



**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN MANORIAN TRAVEL**



Diajukan oleh  
**Faisal**  
A211 027 35

UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN	
Tgl. Terima	28-12-2006
Asal Dari	Fak. Ekonomi
Banyak	1 (satu) es
Harga	4
No. Inventaris	175/28-12-06
No. Klas	175-863

**JURUSAN MANAJEMEN  
PROGRAM EKSTENSI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2006**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP  
PRODUTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. MANORIAN TRAVEL**

**OLEH:**

**FAISAL**

**A211 02 735**

*Skripsi sarjana lengkap untuk memenuhi salah satu  
Syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin*

**Disetujui:**

**Pembimbing I**



**DR. Abd. Rahman Kadir, MSi**  
Nip. 131 801 839

**Pembimbing II**



**Isnawati Osman, SE, M.BUSS**  
Nip. 132 233 846

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. MANORIAN TRAVEL**


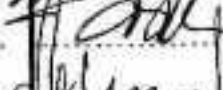

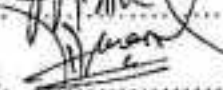

Oleh:

**FAISAL**

**NIM. A21102735**

**Telah Diuji dan Lulus Tanggal 14 Nopember 2006**

**TIM PENGUJI**

<u>Nama Penguji</u>	<u>Jabatan</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE.,M.Si	Ketua	1. 
2. Isnawati Osman, SE.,M.Buss	Sekretaris	2. 
3. Drs. H. Anwar Guricci, DESS	Anggota	3. 
4. Dr. Mahlia Muis, SE.,M.Si	Anggota	4. 
5. Drs. Kasman Damang, ME	Anggota	5. 

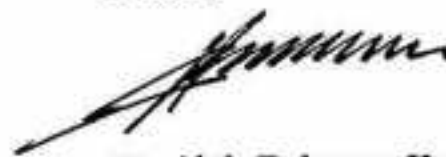
Disetujui oleh:

Program Reguler Sore  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin  
Ketua,



Drs. H. Anwar Guricci, DESS

Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi UNHAS  
Ketua,



Dr. Abd. Rahman Kadir, SE.,M.Si

## KATA PENGANTAR


### *Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan penuh keendahan hati serta memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan melakukan penelitian pada PT Manorian Travel Makassar dengan judul "*Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Manorian Travel*" Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi khususnya pada jurusan manajemen Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki, namun sumbangan pemikiran ini mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi pembaca pada khususnya.

Melalui kesempatan ini, penulis menghanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, oleh karena penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan sebagaimana mestinya tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahanda **H. M. Sachlan** dan Ibunda tercinta **Hj. Halifah** beserta saudara-saudaraku **Achsan, Yulisa, Hendra, Arfan** yang telah memberi bantuan moril dan materil serta senantiasa mendoakan keberhasilan penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
3. Bapak **DR. Abd. Rahman Kadir, MSi**, selaku Pembimbing I dan Ibu **Isnawati Osman, SE, M.BUSS**, selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dan pikirannya membimbing penulis.

- 
4. Seluruh staf pengajar dan karyawan pada Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
  5. **MOTOKART Big Family RUDI RAMBU, INDA BODO, ANDES, CHIZA, NYOP, DHEDO, YUDI GOMBLO, YUDI PALONTANG, SULBEK, IRENJI, YAYAJI, IBE, BETET, IWAN JUGA, CHIKI, ERIQ, ERWIN, LALLI, NANA, MAS ADI BOSKU dan ISTRINYA HEYDI, ANANG dan MOTORNYA, OPAN, CHOKI, CLONINK, ELAN My boo, PABLO, H. NANANG, H. ENAL, DITA, FALTI, FIA, WATI, CAUL, ECHA BULAT, ALLINK, GOBANK, ASO**
  6. **ICHA** mantan terkasih untuk dukungan semangat, cinta dan doa yang sangat berarti.

Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan dan kekeliruan dalam penulisannya, semoga Tuhan senantiasa memberikan Rahmat dan HidayahNya kepada kita semua.

Makassar, 12 Desember 2006

Penulis

Faisal  
A211 02 735

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
<b>Bab I. Pendahuluan</b>	
1. 1. Latar Belakang .....	1
1. 2. Rumusan Masalah .....	4
1. 3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan .....	5
1. 5. Sistematika Penulisan.....	6
<b>Bab II. Landasan Teori</b>	
2. 1. Kompensasi .....	7
2. 2. Gaji .....	13
2. 3. Bonus.....	19
2. 4. Tunjangan.....	20
2. 5. Produktivitas Kerja.....	22
2.6. Kerangka Pikir.....	27
2.7. Hipotesis.....	28

<b>Bab III. Metodologi Penelitian</b>	
3. 1. Lokasi Penelitian .....	29
3. 2. Metode Pengumpulan Data .....	29
3. 3. Jenis dan Sumber Data .....	30
3. 4. Metode Analisis.....	30
3. 5. Defenisi Operasional Variabel .....	33
<b>BAB IV Gambaran Umum Perusahaan</b>	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
4.2. Struktur Organisasi.....	36
4.3. Tata Tertib Perusahaan.....	40
<b>BAB V Analisis dan Pembahasan</b>	
5.1. Waktu Kerja Karyawan .....	41
5.2. Analisis dan Pembahasan Tingkat Produktivitas .....	43
5.3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus.....	50
5.4. Analisa dan Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas.....	53
5.5. Uji Hipotesis.....	54
<b>BAB VI Kesimpulan dan Saran-Saran</b>	
6.1. Kesimpulan.....	56
6.2. Saran-Saran .....	57
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Peningkatan Pendapatan Perusahaan Tahunannya...	3
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 5.1	Jam Kerja Pada PT. Manorian Travel.....	43
Tabel 5.2	Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Manorian Travel.....	47
Tabel 5.3	Produktivitas Kerja Karyawan PT. Manorian Travel Selama Periode 2001 – 2005.....	50
Tabel 5.4	Tingkat Gaji dan Tunjangan Serta Bonus Karyawan Bagian Produksi Rata-rata PT. Manorian Travel.....	51
Tabel 5.5	Perhitungan Regresi.....	53
Tabel 5.6	Hasil Perhitungan Model Kompensasi Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	54



## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pikir.....	27
4.1	Struktur Organisasi.....	38

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini perekonomian Indonesia dalam keadaan yang tidak stabil. Menyikapi hal ini, setiap perusahaan mau tidak mau dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerjanya. Perusahaan sebagai unit produksi harus mampu mempertahankan kontinuitas kehidupan perusahaan . karena selain harus siap menghadapi kondisi perekonomian yang tidak menentu, perusahaan juga harus mampu menghadapi persaingan yang kian hari kian ketat.

Untuk mencapai hal di atas, maka pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab perusahaan memiliki andil dan tanggung jawab yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja secara efektif dari tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya demi tercapainya tingkat produktivitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor yang paling menentukan serta mempengaruhi secara langsung kegiatan perusahaan adalah faktor manusia atau faktor tenaga kerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada usaha yang dilakukan serta kesadaran kerja dari para pekerja itu sendiri.

Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan berhubung keterlibatannya dalam organisasi perusahaan. Pemberian kompensasi finansial (balas jasa berupa pemberian gaji/upah) yang mana merupakan sumber pendapatannya dan juga merupakan faktor yang menentukan statusnya dalam masyarakat, maka kecenderungan untuk bekerja lebih giat selalu tertanam dalam diri setiap pekerja untuk memperbaiki tuntutan hidupnya

Adanya tuntutan hidup tersebut, maka pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan dapat menghasilkan gairah kerja yang positif. Sebaliknya, jika pemberian kompensasi finansial tidak setimpal dengan apa yang dilakukan karyawan, maka karyawan akan cenderung merasa tidak puas atas balas jasa yang didapatkannya dari hasil kerjanya, yang dapat berakibat karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi tidak fokus dan bersungguh-sungguh. Selain itu juga dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dengan segala akibatnya, yang akhirnya tujuan perusahaan seperti yang diharapkan tidak akan tercapai.

Faktor lain yang turut mempengaruhi pekerja hingga cenderung tidak berprestasi baik, selain pemberian gaji yang tidak sesuai dan tidak berdasarkan produktivitas kerja tiap karyawan, juga disebabkan karena kurangnya pertimbangan perusahaan akan suatu ukuran standar tertentu dalam menilai prestasi kerja. Bertitik tolak dari alasan-alasan di atas, maka penulis akan melihat sejauh mana pemberian kompensasi finansial (balas jasa berupa pemberian gaji) oleh perusahaan kepada

karyawannya akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan bersangkutan.

