivasi**

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahan.

**e) Stabilitas karyawan**

Dengan program kompensasi atas dasar prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn over akan relatif kecil.

**f) Disiplin**

Dengan pemberian kompensasi cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mantaati peraturan yang berlaku.

**g) Pengaruh serikat buruh**

Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### h) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.<sup>6)</sup>

## 2) Sasaran Pemberian Kompensasi

Adapun sasaran dari pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan harga diri para karyawan.
- 4) Mempererat hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan.
- 5) Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan.
- 6) Meningkatkan disiplin kerja.
- 7) Perusahaan dapat mengefisienkan tenaga karyawan yang potensial.
- 8) Perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasaran.
- 9) Mempermudah perusahaan mencapai tujuan.
- 10) Melaksanakan perundang-undangan yang berlaku
- 11) Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi maju”.<sup>7)</sup>

---

<sup>6)</sup> *Malayu SP. Hasibuan, OP.Cit, hal. 137*

<sup>7)</sup> *Saydam Ghozali, Manajemen Sumber Daya manusia, Djambatan, Jakarta, 1996, hal. 241*



## 2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi atas 2 (dua) bagian, yaitu :

- “a. Kompensasi langsung (direct compensation)
- b. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) ”.<sup>8)</sup>

### ad.a. Kompensasi langsung (direct compensation)

Kompensasi langsung (direct compensation) berupa :

#### 1) Gaji

“Gaji yaitu pengganti jasa bagi tenaga kerja meliputi masa dan syarat-syarat dengan tugas-tugas yang sifatnya lebih konstan ditetapkan meliputi masa yang lebih panjang”.<sup>9)</sup>

#### 2) Upah

“Upah yaitu jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa tertentu dan upah ini diberikan meliputi : jam, upah harian dan upah mingguan”.<sup>10)</sup>

#### Insentif

“Yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang produktivitasnya di atas prestasi standar.

<sup>8)</sup> Malayu SP. Hasibuan, *OP.Cit*, hal. 133

<sup>9)</sup> Bambang Kusariyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen No. 95, Cetakan Kedua, Penerbit Binaman Pressindo, Jakarta, hal. 48*

<sup>10)</sup> Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, Edisi I, CV. Masagung, Jakarta, 1996, hal. 53*

Jenis kompensasi langsung ini merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban karyawan untuk membayarnya.

#### **ad.b. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation)**

Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) atau kesejahteraan karyawan (employee welfare) yang dapat berupa benefit dan service.

Benefit dan service adalah jenis kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Contoh dari jenis kompensasi ini adalah Tunjangan Hari Raya (THR), uang pensiun, pakaian dinas, olah raga, darmawisata dan lain sebagainya.

Tujuan pemberian kompensasi Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990, hal.245) fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada umumnya sebagai berikut :

1. Perumahan
2. Kesehatan
3. Transportasi
4. Asuransi
5. Uang duka
6. Uang Makan

Semua ini tentu saja akan berarti usaha untuk mempertahankan apa saja yang sudah ada. Tetapi walaupun demikian perlulah perusahaan menambah berbagai

kegiatan yang terutama akan membantu untuk memelihara kemampuan dan sikap dari para karyawannya. Program-program pemberian fasilitas kompensasi akan membantu untuk melihat kondisinya, sementara program-program karyawan dalam berbagai bentuknya membantu memelihara sikap para karyawan. Kompensasi adalah sarana yang disediakan menyangkut rasa aman karyawan yang disebabkan oleh kerja maupun diluar kerja beserta keluarganya.

Bisanya pembayaran penghasilan dilakukan setiap bulannya pada tanggal 25 pada bulan itu. Bila hari itu jatuh pada hari libur, maka pembayarannya dimajukan pada hari kerja sebelum tanggal 25.

## **B. Jenis – jenis dan Bentuk Pemberian Kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi menurut Nurman Chairi (2002, hal.34) adalah:

1. Gaji
2. Tunjangan-tunjangan
3. Pengobatan perawatan kesehatan
4. Jaminan sosial
5. Cuti dan izin tidak masuk kerja
6. Keselamatan dan kesehatan kerja.

Kutipan diatas dapat dijelaskan secara lengkap sebagai berikut :

### **1. Gaji**

Gaji ditetapkan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati, dan diberikan secara rutin kepada karyawan. Gaji terdiri dari :

#### a. Gaji pokok

Gaji pokok diberikan besarnya berdasarkan golongan atau jabatan serta lama kerja seorang karyawan. Semakin tinggi golongan atau jabatan serta lama kerjanya maka akan semakin besar gaji yang diterima oleh karyawan. Ketentuan gaji dapat diketahui sebagai berikut :

##### 1. Kenaikan gaji dan atau kenaikan golongan.

Masa kerja untuk pertimbangan kenaikan periodik golongan ruang gaji adalah 1 tahun bagi karyawan yang penilaian pekerjaannya dengan kategori baik, 1<sup>1/2</sup> tahun bagi kategori baik, dan 2 tahun bagi kategori normal.

##### 2. Selambat-lambatnya setiap 12 bulan dengan berpedoman pada situasi moneter atau adanya perubahan kebijaksanaan pemerintah dan dengan mengingat kemampuan perusahaan.

#### b. Gaji lembur

Diberikan setelah karyawan bekerja setelah masa berakhirnya waktu kerja.

Jumlahnya ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

#### c. Insentif

Diberikan atas prestasi melebihi target waktu, nilai dan kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### d. Bonus tahunan

Besar dan waktu pemberiannya ditentukan oleh kebijakan perusahaan

**e. Pemberian uang makan**

Biasanya pihak perusahaan memberikan makan satu kali dalam sehari, baik dalam bentuk makanan maupun dalam bentuk uang.

**2. Tunjangan-tunjangan**

Tunjangan diberikan kepada seluruh karyawan, jenis tunjangan sebagai berikut :

**a. Tunjangan Hari Raya**

Tunjangan diberikan selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari raya keagamaan yang terdiri dari :

1. Satu bulan gaji pokok.
2. Satu bulan rata-rata insentif.
3. Satu bulan tunjangan cuti.

**b. Tunjangan transport**

Tunjangan transport diberikan sesuai dengan tarif yang berlaku.

**c. Tunjangan pengganti**

**3. Pengobatan perawatan kesehatan**

Perusahaan memberikan penggantian biaya pemeriksaan kesehatan dan pembelian obat-obatan bagi karyawan dan keluarga yang berhak.

**4. Jaminan sosial**

Jaminan sosial diberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk, jaminan sosial diberikan sebesar 2 samapi 5 tahun sesuai lama kerja.

