Pengaruh Pemberian Balas Jasa Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Djakarta Lloyd Makassar

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Guna memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

Diajukan oleh :

M U B A R A K

A21101069

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASASAR

2007

PENGARUH BALAS JASA FINANSIAL TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. DJAKARTA LLOYD MAKASSAR

Skripsi

Diajukan oleh

MUBARAK
A21101069

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
PROF. DR. HJ. ST.HAERANI, SE., M.Si.	**MURSALIM SE, M.Si**
Tanggal Persetujuan (...,...,.....)	Tanggal Persetujuan (...,...,.....)

PENGARUH BALAS JASA FINANSIAL TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. DJAKARTA LLOYD MAKASSAR

Dipersiapkan dan disusun oleh

M U B A R A K
A21101069

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 25 Januari 2007
dan dinyatakan LULUS

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. DR. Hj. St. Haerani SE. M.Si	Ketua	1. .....
2.	Mursalim, SE.,M.Si	Sekretaris	2. .....
3.	DR. Abd. Rakhman Laba, M.BA	Anggota	3. .....
4.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Anggota	4. .....
5.	Wardhani Hakim, SE.,M.Si	Anggota	5. .....

Disetujui

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin
Ketua,

DR. H. Muhammad Ali, SE. MS

Tim Penguji
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Unhas
Ketua,

Prof. DR. Hj. St. Haerani SE, M.Si

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan sesuai dengan rencana, tak lupa pula penulis panjatkan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah memberi banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis untuk itu penulis tetap membuka diri untuk menerima masukan-masukan dari berbagai pihak sebagai upaya penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat adanya.

Makassar, Januari 2007

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini juga tidak akan mampu mencapai titik akhir penulisan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk dan saran. Oleh karena itu sepantasnya penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargan yang sebesar – besarnya terutama kepada kepada orang tua tercinta ayahanda **Yahyadin Hamid** dan ibunda **Erni Kamal** yang dengan cinta kasih, doa dan keikhlasannya dalam memberikan yang terbaik baik itu secara moril maupun materi. Semoga rahmat dan lindungan Allah S.W.T selalu menyertai keduanya.

Ucapan terima kasih dan penghargan yang tulus juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Ali SE, M.Si selaku Ketua Jurusan dan pembimbing akademik penulis, yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis selama melakukan aktivitas kuliah di kampus.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. St. Haerani, SE., M.Si., sebagai pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak Mursalim SE, M.Si., sebagai pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi serta pengelola perpustakaan Universitas Hasanuddin yang telah membimbing dan memberikan saran adan pra sarana selama menyelesaikan studi.
5. Pimpinan tempat penelitian dan stafnya yang telah bersedia memberikan data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian.
6. Adik – Adikku: Handayani, Mauli Aksa, Musmualim, Nur Annisa, Munawir dan terutama si bungsu Ailan Faagna yang telah mendoakan penulis agar lancar dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga abangmu ini bisa jadi orang yang sukses ya! Amiiiin.
7. Rekan-rekan mahasiswa/i Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin khususnya angkatan 2001.
8. Sahabat-sahabatku yang selalu menemani dalam dalam suka dan duka : Reska (dengan ***bugs***nya), Rahmat (dengan doanya), Faris & Fitri (semoga cepat dapat momongan lagi !Amiiiiiiiiiin), Kosim (yang still KUAT), Ampi (botings)& Bajiminasa Crew (dengan Mbah jenggotnya yang memberikan inspirasi dan kekuatan), atas dukungan yang diberikan kepada penulis.

9. Yang tersayang dan tercinta ***AngelBertha*** yang selama ini telah menemani penulis baik dalam suka dan duka serta memotivasi dan memberi dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang telah membantu hingga selesainya penulisan ini.

Sebagai akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada Bapak/Ibu, Saudara/i, rekan-rekan atas segala bantuan dan dukungannya yang diberikan kepada penulis, Amin Yaa Rabbal Alamin.