Awal data yang diperoleh penulis pada PT. Manorian Travel, menunjukkan peningkatan pembayaran untuk karyawan demikian juga dengan tingkat produktivitas perusahaan yang diukur dari tingkat pendapatan perusahaan. Dari Tabel 1.1 dapat kita lihat perkembangan pendapatan perusahaan berdasarkan nilai penjualan yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Pendapatan Perusahaan Per Tahun**  
**Tahun 2001 - 2005**

( Dalam Rp 000,- )

Tahun	Pendapatan	Peningkatan / Penurunan
2001	Rp. 151.000	-
2002	Rp. 187.002	Rp. 36.002
2003	Rp. 271.860	Rp. 84.858
2004	Rp. 393.470	Rp. 121.610
2005	Rp. 400.748	Rp. 7.278

Sumber : PT. Manorian Travel, 2006

Dari tabel di atas maka dapat kita lihat bahwa terjadi peningkatan penjualan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Selanjutnya pada tabel 5.4 berikut diperlihatkan pembayaran gaji dan tunjangan serta bonus karyawan PT. Manorian Travel

Hal-hal tersebut di atas menjadi alasan kuat dan dasar pemikiran penulis untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan melalui penulisan skripsi dengan judul : "Analisis pengaruh kompensasi finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Manorian Travel"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah: Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Manorian Travel .

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan**

### **1. Tujuan Penulisan**

- a. Untuk mengetahui kebijakan kompensasi finansial yang diberikan oleh PT. Manorian Travel
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Manorian Travel

### **2. Kegunaan Penulisan**

- a. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan khususnya dalam hal system kompensasi yang dilakukan selama ini, dan kaitannya dengan tingkat produktivitas karyawan.

- b. Sebagai bahan pertimbangan, pembandingan, serta bahan pustaka bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
- c. Sebagai salah satu prasyarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Program Ekstensi Universitas Hasanuddin Makassar.

#### 1.4 Sistematika penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka penulisan skripsi ini terbagi dalam beberapa Bab, terdiri atas :

- Bab Pertama : Pendahuluan yang isinya latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan
- Bab Kedua : Landasan Teori, terdiri dari pengertian produktivitas kerja, pengertian gaji, sistem penggajian, dan insentif.
- Bab Ketiga : Metode Penelitian, terdiri dari daerah dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisis, definisi operasional variabel .
- Bab Keempat : Gambaran umum perusahaan, terdiri dari sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.
- Bab Kelima : Hasil penelitian dan pembahasan, yang isinya sesuai dengan data yang dikumpulkan.
- Bab Keenam : Simpulan dan saran yang isinya adalah simpulan-simpulan parameter hasil penelitian dan saran-saran untuk perbaikan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sistem kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja. Kompensasi dapat bersifat finansial maupun non finansial, yang merupakan suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi/perusahaan bersangkutan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan. Selain penting bagi karyawan, kompensasi juga penting bagi organisasi/perusahaan, karena semua hal yang dilakukan sehubungan dengan kompensasi adalah pencerminan upaya organisasi/perusahaan bersangkutan untuk mempertahankan sumber daya manusianya



## A. Definisi Kompensasi

Seperti yang telah dipaparkan di atas, istilah kompensasi mencakup artian yang luas. Bisa berarti balas jasa dalam bentuk " finansial ataupun non finansial " berikut dikemukakan beberapa definisi :

Handoko (1998, hal. 155) mendefinisikan kompensasi: "segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka" sedangkan menurut Hasibuan (2000, hal. 116) pengertian kompensasi adalah: "semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada karyawan"

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima bukan hanya berupa gaji/upah saja, meskipun gaji atau upah mungkin bagian terbesar dari kompensasi, selain itu organisasi/perusahaan dapat memberikan kompensasi non-finansial dalam bentuk pemberian fasilitas, penghargaan, tunjangan, promosi, insentif, bonus, dan lain-lain.

## B. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi, mengandung tujuan-tujuan positif. Antara lain tujuan tersebut adalah Handoko (1998, hal. 163) :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah , gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya

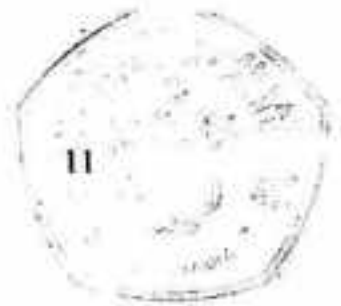
kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “ *economic security* ” –nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Pengkaitan Kompensasi dengan produktivitas kerja. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan perunit/produksi bahkan akan semakin rendah.
- c. Pengkaitan Kompensasi dengan sukses perusahaan makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, maka akan makin menunjukkan makin suksesnya perusahaan bersangkutan. Sebab hal ini dapat terjadi apabila pendapatan yang perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Hubungan antara keseimbangan keadilan pemberian Kompensasi. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “*Input*” (syarat – syarat) dan “*Output*” (tingginya kompensasi yang diberikan).

### C. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap suatu sistem kompensasi. Menurut Hasibuan (2000, hal. 134), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kebenaran dan Keadilan. Bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan telah dihargai jasanya.
- b. Dana organisasi. Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial sangat tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat dari prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.
- c. Serikat karyawan. Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat menjadi " simbol kekuatan " karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen organisasi/perusahaan
- d. Produktivitas kerja. Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan produktivitas karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan turut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut.



- e. Biaya hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi/perusahaan. Namun demikian, cukup sulit dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sangat relatif sifatnya, karena tidak ada ukuran yang pasti.
- f. Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang pimpinan organisasi/perusahaan . dalam pemberian balas jasa pada karyawan jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu, pemerintah ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

#### D. Fungsi Pemberian Kompensasi

Makin jelas gambaran kita betapa pentingnya pengaturan kompensasi yang benar dan adil. Oleh karena itu perlu diketahui apa fungsi dari pemberian kompensasi tersebut dalam suatu organisasi/perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut antara lain (Handoko 1998, hal. 173):

- a. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Ini dapat menyebabkan adanya kemungkinan pergeseran tempat

menuntut kinerja terbaik yang bisa diberikan oleh karyawan. Sebab dengan demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan yang tinggi pula.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan SDM dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

#### E. Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan tingkat Produktivitas Karyawan.

Setelah melihat pemaparan di atas, maka ada beberapa kesimpulan tentang hubungan antara kompensasi finansial dengan tingkat produktivitas karyawan yang bisa kita ambil, yaitu :

- a. Tingkat produktivitas karyawan berkorelasi dengan tingkat kompensasi finansial.
- b. Semakin tinggi tingkat kompensasi finansial yang diterima, akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan.
- c. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- d. Kompensasi finansial dapat berfungsi sebagai pemberi motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- d. Kompensasi finansial dapat berfungsi sebagai pemberi motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan begitu, maka jelaslah kita lihat bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara kompensasi finansial dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, baik itu secara langsung maupun tidak langsung

## 2.2 Gaji

Ada beberapa rumusan mengenai pengertian gaji, yang mana diantaranya sebagai berikut:

1. Ranupandojo dan Husnan (2002, hal. 129) menjelaskan bahwa, Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan rumusan tentang arti gaji sebagai berikut : Gaji adalah suatu imbalan dari pemberi kerja pada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.
2. Flippo (1992, hal 308) mengartikan upah/gaji sebagai harga yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Dari rumusan-rumusan di atas, meskipun berbeda-beda tapi tetap memiliki arti yang sama, yaitu gaji merupakan pengganti atau imbalan jasa atas tenaga yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan, dan wujudnya dapat bermacam-macam.

Sistem pemberian balas jasa harus memperhitungkan agar memenuhi prinsip keadilan. Keadilan pemberian balas jasa menurut Ranupandojo dan Husnan (2002, hal 131) adalah :“ Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan “.

Ini berarti bahwa semakin tinggi persyaratan yang berlaku pada suatu jabatan, semakin tinggi pula penghasilan (Output) yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari gaji yang diterima. Untuk itu keadilan dalam penggajian berarti adanya kesesuaian antara persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang yang mamangu jabatan tertentu (Input/pengorbanan) dengan penghasilan

Selain itu unsur kelayakan dapat kita bandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain dan peraturan pemerintah tentang upah minimum serta kebutuhan pokok minimum. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga “ *External consistency*”, yaitu pemberian gaji yang rendah oleh perusahaan akan mengakibatkan kesulitan memperoleh tenaga kerja

#### a. Sistem Penggajian

Sistem gaji pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan gaji pada karyawan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan dalam mendistribusikan gaji. Masing-masing sistem itu akan memberikan pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang dicapai. Soesilo (2000, hal. 130 - 132) mengklasifikasikan sistem penggajian dalam 4 macam sistem sebagai berikut :

##### 1. Gaji menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

##### 2. Gaji menurut lama kerja

Cara kerja ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, atau perbulan.