**a. Jaminan kecelakaan kerja**

**b. Jaminan kematian**

- c. Jaminan hari tua
  - d. Jaminan sosial tenaga kerja
  - e. Sumbangan kedukaan
  - f. Rekreasi
  - g. Olah raga dan kesenian
  - h. Kerohanian
  - i. Koperasi karyawan
5. Cuti dan izin tidak masuk kerja
- a. Cuti tahunan
  - b. Cuti besar
6. Keselamatan kerja

Karyawan diberikan peralatan keselamatan kerja, dua stel pakaian kerja dalam setahun.

Sistem pembayaran kompensasi merupakan kumpulan dari subsistem-subsistem kompensasi yang berbentuk satu kesatuan yang berinteraksi satu dengan yang lainnya, sehingga pada tujuannya akan mengarah pada prinsip keadilan bagi karyawan. Kontribusi maksimal perusahaan terhadap karyawan haruslah jelas dan mempunyai prinsip keadilan sehingga karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya.

Ada beberapa sistem kompensasi yang umumnya diterapkan oleh beberapa perusahaan yaitu sistem waktu, sistem hasil (output), sistem borongan.

### 1. Sistem waktu

Di dalam sistem kompensasi ini adanya penentuan suatu kompensasi berdasarkan standar waktu seperti jam, hari mingguan ataupun bulanan. Sistem kompensasi ini mudah serta mempunyai administrasi yang berbelit-belit dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian. Pada sistem kompensasi ini besarnya kompensasi didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan pada produktivitas kerja karyawan.

### 2. Sistem hasil (output)

Pada sistem kompensasi ini besarnya kompensasi didasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Jadi bisa juga dikatakan kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya.

### 3. Sistem borongan

Di dalam sistem kompensasi ini biasanya didasarkan atas adanya penetapan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya. Penetapan kompensasi yang tergantung kecermatan karyawan serta keahlian yang ada pada karyawan dan ini pada akhirnya akan membuat suatu perhitungan kalkulasi yang harus tepat sehingga akan menghasilkan suatu volume pekerjaan yang tepat pula dan setelah itu baru mendapat suatu kompensasi yang layak.

Pada sistem kompensasi ini apabila karyawan didalam mengerjakan suatu yang harus dikerjakannya tidak sesuai volume pekerjaan yang telah ditetapkan ataupun

lama mengerjakannya (tidak tepat waktu) maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah dan apabila sebaliknya tingkat kompensasi yang diberikan pula akan tinggi. Kemudian dasar pembayaran kompensasi ditetapkan pada dua macam metode kompensasi antara lain metode tunggal dan metode jamak.

#### a. Metode tunggal

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki yang dijadikan standarnya.

#### b. Metode jamak

Suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah sifat pekerjaan, pendidikan formal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak akan terjadi. Ini terjadi pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode manapun yang digunakan sebagai dasar pembayaran kompensasi hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan bagi semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi perusahaan sama-sama dapat tercapai dengan baik.

Kompensasi meliputi : gaji, pemberian perangsang, pemberian keuntungan tahunan. Untuk lebih jelasnya berikut akan diuraikan satu demi satu.

#### 1. Gaji

Pada umumnya setiap orang bersedia melakukan pekerjaan untuk orang lain

UNIVERSITAS MEDAN AREA **kasnya dipandang oleh keinginan untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan itu**



guna mencukupi kebutuhan hidupnya dalam bentuk uang yang disebut dengan gaji.

Setiap instansi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada para karyawannya, maksudnya bahwa gaji yang diberikan tersebut mampu memberikan semangat dan kepuasan kerja pada karyawannya. Secara ideal, gaji karyawan dan sistemnya harus memenuhi unsur adil, cukup dan merangsang, sehingga meningkatkan semangat kerja. Dan perlu diperhatikan bahwa gaji yang wajar dihubungkan dengan beratnya beban tugas, kualifikasi, tanggung jawab, prestasi, produktivitas, prestasi dan semangat kerja, lamanya menjabat dan tingkat biaya hidup.

Kecuali penyediaan gaji, perlu juga diusahakan sistem kenaikan gaji yang wajar. Seorang karyawan dalam jabatan tertentu apabila telah memenuhi jangka waktu yang ditetapkan untuk suatu produktivitas kerja yang dikehendaki dapat diberikan kenaikan gaji, karena ini dapat merupakan suatu perangsang bagi karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

## 2. Pemberian Perangsang

Selain gaji yang cukup kepada karyawan perlu diberikan perangsang untuk mengefektifkan semangat kerja mereka untuk terus berprestasi.

## 3. Pemberian Keuntungan Tahunan

Keuntungan tahunan diberikan kepada setiap karyawan yang berasal dari laba setiap tahunnya.

### **C. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Adapun Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada para karyawan menurut More dan Hendrick (1990, hal. 59) yaitu sebagai berikut :

1. Faktor pendidikan
2. Faktor Dana
3. Faktor tenaga manusia

Kutipan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor pendidikan sangat mempengaruhi pemberian kompensasi karyawan masing–masing karyawan sebab tidak semua karyawan mempunyai jenjang pendidikan, dengan demikian tidak semua pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dan dimengerti dengan mudah oleh para karyawan yang bersangkutan.
2. Faktor dana sangat mempengaruhi suatu kenyataan bahwa tidak satupun organisasi yang bisa hidup tanpa ada dana, dan hampir semua perusahaan dihadapkan kepada keterbatasan sumber dana. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat menyediakan dana pekerjaan yang banyak membutuhkan banyak biaya dengan demikian akan terciptanya suatu efektifitas kerja yang benar–benar efektif dan efisien.
3. Faktor tenaga kerja mempengaruhi tenaga manusia merupakan sumber terpenting, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan pula kepada sumber tenaga manusia.



Berdasarkan definisi/uraian diatas penulis mendefinisikan pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Tingkat kebutuhan makan, sandang dan pangan.
2. Gaji/upah yang relevan
3. Tunjangan karyawan yang baik.
4. Bonus dan insentif yang memadai
5. Tunjangan jaminan sosial (pensiun, cuti)
6. Tunjangan kesehatan
7. Fasilitas kerja yang baik

Sistem kompensasi haruslah didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Ini berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem kompensasi faktor-faktor tersebut haruslah diperhitungkan. Faktor-faktor tersebut adalah :

#### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika jumlah pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

#### 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi jika sebaliknya kemampuan dan

kesediaan perusahaan untuk membayar semakin kurang, maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

### 3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, dan sebaliknya bila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

### 4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, dan sebaliknya bila tingkat produktivitas kerja karyawan buruk serta sedikit, maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

### 5. Pemerintah dengan perundang-undangan dan kepres

Pemerintah dengan perundang-undangan dan kepres menetapkan besarnya batas upah minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

### 6. Biaya hidup

Biaya hidup di suatu daerah tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi relatif rendah.