Makassar, Januari 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
Daftal Lampiran	ix
Abstrak	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II.LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen SDM	7
2.2 Pengertian Balas	14
2.2.1. Jenis – Jenis Balas Jasa Finansial	
2.2.2. Fungsi Dan Tujuan Balas Jasa Finansial	
2.2.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi pemberian Balas Jasa Finansial	
2.3 Pengertian Produktivitas Kerja	26
2.4 Pengukuran Produktivitas	28
2.5 Kerangka Pikir	29
2.6 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Jenis Penelitian	31
3.2 Metode Pengumpulan Data	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode dan Teknik Analisis	33
3.5 Definisi Variabel atau Operasional	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	36
4.2 Visi, Misi Dan Budaya Perusahaan	41
4.3 Struktur Organisasi dan Tugas Pokok	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1 Bentuk Bentuk balas Jasa Finansial Pada Perusahaan 47
5.2 Analisis Perkembangan Produktivitas Kerja Djakarta Lloyd Makassar 48
5.3 Analisis Pemberian Balas Jasa Finansial Terhadap Produktivitas Kerja 54
5.4 Pengaruh Sistem Balas Jasa Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Djakarta Lloyd Makassar 56

BAB VI PENUTUP
6.1 Kesimpulan 62
6.2 Saran-saran 63

DAFTAR PUSTAKA 64

Daftar Gambar

Nomor	Teks	Halaman
2.1	Jenis-Jenis Balas jasa	19
2.2	Kerangka Pikir	30

Daftar Tabel

No.	Teks	Halaman
5.1	Jumlah Karyawan & Total Pendapatan Per Tahun PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar Periodew 2000 - 2005	50
5.2	Tingkat Produktivitas Kerja PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar Periode 2000 - 2005	53
5.3	Jumlah Balas Jasa Finansial Karyawan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar Periode Tahun 2000 - 2005 (Rupiah)	55
5.4	Rata - rata gaji karyawan perbulan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar Periode Tahun 2000 - 2005	57
5.5	Rata - rata Produktivitas Perbulan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar Perbulan Periode 2000 - 2005	57
5.6	Hubungan Balas Jasa Dengan Tingkat Produktivitas pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) Makassar (Dalam Jutaan Rupiah)	58

Daftar Lampiran

No.	Teks	Halaman
1.	Struktur Organisasi PT. Djakarta Lloyd Makassar	66
2.	Surat Keterangan Penelitian	67

ABSTRAK

MUBARAK. *Analisis Pengaruh Balas Jasa Finansial Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Djakarta Lloyd Makassar* (dibimbing oleh *Prof. DR. Hj. St. Haerani SE., MSi.*, dan *Mursalim ,SE. MSi.)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh pemberian Balas Jasa Finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada PT. Djakarta Lloyd Makssar.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Djakarta Lloyd Makassar dengan menggunakan metode survey. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan Koofisien Regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji,& tunjangan gaji (x) berpengaruh secara signifikan terhadap veriabel produktivitas(Y). Keeratan hubungan tersebut ditunjukkan oleh koefisien determinasi R sebesar 0.983. Adapun konstribusi variabel gaji(x) & tunjangan gaji(x) terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 96 % sedangkan 4% merupakan konstribusi faktor-faktor lain di luar penelitian.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai mahluk ilahi yang merupakan mahluk yang mempunyai derajat paling tinggi dari segalanya, senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting baik secara lahiriah maupun batiniah.

Dalam era globalisasi ekonomi dunia sekarang ini, kompetisi antar pelaku kegiatan usaha semakin ketat. Ini didasari pada kenyataan bahwa globalisasi ekonomi menghendaki persaingan yang lebih bebas dan terbuka. Sehingga memaksa bagi setiap organisasi usaha untuk lebih meningkatkan kemampuan manajerial agar dapat terus bertahan dan memenangkan persaingan.

Hal ini juga berlaku dalam bisnis pelayaran, dalam bisnis pelayaran aktivitasnya sangat tergantung dari jumlah permintaan akan suatu barang dari suatu daerah atau wilayah ke suatu daerah atau wilayah lainnya. Dari permintaan akan barang tersebut maka diadakanlah pengiriman yang dalam hal ini melalui jalur laut. Pengiriman melalui jalur laut memungkinkan konsumen mengirim barang dalam jumlah yang banyak dengan tarif yang relatif murah dibandingkan dengan melalui jalur udara.

Namun pengiriman melalui laut ini memiliki satu kekurangan yang mendasar yaitu keterbatasan akan kecepatan penyampaian/pengiriman

suatu barang ke tempat tujuan. Hal ini disebabkan jalur laut yang dilalui cukup memakan waktu yang lama, misalnya rute Makassar – Surabaya yang secara umum memakan waktu 2 hari 2 malam perjalanan.