##### 3. Gaji menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan para organisasi dimana mereka bekerja.



#### 4. Gaji menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

Selain itu sistem penggajian dapat pula dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2002, hal 139) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam pemberian gaji diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*), dan jumlah tenaga kerja langka, maka gaji atau upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah, upah cenderung turun.

##### 2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "*Bargaining*" karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah.

##### 3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh atau karyawan menuntut upah tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan

membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

#### 4. Produktivitas

Upah sebenarnya adalah imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan ia terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas

#### 5. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun tampaknya biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" dari karyawan.

#### 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

#### b. Insentif (Rangsangan)

Insentif merupakan salah satu alternative/cara untuk mempengaruhi sikap para pekerja secara intensif bilamana balas jasa yang diterima dalam melaksanakan pekerjaan tertentu memenuhi keinginan kebutuhan pribadi mereka. Salah satu cara

pekerjaan tertentu memenuhi keinginan kebutuhan pribadi mereka. Salah satu cara aspek untuk lebih memanfaatkan pekerjaan secara efektif adalah pemberian insentif atau dengan istilah pemberian kegairahan pekerja kepada karyawan, namun demikian, faktor manusia yang berbeda keinginan dan kebutuhan antara satu dengan lainnya perlu kiranya di motivasi agar aktif memberikan partisipasinya dalam kegiatan usaha. Faktor manusia dengan karakter yang berbeda-beda harus ditelaah dengan cermat yang kemudian menentukan jenis insentif yang paling efektif. Oleh Manullang (1994, hal 141) diberikan pengolongan insentif sebagai berikut :

1. Finansial Insentif
2. Non Finansial Insentif
3. Sosial Insentif

Lebih lanjut dijelaskan di sini, Finansial Insentif bukan yang bersifat material/upah yang pantas, namun juga termasuk di dalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dan jaminan kesejahteraan seperti : pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya yang merupakan dorongan utama.

Untuk Non Finansial Insentif atau dorongan kerja yang sifatnya bukan finansial terdapat elemen utama yaitu :

- a. Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan hubungan dengan teman-teman kerja.
- b. Sikap pemimpin terhadap keinginan masing-masing pekerja seperti : promosi, keluhan-keluhan dan hubungan dengan atasan.

pekerjaan tertentu memenuhi keinginan kebutuhan pribadi mereka. Salah satu cara aspek untuk lebih memanfaatkan pekerjaan secara efektif adalah pemberian insentif atau dengan istilah pemberian kegairahan pekerja kepada karyawan, namun demikian, faktor manusia yang berbeda keinginan dan kebutuhan antara satu dengan lainnya perlu kiranya di motivasi agar aktif memberikan partisipasinya dalam kegiatan usaha. Faktor manusia dengan karakter yang berbeda-beda harus ditelaah dengan cermat yang kemudian menentukan jenis insentif yang paling efektif. Oleh Manullang (1994, hal 141) diberikan pengolongan insentif sebagai berikut :

1. Finansial Insentif
2. Non Finansial Insentif
3. Sosial Insentif

Lebih lanjut dijelaskan di sini, Finansial Insentif bukan yang bersifat material/upah yang pantas, namun juga termasuk di dalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dan jaminan kesejahteraan seperti : pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya yang merupakan dorongan utama.

Untuk Non Finansial Insentif atau dorongan kerja yang sifatnya bukan finansial terdapat elemen utama yaitu :

- a. Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan hubungan dengan teman-teman kerja.
- b. Sikap pemimpin terhadap keinginan masing-masing pekerja seperti : promosi, keluhan-keluhan dan hubungan dengan atasan.

Akhirnya Sosial Insentif dimaksudkan sebagai sikap dan keadaan perilaku dari anggota-anggota lainnya terhadap pekerja yang bersangkutan. Daya perangsang dari jenis ketiga di sini pada hakekatnya sifat pemimpin terhadap bawahannya dan pekerja mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pemimpin terhadap bawahannya akan membawa dorongan kegairahan kerja bila pemimpin menaruh perhatian simpati, mempunyai sifat jujur dan memperhatikan kepentingan bawahan.

Bila dikaji maka dapat disimpulkan bahwa metode yang dijelaskan di atas merupakan metode Insentif Positif. Selanjutnya dapat dikemukakan pula bahwa selain metode Insentive Positif maka dalam usaha mendorong atau merangsang pekerja dapat digunakan metode Insentif Negatif. Metode ini pada dasarnya bertentangan dengan metode yang telah dikemukakan sebelumnya. Dimana pekerja dirangsang sedemikian rupa sehingga menimbulkan ketakutan dalam diri pekerja, dalam arti tidak menginginkan adanya kehilangan akan sesuatu yang telah diperoleh. Disini pekerja akan berusaha untuk tidak melalaikan tugasnya apabila ada peraturan yang menyatakan sangsi-sangsi dapat dikenakan bagi pekerja, bila lalai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu contoh adalah bila dalam suatu perusahaan di berlakukan sangsi pemotongan upah/gaji bila karyawan terlambat, hal ini akan merangsang para pekerja untuk tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

## 2.2 Bonus

Dalam arti sempit setiap metode yang digunakan untuk menambah hasil produksi seorang pekerja dengan jalan memberikan pembayaran ekstra kepadanya

memperhatikan produktivitas individual. Bonus adalah suatu pembayaran yang biasanya berbentuk uang sebagai tambahan atas pembayaran yang normal dicapai untuk jasa-jasa yang diberikan.

Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran. Pembayaran tahunan sebesar \$ 5.000 lebih mencolok daripada peningkatan \$ 100 seminggu sebelum potong pajak. Seorang karyawan yang bijaksana dapat mempertinggi nilai bonus dengan menginvestasikannya sepanjang tahun (pada tiap bulan). Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja. Tidak seperti peningkatan gaji permanen, bonus harus diperoleh secara terus-menerus dengan kinerja di atas rata-rata dari tahun ke tahun.

Aliminsyah (2001, hal. 63), mengatakan bahwa "Bonus merupakan pembayaran tambahan atas upah/penghasilan pegawai karena yang bersangkutan telah melakukan prestasi yang lebih daripada yang diharapkan."

### **2.3 Tunjangan**

Dalam kompetisi untuk tenaga kerja, banyak pengusaha yang menawarkan kepada karyawannya sejumlah tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan makanan, keanggotaan professional, seragam dan diskon untuk karyawan. Perusahaan menawarkan tunjangan-tunjangan seperti itu untuk mempertahankan para karyawannya. Perusahaan tersebut berharap dapat menciptakan loyalitas karyawan yang lebih besar, di mana juga akan lebih bisa mempertahankan karyawan.

Mathis (2002, hal. 203) mengatakan bahwa tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotannya di perusahaan.

Anna (2002, hal. 202) menjelaskan tunjangan karyawan tersedia dalam bentuk kompensasi tidak langsung, seperti pensiun, asuransi kesehatan, cuti dengan gaji, dan banyak lainnya. Tunjangan adalah bentuk kompensasi tidak langsung. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan. Kompensasi total antara lain mencakup uang yang dibayarkan langsung (seperti upah dan gaji) dan yang dibayarkan secara tidak langsung (seperti tunjangan).

Dari sudut pandang pengusaha, tunjangan karyawan merupakan pisau bermata dua. Pada satu sisi, pengusaha berusaha mengurangi biaya, atau setidaknya menahan pertumbuhan biaya tunjangan. Di sisi lainnya, pengusaha menyadari bahwa untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan, berarti pengusaha harus menawarkan lebih banyak dan lebih beragamnya tunjangan-tunjangan.

Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan. Kompensasi total antara lain mencakup uang yang dibayarkan langsung (seperti upah dan gaji) dan yang dibayarkan secara tidak langsung (seperti tunjangan). Terlalu sering terjadi, baik manajer maupun karyawan yang berpikir bahwa itu hanya upah dan gaji, dan gagal untuk melihat adanya biaya tambahan yang dihubungkan dengan biaya tunjangan.

Sebagian besar dari jenis tunjangan lainnya diberikan secara sukarela oleh pengusaha dengan tujuan untuk berkompetisi mendapatkan dan mempertahankan karyawan. Dengan menawarkan tunjangan tambahan, pengusaha mengakui adanya kebutuhan untuk memberikan keamanan yang lebih besar dan dukungan tunjangan untuk para karyawan dengan kondisi individual yang beragam. Dengan menawarkan lebih banyak tunjangan, pengusaha berharap dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dengan karyawan sebagai sumber daya yang berharga. Juga, ketika karyawan bertambah usia dan lebih banyak individu yang pensiun, keamanan keuangan di masa pensiun merupakan masalah yang menjadi perhatian pengusaha dan para karyawan. Sebagai tambahan, dengan adanya perubahan-perubahan pada pekerjaan dan jabatan yang menekankan adanya fleksibilitas dan pilihan-pilihan, baik karyawan maupun pengusaha melihat pilihan tunjangan sebagai hal yang diperlukan. Sebagai hasilnya tunjangan yang fleksibel dan program tunjangan bervariasi juga makin meluas.