#### 7. Posisi jabatan karyawan.

Tinggi rendahnya jabatan seorang karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterimanya.

#### 8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang lama, maka besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut akan semakin besar.

#### 9. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Namun sebaliknya bila kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi akan rendah karena terdapat banyak pengangguran.

#### 10. Jenis dan sifat pekerjaan

Bila jenis dan sifat suatu pekerjaan dalam pengerjaannya sulit dan mempunyai resiko yang besar, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena meminta tingkat kecakapan serta ketelitian yang tinggi untuk mengerjakannya. Namun jika sifat dan jenis pekerjaan tersebut mudah dan memiliki resiko yang rendah, maka tingkat kompensasinya juga kecil.

### D. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja sering menimbulkan kemangkiran, pergantian karyawan,

penurunan, dan majikan merasa perlu memuaskannya. Sebagian besar

karyawan di perusahaan melaporkan bahwa mereka diukur tidak melaksanakan produktivitas kerja yang baik.

Prestasi yang tinggi dan imbalan yang adil mendorong timbulnya tingkat produktivitas kerja yang tinggi melalui kaitan antara prestasi-produktivitas-usaha.

Menurut Davis & Newton (1995, hal.105) : “Produktivitas kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya mereka”.

Menurut Robin (1996, hal.26) : “Produktivitas kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Ada perbedaan yang penting antara pengukuran produktivitas kerja ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Produktivitas kerja adalah perasaan senang atas hasil kerja mereka yang optimal atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Ketiga bagian itu membantu manajer memahami reaksi para pegawainya terhadap produktivitas kerja dan memperkirakan dampak pada produktivitas di masa yang akan datang.

Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Produktivitas kerja menunjukkan seseorang didalam kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi produktivitas kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Produktivitas kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Produktivitas kerja juga dapat mengacu pada tingkat sikap yang umum di dalam suatu kelompok. Dan masalah moral selalu mengacu pada sikap kelompok. Produktivitas kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

### **E. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Tolak ukur tingkat produktivitas kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar produktivitas kerjanya. Indikator – indikator produktivitas kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga unsur tersebut harus mendukung satu sama lainnya agar terciptanya produktivitas kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (1994, hal.223) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Kesejahteraan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat–ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerja monoton atau tidak

Suatu tinjauan ulang yang ekstensif dari literature menyatakan bahwa faktor–faktor yang lebih penting yang mendorong produktivitas kerja adalah keseluruhan faktor yang membentuk produktivitas kerja dalam suatu organisasi tempat individu bekerja.

Menurut Robin (1996, hal.181), faktok–faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental mendukung.

Karyawan lebih menyukai pekerjaan–pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. Ganjaran / balas jasa yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan ganjaran ( gaji, upah, tunjangan, bonus dan promosi ) yang mereka pandang sebagai keadilan sesuai harapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas yang baik. Fasilitas kerja yang nyaman, bersih dan modern dan peralatan yang memadai selalu diinginkan oleh para karyawan.

4. Rekan kerja yang mendukung dan atasan.

Banyak karyawan yang mersa puas bukan saja dari sekedar mendapatkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA ~~Medan Area~~ Estasi kerja saja, namun kerja juga dipandang sebagai interaksi



sosial dari rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Perilaku seorang atasan juga sangat menentukan tingkat produktivitas kerja. Atasan yang ramah, memahami dan menawarkan pujian, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan perhatian para karyawan akan mendorong tingkat produktivitas kerja.

#### 5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Bagaimana mudahnya pekerjaan namun jika karyawan tidak sehati akan sulit untuk mendapatkan prestasi.

Jadi dalam suatu pekerjaan dimana seorang karyawan merasa tidak dapat melakukan produktivitas kerja yang baik maka sangat tergantung oleh berbagai unsur atau faktor yang mempengaruhinya. Unsur tersebut tercipta dan dipengaruhi baik dari diri organisasi maupun dari luar pekerjaan tersebut yang saling mempengaruhi.

Menurut Gibson *et-al* (1997, hal.97), Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah :

1. Faktor ekstern, faktor dari diri organisasi tempat interaksi terjadi yang terdiri dari :
  - a. Upah
  - b. Jaminan kerja
  - c. Status
  - d. Prosedur perusahaan
  - e. Hubungan antara rekan kerja
  - f. Hubungan atasan dan bawahan

2. Faktor ekstern, faktor yang timbul dari diri manusia itu sendiri, diantaranya adalah :

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

Jadi kedua faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja tersebut berinteraksi membentuk keinginan, kebutuhan dan rasa termotivasi yang menggerakkan sifat dasar seseorang didalam produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian / definisi diatas, penulis mendefinisikan tingkat produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil
2. Kesejahteraan sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringanya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinanya
7. Rekan sekerja yang mendukung

1. Semen Kemasan 40 Kg
2. Semen Kemasan 50 Kg

## 2. Srtuktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pihak atasan dengan bawahan atau karyawan sekalipun perlu untuk ditingkatkan sehingga mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Perusahaan dipimpin seorang atasan yang berfungsi menjalankan kegiatan manajemen. Dalam menjalankan usahanya, atasan dibantu oleh karyawan yang bertugas menjalankan rencana yang telah ditetapkan, untuk memaksimalkan usaha tersebut harus diberikan motivasi agar pencapaian tujuan dapat terwujud.

Perlu adanya struktur organisasi yang mengatur dan mengarahkan orang-orang untuk dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Adapun struktur organisasi PT. Graha Putra Mandiri Medan berbentuk organisasi garis, dimana bawahan memberikan pertanggungjawaban pada atasannya. Hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini :

## **BAB III**

### **PT. GRAHA PUTRA MANDIRI**

### **MEDAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

PT. Graha Putra Mandiri Medan, merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distributor produk Semen berdiri pada tahun 1998 berlokasi di Jalan Putri Hijau Baru No. 26 Medan, PT. Graha Putra Mandiri Medan merupakan nama baru sejak 01 Januari 2006, yang sebelumnya bernama PT. Karyaprima Multisarana.

Bertukarnya nama perusahaan tersebut dilatarbelakangi bergabungnya PT. Semen Cibinong Tbk Yang berpusat di Jakarta dengan PT. Holcim Indonesia Tbk. Yang mana kedua perusahaan tersebut juga merupakan distributor produk-produk Semen.