Namun secara umum bidang pelayaran tetap memiliki segmentasi konsumen tersendiri. Hal ini membuat para investor mulai melirik bisnis pelayaran. Seiring dengan berkembangnya bisnis/bidang usaha pelayaran khususnya di Makassar, maka PT. Djakarta Lloyd sebagai satu – satunya pelayaran yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) memiliki tugas yang sangat berat yaitu bagaimana ia berusaha tetap eksis dan tetap diminati oleh konsumennya dengan melakukan beberapa kiat misalnya dengan usaha untuk meningkatan produktivitas karyawannya melalui pemberian balas jasa finansial yang lebih baik agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya. Dari uraian diatas maka dapat simpulkan bahwa pemberian balas jasa finansial yang lebih baik dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain itu ada hal yang terpenting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat bertahan kemudian terus berkembang yaitu efektifitas dan efisiensi perusahan yang mana hanya dapat terlaksana sebagaimana yang direncanakan apabila faktor produksi tersedia dengan baik dimana tenaga kerja adalah salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan terlaksananya kegiatan operasional suatu perusahaan,

meskipun tersedia faktor produksi lain seperti modal dan peralatan dalam perusahaan akan tetapi tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan akan mengalami hambatan dalam kegiatan operasionalnya.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya pada bidang perdagangan, pelayaran niaga memegang peranan penting dalam mendistribusikan barang baik barang dalam negeri maupun luar negeri. Kegiatan pelayaran timbul akibat adanya kebutuhan untuk mengangkut barang – barang niaga yang dihasilkan oleh suatu daerah dan akan dijual kedaerah lain.

Dalam perusahaan jasa, pelayanan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pelanggan atau konsumen merupakan produk yang didistribusikan. Dalam artian bahwa tenaga kerja merupakan hal yang paling utama dalam penjualan yang pada gilirannya mendorong peningkatan keuntungan.

Menyadari basarnya peranan tenaga kerja bagi setiap perusahaan, maka perlu suatu kebijaksanaan pemberian balas jasa yang dapat memotivasi tenaga kerja yang secara langsung dapat memacu semangat dan kegairahan kerja karyawan yang akan meningkatkan produktifitas tenaga kerja, demikian pula sebaliknya. Bila kebijaksanaan pemberian balas jasa kurang memadai, maka akan mengakibatkan semangat dan kegairahan kerja menurun dan mempengaruhi pula produktivitas tenaga kerjanya.

Dalam kaitannya dengan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa peranan kebijaksanaan pemberian balas jasa berhubungan dengan upaya

perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, yang selanjutnya akan mengakibatkan produktifitas tenaga kerja dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk memilih judul :

" Pengaruh Pemberian Balas Jasa Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Djakarta Lloyd di Makassar".

I. 2. Rumusan Masalah

Uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas menjadi acuan bagi penulis untuk menetapkan atau menentukan masalah pokok dari penelitian yang penulis lakukan yaitu : "Bagaimana pengaruh balas jasa finansial terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar".

I. 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh balas jasa finansial terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar.

Manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Untuk memberikan tambahan informasi bagi pimpinan perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh balas jasa finansial terhadap peningkatan produktivitas karyawan
b. Sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

I. 4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami mengenai apa yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis akan menguraikannya secara sistemik sebagai berikut :

Bab I : Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan teori yang terdiri dari pengertian manajemen personalia, pengertian balas jasa, pengertian produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja, hipotesis dan kerangka pikir.

Bab III : Merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari lokasi dan jenis penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis serta defenisi variabel atau operasional.

Bab IV : Merupakan gambaran umum perusahan yang terdiri dari sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan tugas pokok, kegiatan usaha, dan keadaan personalia.

Bab V : Merupakan hasil dan pembahasan yang terdiri dari analisis perkembangan produktivitas kerja PT. Djakarta Lloyd Makassar, analisis pengaruh balas jasa finansial terhadap produktivitas kerja pada PT. Djakarta Lloyd Makassar.

Bab VI : Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Personalia

Sebagai salah satu faktor terpenting dalam perusahaan manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan.Manajemen personalia merupakan alih bahasa dari kata personel management. Manajemen personalia dapat dikatakan sebagai disiplin ilmu yang mengacu pada implementasi manusia pada berbagai fungsi untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Untuk lebih jelasnya mengenai manajemen personalia tersebut, sebaiknya kita harus mengetahui pengertian dari kedua kata tersebut yaitu manajemen dan personalia secara umum sehingga dapat mempermudah tentang arti manajemen personalia.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku" Manajemen" (Hadriyanus, 2005 : 6) mendefinisikan bahwa :

> Manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan – kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efesien dan efektif dengan dan melelui orang lain

Adapun pengertian manajemen menurut G. R. Terry dalam buku " Manajemen" (Handoko, 1998 : 11) yaitu :

> Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama orang lain.