## **2.5 Produktivitas Kerja**

Jika kita menganalisa maka setiap kerja terdiri dari dua segi, yaitu segi aktivitas sendiri dan segi caranya aktivitas itu dilaksanakan, yang secara sadar ataupun tidak, pada dasarnya ditentukan oleh manusia pelaksana kerja. Tingkat efisiensi daripada kerja tergantung pada bagaimana cara kerja itu dilaksanakan dan bagaimana hasil yang dicapai.



Kesehatan yang di peroleh dari susunan makanan yang di konsumsi sehari-hari serta tingkat kandungan gizinya. Jadi produktivitas kerja pada dasarnya adalah perwujudan daripada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja (dengan demikian juga efisiensi) tidak semata-mata ditentukan oleh cara kerja saja melainkan juga oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut dari segi manusianya sebagai pelaksana kerja, dapat dikelompokkan dalam 2 segi, yaitu :

1. Intern (manusianya sendiri sebagai pelaksana)
2. Extern (lingkungan tempat kerja itu diselenggarakan)

Pengaruh faktor manusia, misalnya ia sebagai pelaksana kerja atas produktivitas kerja meliputi unsur-unsur sebagai berikut

a. Keinginan Bekerja

Keinginan seseorang untuk bekerja sebaik-baiknya, tergantung kepada perangsang intern dan extern. Perangsang extern meliputi penghargaan nyata atas prestasi kerja, kepastian mengenai jenjang jabatan, penerimaan oleh kelompok, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Perangsang intern meliputi dorongan-dorongan dan keinginan-keinginan kearah pemuasan kebutuhan logistik maupun sosial misalnya kehidupan untuk berprestasi, keinginan untuk mengabdikan pada masyarakat, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dalam penghargaan masyarakat dan lain-lain.

b. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja berwujud pada adanya energi jasmaniah dan rohaniah untuk bekerja terutama tergantung pada tingkat gizi makanan dan keteraturan hidup sehari-hari (misalnya tidur cukup, pengaturan waktu sehari-hari yang baik dan lain-lain).

c. Kemahiran Bekerja

Kemahiran bekerja tergantung pada tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman seseorang.

Sedangkan menurut Siagian (2002, hal. 100), produktivitas kerja adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh hal-hal yang diinginkan dari perusahaan dengan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan staf terutama ditentukan oleh cara kerjanya. Dalam pengertian cara kerja ini mencakup pengertian-pengertian tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja. Dengan kata lain masalah efisiensi kerja pertama-tama dan terutama adalah masalah kerja.

Selanjutnya menurut Raviyanto dan Tohardi (1998, hal 448) yang mengutip lembaga produktivitas Norwegia bahwa produktivitas adalah: hubungan di antara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan.

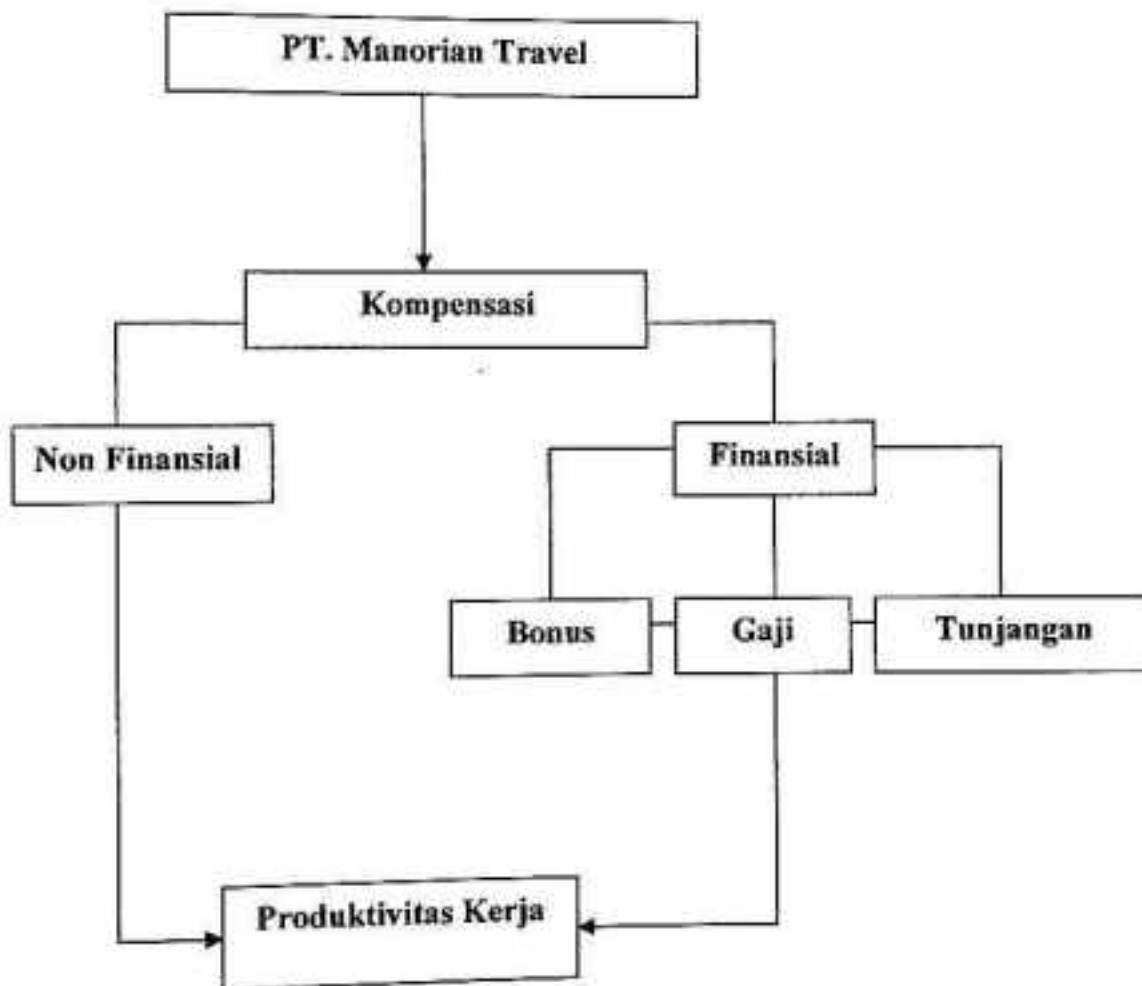
Sedangkan menurut Tohardi (1998, hal. 449), yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia (1998) produktivitas yaitu:

- a. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
- c. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat saja meningkat walaupun produktivitasnya tetap atau menurun.
- d. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk:
  1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
  2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
  3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.
- e. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia.

- f. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.
- g. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti: pendidikan; keterampilan; disiplin; sikap dan etika kerja; motivasi; gizi dan kesehatan; tingkat penghasilan; jaminan sosial; lingkungan dan iklim kerja; hubungan industrial Pancasila; teknologi; sarana produksi; manajemen; kesempatan kerja; kesempatan berprestasi.
- h. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

## 2.6 Kerangka Pikir

Gambar 2.1  
Kerangka Pikir



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

“ Diduga kompensasi finansial yang dibayarkan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Manorian Travel “.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam upaya memperoleh data, penulis melakukan penelitian pada Perusahaan Manorian Travel yang berlokasi di makassar, penelitian dilaksanakan selama Satu bulan dimulai dari tanggal 10 Maret 2006-10 April 2006.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian yaitu PT. Manorian Travel melalui Interview dengan pimpinan dan karyawan yang mengetahui masalah yang dibahas.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu informasi yang diperoleh dengan mempelajari referensi dan literatur yang tersedia dan berhubungan dengan masalah-masalah yang dibahas. Juga guna memperoleh pengetahuan dan landasan teori.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang berasal dari hasil penelitian pada PT. Manorian Travel. yaitu berupa hasil wawancara dengan bagian-bagian terkait dengan penelitian ini
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan laporan perusahaan yang relevan dengan materi yang dibahas.