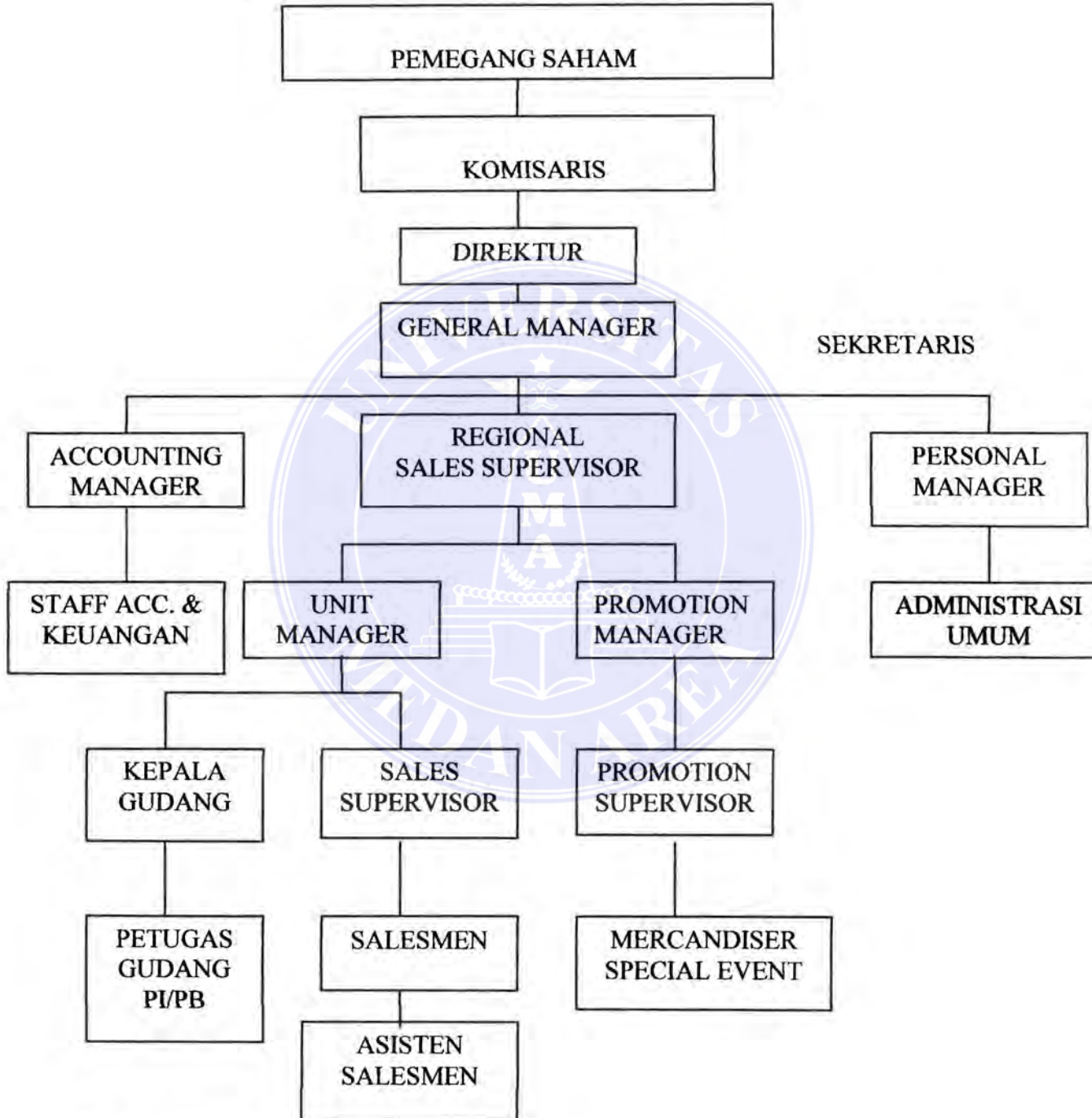
Bergabungnya kedua perusahaan ini bertujuan untuk memperbesar modal, sehingga dengan demikian semakin besarnya modal kegiatan pemasaran dapat dilakukan secara besar-besaran dan penguasaan pasar dapat lebih luas.

Dengan demikian, dapat terlaksana efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan perusahaan PT. Graha Putra Mandiri Medan merupakan distributor produk-produk Semen, antara lain :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

## STRUKTUR ORGANISASI PT. GRAHA PUTRA MANDIRI MEDAN



Sumber : PT. Graha Putra Mandiri Medan

Struktur tersebut menunjukkan bahwa setiap bawahan tidak dapat langsung mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan tertinggi, kecuali yang jenjangnya berada di bawah setingkat dari atasan yang paling tinggi, misalnya General Manager dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan / tugas yang dibebankan kepadanya hanya kepada Direktur bukan kepada dewan komisaris atau pemegang saham. Demikian juga dengan jenjang-jenjang lainnya. Sedangkan staff yang digunakan adalah sekretaris yang tugasnya membantu general manager dalam melaksanakan tugas dan sekretaris tersebut bertanggungjawab atas kerja yang dilaksanakan hanya kepada general manager.

### Pembagian Tugas

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal, maka seorang / personil yang memegang suatu jabatan tertentu harus mampu menguasai fungsi-fungsi manajemen. Salah satu yang penting atas penguasaan fungsi manajemen adalah untuk menggerakkan, memotivasi para bawahan agar dapat atau mau bekerja dengan baik dan penuh semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun uraian wewenang dan tanggung jawab untuk masing-masing yang dipegang oleh personal adalah sebagai berikut :

#### a. Pemegang Saham

Pemegang saham adalah pimpinan yang tertinggi, yang membawahi dewan komisaris, direktur dan general manager serta tingkat yang lebih

bawah lainnya. Tugas dan wewenang pemegang saham adalah sebagai berikut :

1. Mengangkat dan memberhentikan dewan komisaris
2. Bertanggung jawab atas pelaksanaan / penggunaan modal atau asset perusahaan dalam mencapai tujuan.
3. Mengawasi dewan komisaris dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

#### b. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan tingkat kedua dari struktur organisasi PT. Graha Putra Mandiri Medan, yang kekuasaannya dibawah pemegang saham.

Tugas, wewenang dan tanggung jawab dewan komisaris adalah sebagai berikut :

1. Menentukan garis besar kebijaksanaan umum dan program kerja perusahaan.
2. Menganalisa, mengevaluasi dan menilai kegiatan yang berlangsung di perusahaan.
3. Mengangkat dan memberhentikan direktur.
4. Bertanggung jawab penuh terhadap harta perusahaan.

### c. Direktur

Direktur sebagai pimpinan perusahaan yang berada pada tingkat ketiga dari struktur organisasi PT. Graha Putra Mandiri Medan. Ini berarti mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya kepada dewan komisaris.