Selain itu adapula pengertian manajemen menurut John. M. Pfifner dalam buku " Manajemen" (Handoko, 1998 : 12) yaitu :

> Manajemen adalah berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan diatas dilihat dari berbagai pandangan para ahli memberikan defenisi, maka pada hakekatnya Manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan – kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efesien dan efektif menerapkan fungsi – fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pada kegiatan – kegiatan dari sekelompok manusia yang diperlengkapi dengan faktor produksi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan pernyataan dan uraian diatas telah dikemukakan pengertian manajemen, selanjutnya pengertian manajemen personalia sebagai berikut :

Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam buku " Manajemen SDM" (Hasibuan, 2003 : 11) adalah sebagai berikut :

> Manajemen personalia didefenisikan sebagai suatui proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan – kebijakan, prosedur, metode – metode, dan program – program

yamg berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Menurut Tulus dalam buku " Manajemen Personalia" (1994 : 13) memberikan rumusan manajemen personalia yaitu :

> " Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa finansial, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Sedangkan pengertian manajemen personalia menurut Edwin B. Filppo, (2003 : 3) yaitu :

> "Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat".

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor produksi lainnya sedangkan manajemen personalia menitikberatkan pada bagaiman mengelola tenaga

kerja karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, oleh karena itu manusia sebagai unsur utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, harus dapat bekerja secara profesional untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian manajemen personalia merupakan pencerminan dari pelaksanaan dasar manajemen.

Adapun fungsi – fungsi manajemen dan operasional dalam bidang sumber daya manusia menurut Heidjrahman Ranupandojo, dan Suad Husnan,dalam buku "Manajemen" (Hedriyanus, 2005 : 5 – 8) yaitu :

a. Fungsi – fungsi manajemen terdiri dari :
    1. Perencanaan
    2. Pengorganisasian
    3. Pengarahaan
    4. Pengawasan
b. Fungsi – fungsi operasional adalah :
    1. Pengadaan
    2. Pengembangan
    3. Pemberian balas jasa
    4. Pengintegrasian
    5. Pemeliharaan

Dibawah ini akan dijelaskan secara singkat tentang fungsi - fungsi tersebut diatas sebagai berikut :

1. Perencanaan.

   Setiap manajer pastilah menyadari arti pentingnya perencanaan. Karenanya mereka perlu mencurahkan sebagian besar waktunya untuk fungsi perencanaan ini. Untuk manajer personalia, perencanaan berarti menentukan lebih dulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tentu saja penetapan tujuan ini akan memerlukan partisipasi aktif dari manajer personalia, sesuai dengan pengetahuan dibidang sumber sumber manusia *(human resources)*.

2. Pengorganisasian.

   Setelah apa yang akan dilakukan telah diputuskan, maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Jika perusahaan telah menentukan fungsi fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan maka manajer personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor faktor fisik. Karenanya rumitnya hubungan yang terjadi diantara jabatan jabatan yang ada, maka banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer personalia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

3. Pengarahan.

Kalau kita sudah mempunyai rencana dan sudah mempunyai organisasi untuk melaksanakan rencana tersebut, maka sudah selayaknya kalau fungsi selanjunya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Pada defenisi kita diatas, kita menggunakan istilah pengarahan *(directing)*, tapi mungkin ada pula yang menggunakan istilah lain seperti, motifasi atau pemberian perintah. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerjasama secara efektif.

4. Pengawasan.

   Setelah fungsi fungsi personalia dilaksanakan, apa yang harus dilakukan oleh manajer personalia ? Sudah selaknya kalau fungsi selanjutnya adalah pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyusuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

Keempat fungsi manajemen diatas merupakan fungsi fungsi dasar dar para manajer. Meskipun demikian didalam buku ini nanti hanya akan dibicarakan lima fungsi operasional, yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga keja.

1. Pengadaan

Fungsi operasional manajemen personalia, yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebuthan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut baik mutu maupun jumlah tenaga kerja. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formolir – formulir lamaran, test psikologis dan wawancara.