### 3.4 Metode Analisis

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif, dan kuantitatif yang dalam pembahasan selanjutnya dalam suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

1. Untuk menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut. (Rangkuti, 2001, hal.150):

$$P = O / I$$

Dimana :

P = Produktivitas Kerja Karyawan

O = Penerimaan dari Perusahaan

I = Jumlah Karyawan



2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian gaji dan tunjangan serta bonus terhadap tingkat produktivitas maka digunakan Analisa Regresi Linear Berganda (Rangkuti, 2001, hal. 158) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas

X<sub>1</sub> = Gaji dan tunjangan

X<sub>2</sub> = Bonus

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

Untuk menghitung parameter a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, maka dapat dipakai persamaan-persamaan sebagai berikut:

$$1. \sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + \sum X_2$$

$$2. \sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 \sum X_2$$

$$3. \sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y, maka digunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut (Rangkuti 2001, hal 165) :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) (N - k - 1)}$$

$k$  = jumlah variabel independent

$n$  = jumlah karyawan

$R^2$  = parameter estimasi

4. Sedangkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable  $X_1$  Dan  $X_2$  secara parsial terhadap  $Y$ , maka digunakan uji  $t$  dengan rumus sebagai berikut (Rangkuti, 2001, hal 169) :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{1+r^2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$r$  = koefisien korelasi

Kemudian dari hasil perhitungan tersebut, dibandingkan dengan  $F$  tabel dan  $t$  tabel, dimana jika :

- $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan.
- $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka terdapat hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi finansial dengan tingkat produktivitas karyawan.

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel

Pada bagian ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam penelitian yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, variabel-variabel tersebut adalah :

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Keterangan
<b>X</b>	Adalah variabel independen yang akan mempengaruhi variabel Y yang terdiri atas :	Terdiri atas dua variabel yaitu $X_1$ dan $X_2$
	$X_1$ : variabel gaji dan tunjangan	Adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan setiap bulan sebagai imbalan dari pekerjaannya.
	$X_2$ : variabel bonus	Adalah penghargaan tambahan atas upah pegawai karena yang bersangkutan berprestasi baik dalam pekerjaannya.
<b>Y</b>	Adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel X, yaitu :	
	<b>Y</b> : Produktivitas	Yaitu hasil dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dampaknya terhadap perusahaan.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4. 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Manorian Travel didirikan pada tanggal 15 November 1992 dengan Akta Notaris No. 053/KDI-1992 di Kendari Sulawesi Tenggara yang menjadi kantor pusat PT. Manorian Travel. Melihat perkembangan pariwisata di Makassar yang cukup meningkat khususnya jasa transportasi laut dan udara mendorong bapak Cokroyunoto, ibu Ana, bapak Hendrick Wintery dan ibu Sherly Lai untuk mendirikan cabang di Makassar dan hal itu terwujud pada tanggal 13 Februari 1993.

Awalnya perusahaan ini hanya mempunyai empat karyawan dimana pembagian-pembagian tugasnya masih bersifat rangkap, baik ticketing maupun accounting serta seorang ekspedisi (pengantar tiket). Perkembangan selanjutnya memungkinkan untuk jenis layanan ke jasa *tours and travel* Makassar kemudian terus berkembang ke perjalanan akomodasi, pemesanan hotel, serta kendaraan dan lain-lain.

Dalam perkembangannya PT. Manorian Travel senantiasa memberikan pelayanan sebaik mungkin demi kepuasan para konsumen dan dilihat dari semakin banyaknya orang yang ingin melakukan perjalanan wisata khususnya perjalanan udara, maka pihak PT. Manorian Travel mendirikan satu cabang lagi yang terletak di

Jl. AP. Pettarani. Adapun bentuk pelayanan yang diberikan kepada konsumen adalah sebagai berikut:

1. Sistem reservasi yang on line pada airlines
2. Sistem pembayaran yang dapat dilakukan dengan tunai ataupun kartu kredit
3. Pemesanan tiket yang kemudian dapat diantarkan

Adapun visi dan misi PT. Manorian Travel Yaitu:

#### **Visi**

1. Penjualan tiket dengan mengutamakan pelayanan terbaik demi kepuasan konsumen
2. Peningkatan kesejahteraan karyawan
3. Peningkatan pemasukan penjualan
4. Menjadi biro perjalanan bertaraf internasional

#### **Misi**

Mengembangkan usaha pariwisata Sulawesi Selatan pada khususnya dan Indonesia pada Umumnya.

Semakin dikenalnya PT. Manorian Travel di masyarakat membuat agen perjalanan ini lebih giat lagi dalam menjalin hubungan kerja sama dengan berbagai pihak, baik dari instansi pemerintah maupun pihak swasta.

Kepercayaan masyarakatpun terus meningkat dari tahun ke tahun yang juga memposisikannya pada urutan kedua travel dengan tingkat penjualan tertinggi di Makassar. PT. Manorian Travel yang memiliki singkatan MNS ini memiliki daftar

memiliki daftar alamat, baik yang berada di Kendari maupun yang berada di Makassar, yakni sebagai berikut:

1. Jl. A. Yani No. 62 Kendari – Indonesia  
Telp: (62401) 395 555, Fax (62401) 395 680
2. Jl. Cendrawasih No. 29 Makassar 90125 – Indonesia  
Telp: (62411) 854 169, 858 858, Fax. (62411) 856 462
3. Jl. A.P. Pettarani 33-35 Petak 5 makassar 90231 – Indonesia  
Telp. (62411) 466 555, Fax (62411) 395 680

#### 4.2. Struktur Organisasi

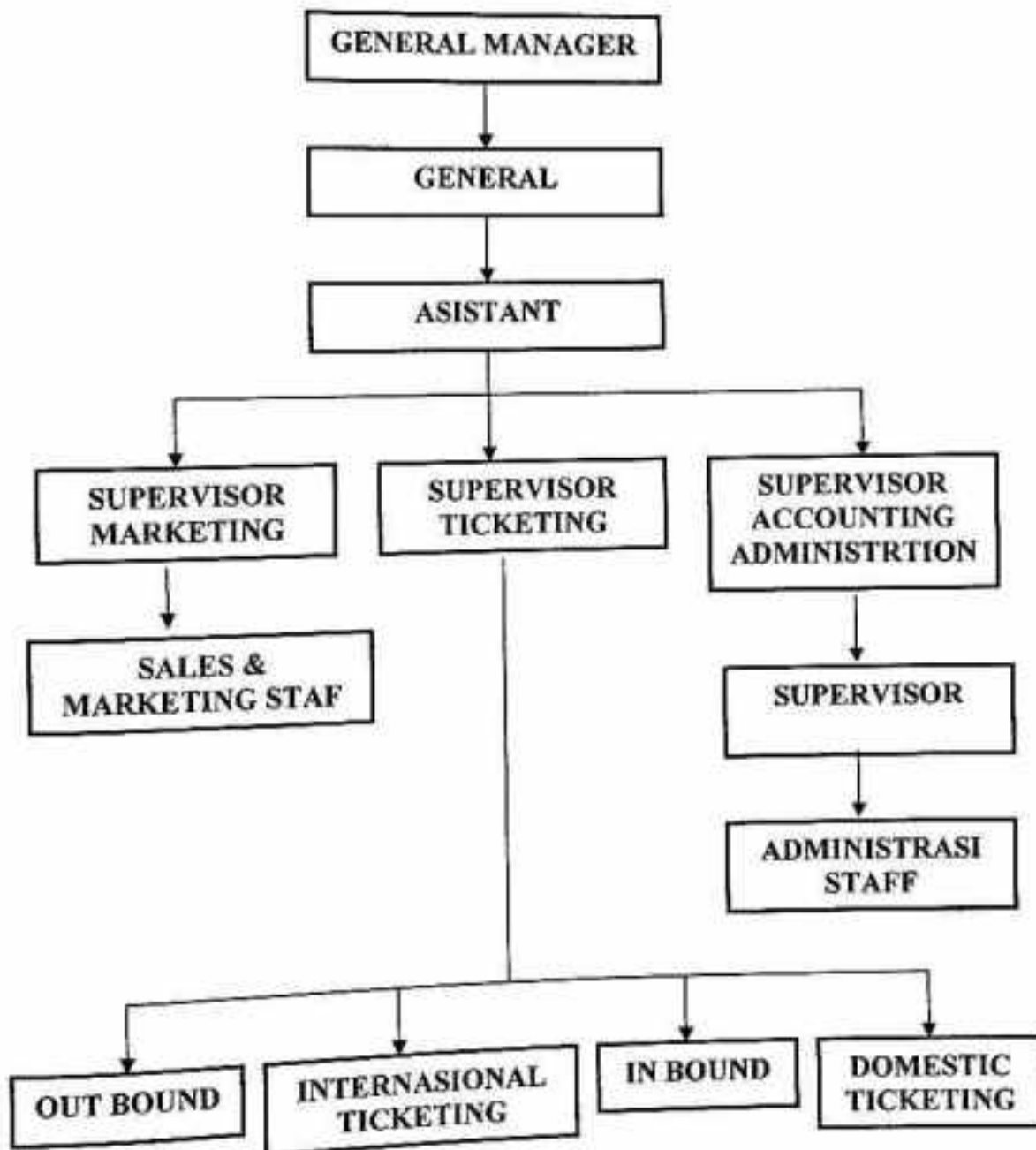
Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu perusahaan adalah organisasi yang baik. Organisasi adalah wadah kerjasama beberapa orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dalam suatu perusahaan adalah merupakan sarana yang sangat penting dalam rangka untuk menetapkan langkah dimana suatu kegiatan akan dilaksanakan dan siapa yang akan melaksanakannya, jadi ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dapat disimpulkan secara garis besarnya dalam suatu bagan atau skema dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan pengorganisasian yang baik, segala sesuatu yang telah ditetapkan dan direncanakan oleh perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang dapat berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini disebabkan dari perbedaan besar dan luasnya