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawabnya ialah :

1. Menentukan kebijaksanaan utama dan merumuskannya secara garis besar, dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah digariskan dalam pola rencana.
2. Mengangkat dan memberhentikan manager.
3. Mengkoordinasikan dan mengawasi tugas manager.
4. Membuat peraturan-peraturan intern, tanpa bertentangan dengan undang-undang yang berlaku di perusahaan maupun yang berlaku di Indonesia.
5. Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas yang telah diterima dari dewan komisaris.
6. Mengambil keputusan-keputusan dan melakukan tindakan yang tepat atas permasalahan yang dihadapi perusahaan yang bersangkutan.

### d. General Manager

General manager atau manajer umum adalah jabatan yang dibawah oleh direktur, oleh karena itu, general manager mempertanggungjawabkan atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada direktur.

Untuk lebih jelasnya tugas, wewenang dan tanggung jawab manager

umum adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

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)13/3/24



1. Mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan tugas para manajer bagian.
2. Bertanggung jawab penuh kepada direktur.
3. Mengangkat dan memberhentikan manajer bagian.
4. Mengarahkan dan meneliti operasi perusahaan guna mencapai tujuan.
5. Melakukan kontrak-kontrak dengan pihak luar.

**e. Sekretaris**

Sekretaris merupakan staff perusahaan yang tugasnya membantu general manajer.

Di samping itu, tugas dan tanggung jawab sekretaris adalah sebagai berikut :

1. Menerima surat-surat yang masuk, kemudian diteruskan ke manajer bagian (yang berkepentingan) tetapi terlebih dahulu diketahui oleh general manajer.
2. Mempertanggungjawabkan semua pelaksanaan tugasnya kepada general manajer.
3. Menemani general manajer dalam menghadiri rapat kerja atau pertemuan-pertemuan resmi perusahaan.
4. Membantu general manajer dalam rangka mempersiapkan bahan-bahan yang diperlukan dalam rapat.

**f. Accounting Manager (Manajer Akuntansi)**

Manajer akuntansi mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab, sebagai berikut :

1. Merencanakan serta mengawasi pelaksanaan pembukuan dan keuangan perusahaan.
2. Membuat semua transaksi yang terjadi di perusahaan.
3. Membantu manajer umum dalam merumuskan anggaran perusahaan.
4. Mengamati segala hal-hal yang berhubungan dengan pajak dan asuransi perusahaan.

Manajer akuntansi mempunyai staff akuntansi dan keuangan yang mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab antara lain :

1. Membantu manajer akuntansi dalam melaksanakan tugas.
2. Bertanggung jawab penuh atas semua tugasnya kepada manajer akuntansi.
3. Berwenang membuat kebijakan-kebijakan di dalam tugasnya demi untuk kelancaran proses kegiatan manajer keuangan.

**g. Regional Sales Manajer**

Regional Sales Manajer mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab, antara lain :

1. Merencanakan kegiatan riset pasar, guna mendapatkan data tentang tingkat kebutuhan konsumen. Daya beli konsumen dan kondisi atau keadaan persaingan, sehingga pelaksanaan kegiatan pemasaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2. Menentukan daerah penjualan.

3. Mempertanggungjawabkan atas hasil yang diperoleh dari hasil penjualan
4. Merencanakan secara garis besar kegiatan promosi, merencanakan anggaran biaya promosi dan lain-lain.
5. Menganalisa dan menilai atas pelaksanaan strategi pemasaran, khususnya kegiatan promosi yang dilaksanakan oleh manajer unit dan manajer promosi.
6. Mengambil keputusan terhadap usaha dari bawahan.

Regionaal Sales Manajer mempunyai dua staff manajer, yaitu manajer unit dan manajer promosi, berarti ia mempunyai wewenang untuk mendelegasikan tugas kepada ke dua staff manajer tersebut.

#### a. Manajer Unit

Manajer unit mempunyai dua bawahan, yaitu kepala gudang dan sales supervisor.

1. Tugas, wewenang dan tanggung jawab kepala gudang adalah :
  - Mengkoordinir kegiatan pergudangan yang ada di perusahaan dan menerima barang-barang yang masuk di gudang.
  - Mencatat semua barang yang masuk dan keluar.
  - Bertanggung jawab jika ada barang yang rusak dan hilang.

Kepala gudang mempunyai bawahan yaitu PI/PB yang tugasnya adalah melaksanakan operasi yang berhubungan dengan keluar masuknya barang, bertanggung jawab penuh atas segala kegiatannya kepada kepala gudang dan lain-lain.

**2 Tugas, wewenang dan tanggung jawab sales supervisor adalah :**

- Melakukan rapat dengan para salesman untuk memecahkan masalah bila ada dan memberikan motivasi kepada para salesman tersebut.
- Mempertanggungjawabkan segala hasil kerjanya kepada unit manajer.
- Mempunyai tugas untuk mendelegasikan wewenang kepada salesman.
- Mengawasi dan menilai pelaksanaan kerja salesman dalam memasarkan produk.
- Melakukan riset lapangan guna pengembangan pasar.

Sales supervisor mempunyai bawahan yaitu para salesmen.

Tugas para salesmen tersebut antara lain :

- Melakukan penjualan.
- Mencari konsumen baru.
- Memberikan servis kepada konsumen.
- Mencari informasi pasar untuk perkembangan kemajuan produk.

### **b. Manajer Promosi**

Tugas, wewenang dan tanggung jawab manajer promosi adalah :

- Merencanakan program promosi yang dilaksanakan.
- Membuat anggaran biaya promosi.
- Bertanggung jawab penuh atas tindakannya kepada regional sales manajer.
- Menentukan media yang akan digunakan untuk kegiatan promosi dan memilih media yang paling efektif, serta mengalokasikan biaya yang ada untuk kegiatan promosi tersebut.

Untuk menunjang keberhasilan kerja manajer promosi mendelegasikan tugasnya kepada supervisor promosi. Supervisor promosi sebagai bawahan manajer promosi mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Membuat rencana program promosi, kemudian diajukan kepada manajer promosi.
- Bertanggung jawab kepada manajer promosi atas pelaksanaan tugasnya.

#### **h. Personal Manajer**

**Personal Manajer mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :**

- 1. Mewakili pimpinan di atasnya dalam bidang hukum dan hal-hal lain yang berhubungan dengan karyawan.**
- 2. Bertanggung jawab kepada kedisiplinan karyawan.**
- 3. Bertugas mencari, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan memberhentikan karyawan.**
- 4. Berwenang memberikan pengarahan kepada karyawan dan mengambil tindakan bila diperlukan.**
- 5. Bertanggung jawab kepada general manajer.**

**Personal Manajer mempunyai dua staff yaitu staff administrasi dan umum, yang mana tugasnya adalah :**

- Staff umum, bertugas memberi saran dan nasehat kepada manajer personalia.**
- Staff administrasi, bertugas membantu manajer personalia dalam melakukan pencatatan atas prestasi kerja karyawan.**

## **B. Sistem Pembayaran Kompensasi dan Jenis-jenis Kompensasi yang Diberikan**

### **1. Sistem Pembayaran Kompensasi**

Kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting sekali karena merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja guna menghasilkan output untuk kepentingan perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kompensasi yang baik merupakan suatu motivasi bagi karyawan sehingga pada akhirnya juga akan tercapai kondisi produktivitas yang tinggi dan ini jelas sekali akan menguntungkan perusahaan.