usaha, jenis usaha dan jumlah karyawan dan lain-lain sebagainya. Organisasi dalam suatu perusahaan adalah merupakan sarana yang sangat penting dalam rangka untuk menetapkan langkah dimana suatu kegiatan akan dilaksanakan dan siapa yang akan melaksanakannya.

Hal yang sangat penting dalam pengembangan suatu perusahaan adalah menciptakan budaya kerja yang mendorong peningkatan prestasi melalui sikap loyal, disiplin dan kemajuan keras untuk mengembangkan kemampuan dan motivasi diri.

Gambar 4.1

SRUKTUR ORGANISASI  
PT. Manorian Travel

Sumber: PT. Manorian Travel 2006



Setiap divisi mempunyai tugas dan fungsi masing-masing bagian secara umum, yaitu sebagai berikut:

### 1. General Manager

- a. Bekerjasama dengan General Direktur dalam pelaksanaan tugas-tugasnya
- b. Bertanggung jawab terhadap segala kegiatan dan kebijaksanaan perusahaan

### 2. General Director

- a. Sebagai pimpinan bertanggungjawab penuh dengan pelaksanaan tugas-tugas sehingga maksud dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Melaporkan segala hal yang berhubungan dengan perusahaan kepada General Manager.

### 3. Asistant Manager

Berfungsi mengkoordinir dan mengatur kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, Asistant Manager membawahi:

#### a. Sales Manager

Berfungsi untuk mengawasi dan mengkoordinir bagian sales dan marketing staff. Bagian ini membawahi bagian sales dan marketing staf, yang bertugas menjalankan dan meningkatkan penjualan jasa termasuk melakukan promosi.

#### b. Supervisor Ticketing.

- 1) Out Bound Tour, bertugas menangani pelayanan tour ke luar negeri
- 2) Internasional Ticketing, bertugas menangani tiket Internasional
- 3) In Bound Tour, bertugas melayani pelayanan tour di dalam negeri; dan

- 3) In Bound Tour, bertugas melayani pelayanan tour di dalam negeri; dan
- 4) Domestic Ticketing, bertugas melayani tiket domestic.

c. Supervisor Accounting dan Administrasi

- 1) Accounting Staff, berfungsi menyelenggarakan perhitungan keuangan, mendata pengeluaran dan pemasukan serta membuat laporan keuangan.
- 2) Administrasi Staff, berfungsi menangani pencatatan, pendokumentasian dan pelaporan kegiatan-kegiatan yang ada

#### 4.3. Tata Tertib Perusahaan

Adapun rincian tata tertib yang dilaksanakan yaitu antara lain:

1. Greeting pada saat angkat telepon
2. Bertutur bahasa yang baik dan benar
3. Menguasai dan menawarkan produk perusahaan (daftar harga dan rute, reservasi hotel, *tour* dan lain-lain)
4. Memperhatikan *tl (time limit)* dalam membuat reservasi (monitor)
5. Tidak mengcancel pembukuan tanpa ada konfirmasi dari pihak klien
6. Menginformasikan class harus sesuai dengan yang tertera pada layer dan reservation book
7. Dalam pembukuan reservasi harus komplit seperti : nama, telepon, received, dan time limit tiket
8. Setiap customer yang menginginkan kredit terlebih dahulu harus dikonfirmasi dengan accounting

## BAB V

### Analisis Dan Pembahasan

#### 5. 1. Waktu kerja Karyawan

Seperti yang kita ketahui bahwa dalam mendirikan suatu perusahaan tentunya yang diharapkan adalah perusahaan tersebut berjalan dengan lancar, sehingga dengan demikian dapat mencapai tujuan akhir dari perusahaan bersangkutan yaitu kemapanan dan kemajuan perusahaan serta pencapaian profit bagi perusahaan. Namun dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang memiliki peranan penting misalnya : faktor pembelanjaan, faktor produksi, faktor pemasaran, dan faktor tenaga kerja.

Diantara faktor – faktor yang disebutkan di atas, salah satu faktor yang memiliki peranan penting adalah faktor tenaga kerja, karena meskipun perusahaan memiliki kemampuan finansial yang memadai, tapi tanpa pengelola atau tenaga kerja maka perusahaan tidak akan berjalan lancar dan pemasaran barang – barang hasil produksi tidak akan berjalan sehingga apa yang diharapkan perusahaan tidak akan tercapai. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dan menentukan hasil dari setiap usaha.

Untuk itu yang menentukan keberhasilan pimpinan dalam mencapai tujuannya adalah adanya karyawan – karyawan yang bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini mungkin tercapai jika tiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merasa senang dan tenang, sebab bila selama melakukan

pekerjaannya merasa tidak nyaman dan senang dalam artian tidak menerima imbalan yang wajar serta perlakuan yang tidak sesuai, maka mustahil para karyawan total terhadap kerjanya serta menunjukkan suatu sikap positif terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja selalu diliputi oleh perasaan tertekan serta diperlakukan tidak adil yang dapat memberi dampak negatif pada prestasi kerjanya sehingga menjadi tidak fokus dan bekerja seadanya.

Hal seperti inilah yang menjadi perhatian serius bagi PT. Manorian Travel, untuk mewujudkan hal ini telah ditetapkan suatu sistem kompensasi yang merupakan perpaduan antara kondisi perusahaan dan peraturan – peraturan pemerintah yang berkaitan dengan hal tersebut.

Kompensasi yang dimaksud di sini adalah balas jasa finansial yang diberikan pada setiap karyawan. Dengan penerapan sistem tersebut maka perusahaan ingin melihat sejauh mana perusahaan telah merealisasikan segala kebutuhan pekerja yang dengan sendirinya membawa efek positif. Pada penguraian selanjutnya akan dibahas lebih mendetail mengenai hal tersebut.

Untuk lebih terarahnya penulisan ini, maka secara berturut – turut akan dikemukakan daftar jam kerja yang berlaku untuk semua golongan karyawan serta perkembangan gaji rata – rata karyawan sebagai penunjang dan perbandingan dalam penganalisaan terhadap masalah ini.

Selanjutnya waktu pelaksanaan jam kerja pada PT. Manorian Travel terdiri dari dua shift, shift pertama dimulai pukul 07.45 sampai 16.00 dan shift kedua dimulai pukul 14.00 sampai 22.00 Wita. Kedua shift ini diberlakukan bagi karyawan

ticketing, sedangkan untuk karyawan accounting dan administration hanya diberlakukan shift pertama. Untuk makan siang maupun malam tidak diberikan waktu tertentu, karyawan melakukannya secara bergantian agar para tamu atau konsumen tetap dapat dilayani dengan baik. Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

**Tabel 5.1**  
**Jam Kerja Pada PT. Manorian Travel.**

Hari Kerja	Posisi	Jam Kerja	Keterangan
Senin - Sabtu	Karyawan Ticketing	07.45 – 16.00	Shift Pertama
		14.00 – 22.00	Shift Kedua
	Karyawan Accounting Dan Administration	07.45 – 16.00	Shift Pertama

Sumber : PT. Manorian Travel 2006

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa karyawan rata – rata bekerja 8 jam setiap harinya. Jam kerja ini berlaku umum bagi semua karyawan. Diwajibkan bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yakni 48 jam dalam seminggu. Jika seorang karyawan meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung tanpa seizin perusahaan, maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan

## 5.2. Analisis dan Pembahasan Tingkat Produktivitas

Dalam menghitung tingkat produktivitas karyawan maka perlu kiranya lebih mengenal lebih jauh variabel – variabel yang nantinya akan digunakan dalam

karyawan sakit dan perlu untuk berobat, maka perusahaan akan bertanggung jawab akan biaya pengobatannya, jadi pelaksanaannya tidak tertentu. Pemberian balas jasa ini diistilahkan dengan *fring Benefit* yang diberikan secara merata kepada seluruh karyawan dan tidak berdasarkan pada prestasi yang telah dicapai.