Kompensasi merupakan kumpulan dari subsistem-subsistem kompensasi yang berbentuk satu kesatuan yang berinteraksi satu dengan yang lainnya, sehingga pada tujuannya akan mengarah pada prinsip keadilan bagi karyawan. Kontribusi maksimal perusahaan terhadap karyawan haruslah jelas dan mempunyai prinsip keadilan sehingga karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya.

Adapun beberapa sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan pada PT. Graha Putra Mandiri Medan sebagai berikut :

#### **a. Sistem upah per waktu**

Di dalam sistem kompensasi ini adanya penentuan suatu kompensasi berdasarkan standar waktu seperti jam, hari mingguan ataupun bulanan. Sistem kompensasi ini mudah serta mempunyai administrasi yang belit-belit dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian. upah per waktu, para pekerja tidak dilarang untuk bekerja cepat, tetapi memang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

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)13/3/24

sederhana dalam menghitung dan mengadministrasikannya. Pada sistem kompensasi ini besarnya kompensasi didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan pada produktivitas kerja karyawan

**b. Sistem upah per unit produksi yang dihasilkan**

Pada sistem kompensasi ini besarnya kompensasi didasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Jadi bisa juga dikatakan kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya dengan sistem upah per unit produksi yang dihasilkan adalah lebih tepat bagi perusahaan yang langsung dapat mengukur hasil produksinya dan dapat merangsang bekerja lebih cepat.

**c. Sistem upah perangsang.**

Di dalam sistem kompensasi ini biasanya didasarkan atas adanya penetapan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya. Penetapan kompensasi yang tergantung kecermatan karyawan serta keahlian yang ada pada karyawan dan ini pada akhirnya akan membuat suatu perhitungan kalkulasi yang harus tepat sehingga akan menghasilkan suatu volume pekerjaan yang tepat pula dan setelah itu baru mendapat suatu kompensasi yang layak. Sistem upah perangsang adalah merupakan satu cara yang paling baik dalam usaha meningkatkan hasil tetapi tentunya dengan memakai dasar upah tetap.



Pada sistem kompensasi ini apabila karyawan didalam mengerjakan suatu yang harus dikerjakannya tidak sesuai dengan volume pekerjaan yang telah ditetapkan ataupun lama mengerjakannya (tidak tepat waktu) maka tingkat kompensasi yang diberikan rendah dan apabila sebaliknya tingkat kompensasi yang diberikan pula akan tinggi.

Kemudian dasar pembayaran kompensasi ditetapkan pada dua macam metode kompensasi antara lain metode tunggal dan metode jamak.

**a. Metode tunggal**

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki yang dijadikan standarnya.

**b. Metode jamak**

Suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah sifat pekerjaan, pendidikan formal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak akan terjadi. Ini terjadi pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode manapun yang digunakan sebagai dasar pembayaran kompensasi hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan bagi semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi perusahaan sama-sama dapat tercapai dengan baik.

## 2. Jenis-jenis Kompensasi yang Diberikan

Di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja manusia yang produktif dan berprestasi selain faktor-faktor produksi lainnya. Untuk hasil yang diterima oleh perusahaan dari karyawannya, perusahaan wajib memberikan sejumlah balas jasa yang adil dan layak sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan oleh para karyawan tersebut. Selain kompensasi yang diberikan itu harus adil dan layak, kompensasi juga harus dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Pemberian kompensasi karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yang mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya dalam bentuk pemberian kompensasi. Untuk itu perusahaan juga akan mendapatkan umpan balik, yaitu loyalitas dan prestasi dari karyawannya atas pemberian kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Graha Putra Mandiri Medan terdiri dari :

### a. Gaji dasar

Besarnya yang dipakai sebagai gaji dasar menentukan besarnya penghasilan dan potongan-potongan berdasarkan peraturan yang berlaku. Gaji dasar ini disusun berdasarkan pangkat dan masa kerja, tanpa membedakan status

perkawinan, semua karyawan dianggap mempunyai 1 (satu) orang istri dan 3 (tiga) orang anak.

Komponen-komponen dari gaji dasar ini adalah :

1. Gaji pokok
2. Tunjangan keluarga
3. Tunjangan perusahaan
4. Tunjangan pangan yang ada sebelumnya

**b. Tunjangan Eselon**

Tunjangan eselon adalah besaran uang yang dibayarkan kepada karyawan yang menduduki jabatan dengan eselon tertentu. Komponen-komponen dari tunjangan eselon ini adalah :

1. Tunjangan jabatan
2. Tunjangan kegiatan khusus

**c. Tunjangan Konjungtur**

Tunjangan konjungtur adalah besaran uang yang dibayarkan kepada karyawan yang dikaitkan dengan nilai harga, tingkat kemahalan daerah yang menyangkut kebutuhan pokok sehari-hari karyawan.

Komponen-komponen dari tunjangan ini adalah :

1. Tunjangan pangan.
2. Tunjangan operasional.
3. Tunjangan transpor.

**4. Tunjangan produksi.**

5. Tunjangan perbaikan penghasilan.
  6. Tunjangan daerah perintis.
  7. Tunjangan pakaian seragam.
- d. Tunjangan Hari raya.

Diberikan kepada karyawan satu minggu sebelum pelaksanaan Hari Raya agama masing-masing karyawan.

Keuntungan tahunan diberikan kepada setiap karyawan yang berasal dari laba setiap tahunnya. Pada PT. Graha Putra Mandiri Medan keuntungan ini diberikan kepada staff dan bonus kepada golongan I dan golongan II yang besarnya tiga bulan gaji disesuaikan dengan besarnya laba.

- e. Tunjangan Perawatan/Pengobatan

Diberikan kepada karyawan yang dalam perawatan didukung dengan rekening selama perawatan.

- f. Tunjangan Prestasi

Tunjangan prestasi adalah besaran uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan prestasi yang bersangkutan. Tunjangan ini merupakan upaya dalam menetapkan merit sistem (sistem kompensasi berdasarkan prestasi kerja). Pemberian kompensasi ini dimaksudkan untuk mendorong para karyawan selalu meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat.

Pada lokasi penelitian di PT. Graha Putra Mandiri Medan perangsang ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA disebut dengan insentif prestasi yang diberikan tiga bulan sekali

(per triwulan) kepada staff, sedangkan untuk karyawan golongan I dan Golongan II diberikan premi setiap bulan.