Karyawan staff pada PT. Manorian Travel berjumlah 12 orang, yang mana setiap orangnya memiliki kewajiban akan jabatan yang akan masing – masing jabatan yang dipegangnya dan bertanggung jawab kepada atasan.

## 2. *Karyawan Produksi*

Karyawan produksi yang dimaksud disini adalah karyawan yang bekerja di bagian ticketing. Para karyawan produksi diberikan gaji pada tiap bulannya, sama dengan pegawai staff. Tapi yang membedakan disini, jika karyawan kantor menerima penuh gaji mereka serta tunjangan-tunjangan lain yang bersifat finansial, maka pegawai produksi tidaklah demikian, jika dalam satu bulan seorang pegawai produksi tidak hadir dan mengikuti jam kerja, maka gaji yang diterima akan berkurang karena diberi sanksi pemotongan uang makan dan transport .

Dalam hal ini, perusahaan juga memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan produksi yang mana berupa tunjangan hari raya ( yang diberikan tiap tahun pada karyawan yang merayakan ) serta tunjangan kesehatan ( bagi karyawan yang menderita penyakit ). Dalam pemberian tunjangan ini,

karyawan yang sakit akan ditanggung biaya pengobatan serta rumah sakitnya jika tidak melampaui batasan, maka perusahaan masih tetap akan menanggung  $2/3$  dari bebannya, dan  $1/3$ nya lagi merupakan beban karyawan bersangkutan.

Setelah melihat penjelasan diatas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Manorian Travel terbagi menjadi dua golongan yakni karyawan kantor (staff) dan karyawan produksi. Tapi jika kita bandingkan, maka jelas akan nampak bahwa jumlah karyawan produksi jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kantor (staff) yang mana hanya berjumlah kurang lebih 12 orang, secara garis besar yang memegang peranan penting dalam proses produksi perusahaan adalah karyawan produksi, dengan alasan ini maka penulis hanya akan menggunakan jumlah karyawan produksi sebagai salah satu variabel dalam menentukan tingkat produktivitas. Tidak seperti karyawan kantor (staff), jumlah karyawan produksi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah karyawan produksi dalam jangka waktu 5 tahun berturut – turut dapat di lihat pada tabel 5 di bawah ini :

**Tabel 5.2**  
**Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Manorian Travel**

Tahun	Jumlah Karyawan Produksi ( orang )	Peningkatan (orang )
2001	50	-
2002	54	4
2003	60	6
2004	70	10
2005	76	6

Sumber : PT. Manorian Travel 2006

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat perkembangan karyawan pada PT. Manorian Travel selalu meningkat. Pada tahun 2001 jumlah karyawan produksi berjumlah 50 orang, tingkat perkembangan belum tampak karena merupakan tahun dasar. Tahun 2002 jumlah karyawan bertambah menjadi 54 orang. Kemudian tahun 2003 jumlah karyawan meningkat lagi menjadi 60 orang. Selanjutnya tahun 2004 jumlah karyawan produksi bertambah menjadi 70 orang lalu pada tahun 2005 jumlah karyawan kembali meningkat menjadi 76 orang.

Dapat dilihat, bahwa setiap tahunnya karyawan produksi pada PT. Manorian Travel bertambah jumlahnya, walaupun perubahan yang terjadi tidak begitu signifikan tetapi setidaknya ada peningkatan pada jumlah karyawan produksi jika dibanding karyawan kantor (staff) yang jumlahnya cenderung tidak berubah dan meskipun terjadi penambahan jumlah karyawan, jumlahnya akan sangat kecil.



Selanjutnya untuk menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut (Rangkuti, 2001, hal.150):

$$P = O / I$$

Dimana :

P = Produktivitas Kerja Karyawan

O = Penerimaan dari Perusahaan

I = Jumlah Karyawan

Dari rumus tersebut maka dapat diketahui tingkat produktivitas kerja karyawan, artinya makin besar nilai P, makin tinggi tingkat produktivitas seseorang atau karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan penerimaan perusahaan. Dengan bantuan tabel I dan tabel V maka dapat kita hitung tingkat produktivitas karyawan PT. Manorian Travel dari tahun 2001 - 2005 sebagai berikut :

- Produktivitas kerja karyawan tahun 2001 :

$$P = \frac{151.000.000}{50}$$

$$= \text{Rp. } 3.020.000, - \text{ per tahun / orang}$$

- Produktivitas kerja karyawan tahun 2002 :

$$P = \frac{187.002.000}{54}$$

$$= \text{Rp. } 3.463.889, - \text{ per tahun / orang}$$

- Produktivitas kerja karyawan tahun 2003 :

$$P = \frac{271.860.000}{60}$$

$$= \text{Rp. } 4.531.000, - \text{ per tahun / orang}$$

- Produktivitas kerja karyawan tahun 2004 :

$$P = \frac{393.470.000}{70}$$

$$= \text{Rp. } 5.621.000, - \text{ per tahun / orang}$$

- Produktivitas kerja karyawan tahun 2005 :

$$P = \frac{400.748.000}{76}$$

$$= \text{Rp. } 5.273.000, - \text{ per tahun / orang}$$

Dari perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa setiap karyawan atau bagian memberikan sumbangan yang sama besarnya. Dan dapat pula dijelaskan bahwa telah terjadi peningkatan produktivitas oleh karyawan PT. Manorian Travel yang mana meningkat dari tahun ke tahunnya (2001 – 2005). Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini

Tabel 5.3

**Produktivitas Kerja Karyawan PT. Manorian Travel  
Selama Periode 2001 - 2005**

Tahun	Tingkat Produktivitas (Rp.)	Peningkatan (Rp.)
2001	Rp. 3.020.000	-
2002	Rp. 3.463.000	Rp. 443.000
2003	Rp. 4.531.000	Rp. 1.068.000
2004	Rp. 5.621.000	Rp. 1.090.000
2005	Rp. 5.273.000	Rp. - 652.000

Sumber : PT. Manorian Travel 2006

### 5.3 Analisis dan Pembahasan Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Bonus

Dalam suatu perusahaan, masalah kompensasi sangatlah penting karena merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk menjadi karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan kegairahan kerja para karyawan, hingga dengan demikian perusahaan harus mampu menciptakan serta menerapkan sistem kompensasi yang paling tepat dan efektif bagi karyawannya yang nantinya dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan yang dinilai dengan uang (Finansial) merupakan hal yang penting dan merupakan bagian terbesar dari kompensasi itu sendiri. Hal ini merupakan salah satu faktor yang memicu seseorang untuk menjadi bagian dari suatu perusahaan. Sebagaimana perusahaan lain, hal ini juga menjadi perhatian bagi PT. Manorian Travel dalam upaya memacu semangat kerja serta produktivitas karyawannya khususnya karyawan produksi.

Dalam setiap tahunnya perusahaan memberikan kenaikan gaji secara berkala bagi karyawan produksi dengan meninjau aspek, dimulai dari UMR, kesejahteraan karyawan, sampai dengan pendapatan perusahaan itu sendiri. Pada Tabel 6 berikut ini dapat dilihat peningkatan gaji dan tunjangan serta bonus rata - rata karyawan produksi secara berkala dalam jangka waktu lima tahun :

**Tabel 5.4**  
**Tingkat Gaji dan Tunjangan Serta Bonus Karyawan Bagian Produksi**  
**Rata-Rata PT. Manorian Travel**

Tahun	Rata-rata Gaji / upah dan tunjangan karyawan produksi	Bonus
2001	Rp. 740.000	Rp. 400.000
2002	Rp. 860.000	Rp. 540.000
2003	Rp. 920.000	Rp. 650.000
2004	Rp. 1.010.000	Rp. 800.000
2005	Rp. 1.160.000	Rp. 840.000

Sumber : PT. Manorian Travel 2006

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya peningkatan gaji karyawan produksi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2001, rata - rata gaji karyawan produksi adalah Rp. 740.000,- kemudian pada tahun 2002 gaji rata-rata karyawan produksi naik menjadi Rp. 860.000,- . lalu pada tahun berikutnya yaitu tahun 2003 meningkat lagi menjadi Rp. 920.000,- untuk setiap bulannya. Gaji karyawan produksi kembali meningkat pada tahun 2004 berikutnya sebesar Rp. 1.010.000, - . dan terakhir pada tahun 2005 gaji yang diterima karyawan produksi sebesar Rp. 1.160.000, - untuk setiap bulannya.