#### g. Pemberian Cuti

Perusahaan melakukan kebijaksanaan dalam memberikan cuti kepada karyawan, baik cuti tahunan maupun cuti melahirkan.

#### h. Fasilitas Perumahan

Perusahaan memberikan fasilitas perumahan bagi karyawan. Perumahan ini telah memenuhi syarat, baik dari syarat maupun kelayakan untuk dihuni. Jika jumlah tidak mencukupi, maka perusahaan memberikan tunjangan sewa rumah sebesar 25 % dari besarnya gaji.

#### i. Pemberian Penghargaan

Perusahaan memiliki kebijaksanaan untuk melakukan pemberian penghargaan-penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Dengan diberikannya kompensasi akan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan. Oleh karena itu fungsi dari pemberian ini bagi karyawan adalah untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, baik berupa uang maupun barang dan sebagainya, yang kesemuanya itu ditujukan sebagai kompensasi atas hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan cara ini diharapkan karyawan termotivasi semangat kerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pada umumnya pembayaran upah dan gaji dalam organisasi ditentukan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan

© 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

Document Accepted 13/3/24  
Access Profile (repository.uma.ac.id)13/3/24

deskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasi yang relevan, penentuan harga pekerjaan (yang harus melebihi peraturan minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya membayar upah atau gaji karyawan. Proses pemberian kompensasi ini dapat dijadikan pedoman oleh pemimpin didalam menentukan seberapa besar upah atau gaji yang akan diberikan kepada karyawannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa ( kompensasi ) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui balas jasa yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja dan prestasi kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang



penjual tenaga. Dari penjelasan di atas diduga pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat dengan prestasi kerja karyawan.

### **C. Metode Perhitungan Kompensasi**

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat dipengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka akan memberikan kepuasan kerja dan termotivasi untuk tujuan perusahaan, sebaliknya jika tidak memadai dan kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor emosional dan pri kemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Tujuan sistem kompensasi pada PT. Graha Putra Mandiri Medan adalah:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu

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

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

Adapun metode pemberian motivasi dapat dibagi dalam tiga cara secara :

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

Dengan diberikan kompensasi baik itu berupa gaji maupun upah akan dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan. Oleh karena itu fungsi dan pemberian kompensasi ini bagi karyawan adalah untuk memberikan jasa kepada karyawan baik itu berupa uang dan sebagainya yang semuanya ditujukan atas hasil kerja karyawan bagi perusahaan. Dengan cara ini diharapkan maka akan termotivasi semangat kerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.



#### **D. Gambaran Tentang Produktivitas Kerja Karyawan**

Salah satu unsur dalam pemberian kompensasi yang sangat perlu diperhatikan adalah unsur keadilan. Kompensasi yang diberikan yang dirasa cukup adil oleh pihak karyawan akan mampu menciptakan suatu iklim yang sehat di dalam perusahaan, karena kompensasi adalah suatu faktor positif yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu PT. Graha Putra Mandiri Medan melakukan job evaluation terhadap hasil kerja pekerjaan karyawan untuk meningkatkan rasa keadilan dalam pemberian kompensasi.

Adapun prosedur penilaian produktivitas kerja karyawan tersebut dapat diterangkan sebagai berikut : Personil-personil kerja PT. Graha Putra Mandiri Medan masing-masing mempunyai kepala bagian yang berada di bawah kepala tata usaha. Pada setiap akhir bulan kepala bagian masing-masing membuat laporan formal kepada kepala tata usaha. Dan pada setiap akhir minggu kepala bagian masing-masing biasanya mengadakan rapat kerja kecil untuk membicarakan perkembangan produktivitas kerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang dinilai perusahaan untuk penilaian produktivitas kerja karyawan yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain :

1. Kemampuan teknis
  - a. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - b. Kemampuan kerja

- d. Daya tangkap
- e. Efisiensi dan efektivitas kerja
- f. Penguasaan pekerjaan
- g. Kemampuan bekerja sendiri dan inisiatif
- h. Kemampuan bekerjasama
- i. Kualitas kerja
- j. Presatsi kerja

## 2. Kepribadian dan penampilan

- a. Kejujuran
- b. Kedisiplinan
- c. Keadaan fisik
- d. Kerajinan
- e. Ketelitian atau kecermatan
- f. Persentase dan kecepatan waktu kerja
- g. Tanggung jawab
- h. Kreativitas

## 3. Kemampuan administratus

- a. Kemampuan memimpin
- b. Koordinasi
- c. Ketergantungan
- d. Kemampuan membina bawahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA Kemampuan Berkomunikasi

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

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)13/3/24

#### 4. Hubungan antar manusia

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan teman sekerja
- c. Hubungan sosial

Dalam hal ini kepala bagian masing-masing membuat laporan formal penilaian yang sebenarnya dan diketahui oleh salah seorang asisten pelaksana kerja yang nantinya diserahkan pada akhir bulan kepada kepala tata usaha. Selanjutnya kepala tata usaha dan staff direksi turun langsung ke lapangan untuk menilai dan mensurvei sudah sejauh mana realisasi penilaian produktivitas kerja yang diajukan.

Tujuan dari penilaian produktivitas kerja ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan jabatan/kedudukan personil yang benar-benar skill (ahli).
2. Meningkatkan kreativitas karyawan untuk lebih bergiat lagi.
3. Menyesuaikan insentif dan tunjangan dengan hasil produktivitas kerja.
4. Menyesuaikan gaji dan jabatan.
5. Untuk contoh masukan bagi karyawan formal yang lain agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## **E. Hambatan-hambatan yang Dihadapi**

Tentu saja dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak mudah, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dihadapinya. Demikian halnya dengan perusahaan ini, hambatan-hambatan juga ditemukan dan dihadapi dalam memberikan motivasi kepada karyawan selama ini.