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya peningkatan bonus dari tahun ke tahun. Pada tahun 2001, rata-rata bonus karyawan produksi adalah Rp. 400.000,-

kemudian pada tahun 2002 bonus rata-rata karyawan produksi naik menjadi Rp. 540.000,- . lalu pada tahun berikutnya yaitu tahun 2003 meningkat lagi menjadi Rp. 650.000,- untuk setiap bulannya. Bonus karyawan produksi kembali meningkat pada tahun 2004 berikutnya sebesar Rp. 800.000, - . dan terakhir pada tahun 2005 bonus yang diterima karyawan produksi sebesar Rp. 840.000, - untuk setiap bulannya.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari perusahaan, melalui wawancara pada bagian personalia dan keuangan perusahaan, kenaikan gaji ini bukan semata – mata berdasarkan ketentuan pemerintah, namun juga berhubungan dengan faktor *intern* perusahaan, serta anggapan dengan adanya peningkatan gaji dari tahun ke tahun dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat, sehingga mendorong terwujudnya peningkatan produksi dari tahun ke tahun.

Pada dasarnya sistem penggajian yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya adalah sistem gaji bulanan, dimana peningkatan gaji dilakukan secara berkala setiap tahunnya. Maka dari itu penulis melihat sebaiknya pihak perusahaan lebih jauh melihat kinerja karyawan secara individu serta memberikan kenaikan gaji sesuai dengan hasil kerja serta loyalitasnya pada perusahaan. Selain itu perlu juga melihat daftar kehadiran karyawan dalam menghadiri jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan menggunakannya sebagai dasar pertimbangan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian gaji karyawan setiap bulannya apakah itu akan mengalami peningkatan ataupun penurunan.

#### 5. 4. Analisa dan Pembahasan Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas

Untuk mengetahui apakah tingkat gaji dan tunjangan serta bonus yang diberikan oleh PT. Manorian Travel memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas, maka akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan metode regresi berganda. Berikut adalah tabel data perhitungan regresinya :

**Tabel 5.5**  
**Perhitungan Regresi**

Tahun	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
2001	3020	740	400	2234800	1208000	296000	547600	160000	9120400
2002	3463	860	540	2978180	1870020	464400	739600	291600	11992369
2003	4531	920	650	4168520	2945150	598000	846400	422500	20529961
2004	5621	1010	800	5677210	4496800	808000	1020100	640000	31595641
2005	5273	1160	840	6116680	4429320	974400	1345600	705600	27804529
	21908	4690	3230	21175390	14949290	3140800	4499300	2219700	101042900

Kemudian untuk mengetahui nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> dipergunakan persamaan-persamaan berikut:

1.  $\sum Y = na + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$
2.  $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$
3.  $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$

Dengan menggunakan SPSS Ver. 12.0, maka didapatkan hasil perhitungan regresinya sebagai berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Perhitungan Model Kompensasi**  
**Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig.	r <sup>2</sup>
Konstanta	-15,899	10,929	2,665	0,117	0,985
Gaji dan tunjangan	5,254	2,284	2,43	0,004	
Bonus	10,368	1,981	5,234	0,035	
Koefisien Determinasi : R <sup>2</sup> = 0,985 Koefisien Korelasi : R = 0,992 F <sub>hitung</sub> = 64,179                      Signifikansi = 0,05 F <sub>tabel</sub> = 19,00                         t <sub>tabel</sub> = 2,3534					

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS, maka persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut

$$Y = -15,899 + 5,254 X_1 + 10,368 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat kita lihat nilai Y apabila X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> adalah 0 (nol) maka nilai Y = -15,899. Artinya jika faktor gaji dan tunjangan serta bonus adalah 0, maka akan terjadi penurunan produktivitas sebesar -15,899. Dan untuk setiap kenaikan X<sub>1</sub> sebesar 1 unit akan mempengaruhi Y sebesar 5,254 dan untuk setiap kenaikan X<sub>2</sub> sebesar 1 unit akan mempengaruhi Y sebesar 10,368.

### 5. 5. Uji Hipotesis

Untuk menghitung tingkat signifikansi antara pemberian kompensasi finansial dengan peningkatan tingkat produktivitas karyawan maka digunakan uji F, di mana nilai F tabel ( $\alpha = 0,02$ ,  $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 2$ ) adalah 19,00. Berdasarkan

perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai F hitung adalah 64,179. Artinya, karena F hitung (64,179) > F tabel (19,00), maka terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi finansial dengan tingkat produktifitas karyawan.

Kemudian untuk menguji kekuatan hubungan antara variabel Y (tingkat produktivitas) dengan variabel X (Kompensasi finansial) secara parsial, maka digunakan uji t. Dengan nilai t tabel ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = n - 2 = 5 - 2 = 3$ ) adalah 2,3534.

- Variabel  $X_1$  (gaji dan tunjangan) nilai t hitungnya adalah 2,430. Karena nilai t hitung (2,430) > t tabel (2,3534), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya memang terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaji dan tunjangan dengan tingkat produktivitas karyawan.
- Variabel  $X_2$  (bonus) nilai t hitungnya adalah 5,234. Karena nilai t hitung (5,234) > t tabel (2,3534), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya memang terdapat hubungan yang kuat antara variabel bonus dengan tingkat produktivitas karyawan.



## BAB VI

### Kesimpulan dan Saran – Saran

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil uraian penelitian dan pembahasan, maka akan dikemukakan kesimpulan yang merupakan rangkaian dari penulisan ini :

1. Kebijaksanaan perusahaan selama ini dalam memberikan kompensasi finansial kepada karyawan selama ini memperhatikan prestasi kerja karyawan.
2. Hasil perhitungan membuktikan bahwa nilai  $F$  hitung adalah 64,179. Artinya, karena  $F$  hitung (64,179)  $>$   $F$  tabel (19,00), maka terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan tingkat produktivitas karyawan.
3. Variabel  $X_1$  (gaji dan tunjangan) nilai  $t$  hitungnya adalah 2,430. Karena nilai  $t$  hitung (2,430)  $>$   $t$  tabel (2,3534), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya memang terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaji dan tunjangan dengan tingkat produktivitas karyawan.
4. Variabel  $X_2$  (bonus) nilai  $t$  hitungnya adalah 5,234. Karena nilai  $t$  hitung (5,234)  $>$   $t$  tabel (2,3534), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya memang terdapat hubungan yang kuat antara variabel bonus dengan tingkat produktivitas karyawan.

5. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terbukti memang ada hubungan yang erat antara pemberian kompensasi dengan peningkatan tingkat produktivitas kerja karyawan.

## 6.2. Saran-saran

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan karena dalam hal ini mereka merupakan alat vital perusahaan, dengan salah satu cara yaitu peninjauan tingkat kompensasi, khususnya kompensasi finansial. Sebaiknya sesering mungkin diadakan evaluasi atas gaji sehingga motivasi karyawan meningkat yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan mana karyawan yang berprestasi dan mana yang tidak. Dengan itu dapat terlihat dengan jelas mana yang pantas mendapatkan kompensasi yang sesuai dan sebaliknya. Hal ini pun dapat memicu karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Sebaiknya diberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, khususnya karyawan bagian produksi, selain dapat meningkatkan kreatifitas karyawan bersangkutan, dapat pula memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

## Daftar Pustaka

- Aliminsyah, SE, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic**, erlangga Jakarta.
- Anna M. Rappaport, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Salemba Empat
- Dessler, Gary, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Flipppo, Edwin B., 1992, **Manajemen Personalia**, Jilid 2, edisi Keenam, Terjemahan Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo Indriyo, **Manajemen SDM**, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga
- Handoko, Hani T., 1998, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Cetakan kedua belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., 2000 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama, Penerbit Bumu Aksara, Jakarta
- Manullang, M., 1994,. **Manajemen Personalia**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Ghalia, Indonesia Jakarta.
- Mathis, R.L, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku Kedua. Salemba Empat
- R. Freddy, 2001, **Riset Pemasaran**, Cetakan keempat, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ranupandojo, Heidirachman dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalia**, Edisi Ke Empat, Yogyakarta. Bagian penerbitan fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Raviyanto dan Tohardi, 1998 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mandar Maju Bandung

- Sarwoto. 1988. **Dasar – dasar organisasi dan Manajemen**, Ghalia Indonesia
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21**, Jilid 1, Cetakan Pertama, Erlangga Jakarta.
- Siagian, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Asdi Mahasatya Jakarta.
- Soesilo, Martoyo, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Sudjana, 1996. **Metode Statistika**, Edisi Ke Lima, Bandung, Tarsito.
- Tohardi, 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mandar Maju Bandung