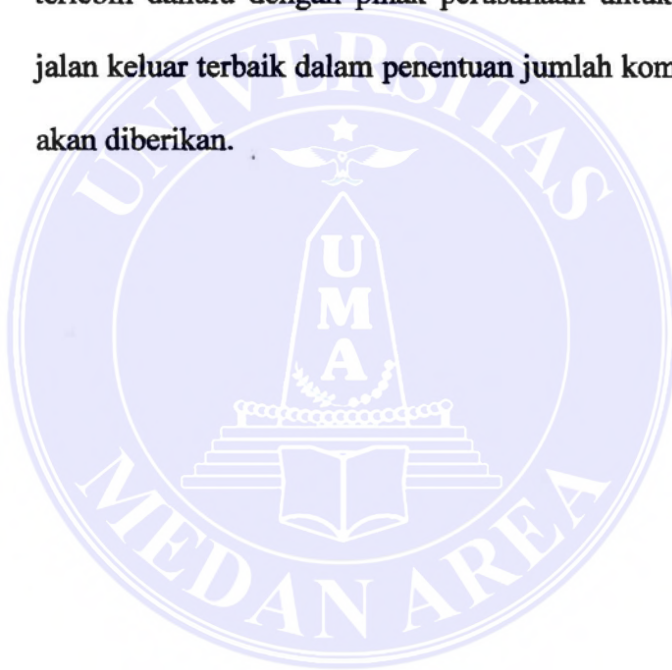
Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi khususnya dalam memotivasi karyawan di perusahaan ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak karyawan tidak dapat menerima sepenuhnya kebijaksanaan pimpinan dalam menerapkan kebijakan motivasi baik itu karyawan operasional maupun karyawan manajerial.
2. Masih ditemukan pihak karyawan yang tidak disiplin sebagaimana yang diharapkan perusahaan, dan hal ini mengakibatkan pihak perusahaan tidak dapat menerapkan kompensasi dengan efektif karena berpengaruh pada produktivitas kerja
3. Pihak perusahaan dalam memimpin dengan cara otoriter di mana inspirasi dari anggota lainnya (baik itu bawahannya sendiri) tidak diikuti secara aktif dalam pengambilan kebijakan dalam pengambilan keputusan.
4. Masih tertutupnya pihak perusahaan dalam mengambil

UNIVERSITAS MEDAN AREA tindakan-tindakan dalam mengatasi masalah yang

dihadapinya, dan hal ini tentu tidak membuat pihak karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan akhirnya produktivitas kerja menjadi lemah.

5. Didalam menangani masalah kompensasi pihak karyawan masih sering malakukan aksi tanpa melakukan rembukan terlebih dahulu dengan pihak perusahaan untuk dapat dicari jalan keluar terbaik dalam penentuan jumlah kompensasi yang akan diberikan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah melakukan analisis dan evaluasi pada Bab IV diatas, maka Pada Bab V ini penulis memberikan kesimpulan, selanjutnya memberikan saran guna mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan.

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Di dalam pemberian kompensasi di PT. Graha Putra Mandiri Medan yang bergerak dalam bidang distributor semen dirasakan masih sangat minim, dimana hal ini terbukti rendahnya produktivitas kerja yang dicapai. Maka keterkaitan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan akan menciptakan hubungan dan sikap karyawan yang baik terhadap perusahaan, di mana harapan karyawan dapat terpenuhi sehingga loyalitas terhadap perusahaan meningkat, tentunya hal ini akan mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan tersebut.
2. Adanya hubungan produktivitas kerja karyawan dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Di mana produktivitas kerja karyawan dinilai dari pencapaian hasil kerja atau produksi daripada karyawan tersebut, tetapi produktivitas kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh kompensasi yang

diterima karyawan dari perusahaan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti : kedisiplinan daripada pribadi karyawan itu sendiri, pengembangan yang dilakukan pihak perusahaan ataupun karena faktor-faktor pendukung lainnya yang turut mempengaruhi daripada produktivitas kerja karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan yang dipakai perusahaan ini dalam menjalankan tugasnya masih bersifat otokratis di mana ia mempunyai wewenang yang sesuka hatinya dalam mengambil keputusan untuk mengangkat dan memberhentikan karyawan yang ada di perusahaan yang dipimpinnya.

## **B. S a r a n**

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

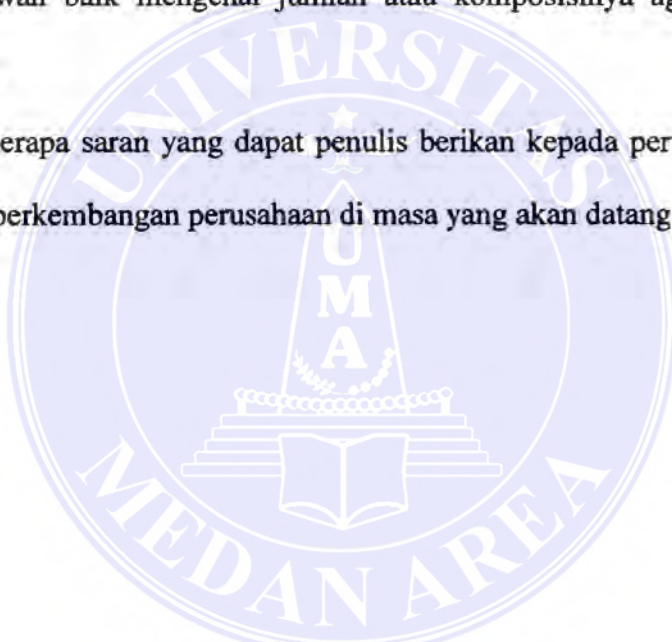
1. Sebaliknya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan ini dirubah dengan segera jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan pemberian motivasi kepada karyawan yang diterapkan selama ini perlu diperbaiki dan dikaji ulang oleh direktur sehingga benar-benar dapat diterapkan secara konsisten misalnya mengenai penilain secara kontiniu agar produktivitas kerja dapat berjalan seperti yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Di dalam pemberian kompensasi kerja kepada karyawan yang belum dapat meningkatkan produktivitas kerja juga diperhatikan, agar tidak terjadinya frustasi terhadap karyawan tersebut.
3. Pemberian motivasi kepada karyawan yang diterapkan selama ini perlu

diperbaiki dan dikaji ulang oleh direktur sehingga benar-benar dapat diterapkan

secara konsisten misalnya mengenai penilain secara kontiniu agar produktivitas kerja dapat berjalan seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Tingkat produktivitas kerja sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi yang lebih memuaskan bagi setiap karyawan dan perlu adanya peninjauan secara periodik mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan baik mengenai jumlah atau komposisinya agar karyawan betah bekerja.

Demikian beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan, agar berguna bagi perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.





## DAFTAR PUSTAKA

- Winarto Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Edisi VII, Penerbit Tarsito, 1995, hal. 39.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Keempat, 1995, hal. 45.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, Cetakan Ketiga belas, BPFE, Yogyakarta, 1995, hal. 245.
- Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan*, Cetakan Ketujuh, CV. Haji Masagung, Jakarta, 1998, hal. 245.
- Soesilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1993, hal. 40.
- Malayu SP. Hasibuan, OP.Cit, hal. 137.
- Saydam Ghozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, 1996, hal. 241.
- Malayu SP. Hasibuan, OP.Cit, hal. 133.
- Bambang Kusariyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen No.95, Cetakan kedua, Penerbit Binaman Pressindo, Jakarta, hal. 48.
- Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Edisi I, CV. Masagung, Jakarta, 1996, hal. 53.