2. Pengembangan.

   Sesudah karyawan diperoleh, sudah selayaknya kalau mereka dikembangkan. Pengembangan ini dilakukakan untuk meningkatkan keterampilan lewat latihan *(training),* yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi, dan makin kompleksnya tugas tugas manajer.

3. Balas jasa/balas jasa.

   Fungsi ini dapat didefenisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun berbagai penelitian moral karyawan pada akhir – akhir ini menunjukan kecenderungan berkurangnya arti pentingnya *"monetary income"*, tapi

walaupun demikian pemberian balas jasa (upah) tetap merupakan salah satu fungsi terpenting.

4. Integrasi

   Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka dan memberikan balas jasa yang wajar, kita tetap menghadapi problem yang sangat sulit, yakni integrasi. Integrasi ini menyangkut penyusuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

5. Pemeliharaan.

   Fungsi operasional yang terakhir adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini, tentu saja, mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian akan dititikberatkan

2.2 Pengertian Balas Jasa

Selain mengharapkan keadaaan yang akan berubah jika ia mendapatkan pekerjaan, ada hal yang membuat seseorang untuk lebih semangat dan bergairah dalam usahanya mendapatkan pekerjaan. Salah satu faktor yang memicu atau sebab seseorang mengupayakan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan adalah karena seseorang termotivasi oleh balas jasa finansial.

Dengan adanya balas jasa finansial tersebut seseorang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh sebab itu, dalam menetapkan balas jasa bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga balas jasa terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan maksimal.

Penentuan besarnya balas jasa minimal ini antara satu negara dengan negara lain yang tidak sama, demikian pula antara satu daerah dengan daerah lain. Tidak hanya demikian, kebutuhan antara seseorang dan orang lain tidak pula sama. Meski bagaimanapun sulitnya kita harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga balas jasa terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal.

Tidak hanya demikian, kebutahan minimal antara seseorang dan orang lain tidak pula sama. Meski bagaimanpun sulitnya kita harus mengusahakan agar balas jasa minimal dapat kita tetapkan sebab penetapan ini adalah sangat penting.

Cara yang paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang upah terendah. Bila peraturan pemerintah tentang upah terendah tidak ada, kita dapat meneliti besarnya balas jasa minimal yang berlaku dalam masyarakat setempat.

Penetapan balas jasa minimal ini penting sebab bila kita menetapkan balas jasa dibawah minimal dapat menyulitkan perusahaan. Kesulitan

tersebut antara lain : perusahaan akan dianggap melanggar secara yuridis, tidak tahu etika, kurang mempunya rasa kemanusiaan, dan sebagainya. Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah kemungkinan perusahaan tidak dapat memperoleh karyawan, moral dan disiplin kerja sangat rendah. Hal ini semua justru akan merugikan perusahaan dan dapat menjatuhkan nama perusahaan.

Masalah balas jasa berkaitan dengan konsistensi internal dan kosistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengkajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur pengajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur pengajian yang berlaku diluar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektifitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar menjadi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adal untuk mencari nafkah. Berarti bahwa disatu pihak seorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada perusahaan, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu sebagai balas jasa.

Berangkat dari pendangan demikian, dewasa ini masalah pemberian balas jasa dipandang sebagai bahagian yang sangat penting dan sensitif

dalam setiap aktivitas perusahaan. Terdapat dua persepsi yang berbeda dan saling bertentangan dalam pemberian balas jasa yaitu ; perusahaan beranggapan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk dijadikan balas jasa terhadap karyawan merupakan sesuatu yang harus ditanggung oleh perusahaan, sedangkan bagi karyawan, balas jasa merupakan wajar diterima atau mereka dapatkan atas pengorbanan yang mereka berikan. Kedua persepsi ini merupakan sesuatu yang nyata dan sangat perlu memerlukan perhatian serius oleh karena hal tersebut dibutuhkan sejumlah metode dalam pemberian balas jasa agar kepentingan kedua belah pihak dapat mendapatkan jalan yang terbaik.

Adapun berikut defenisi dari balas jasa atau balas jasa,. Dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2003 : 118) bahwa :

"Balas jasa ialah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Hal yang sama juga dikemukakan oleh William B. Werther dan Keith Davis dalam buku " Manajemen SDM" (Panggabean, 2003 : 119) bahwa :

" Balas jasa adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diterima ".

Demikian pula pendapat dari Alex. S. Nitisemito (1996 : 90) yang mengatakan bahwa :

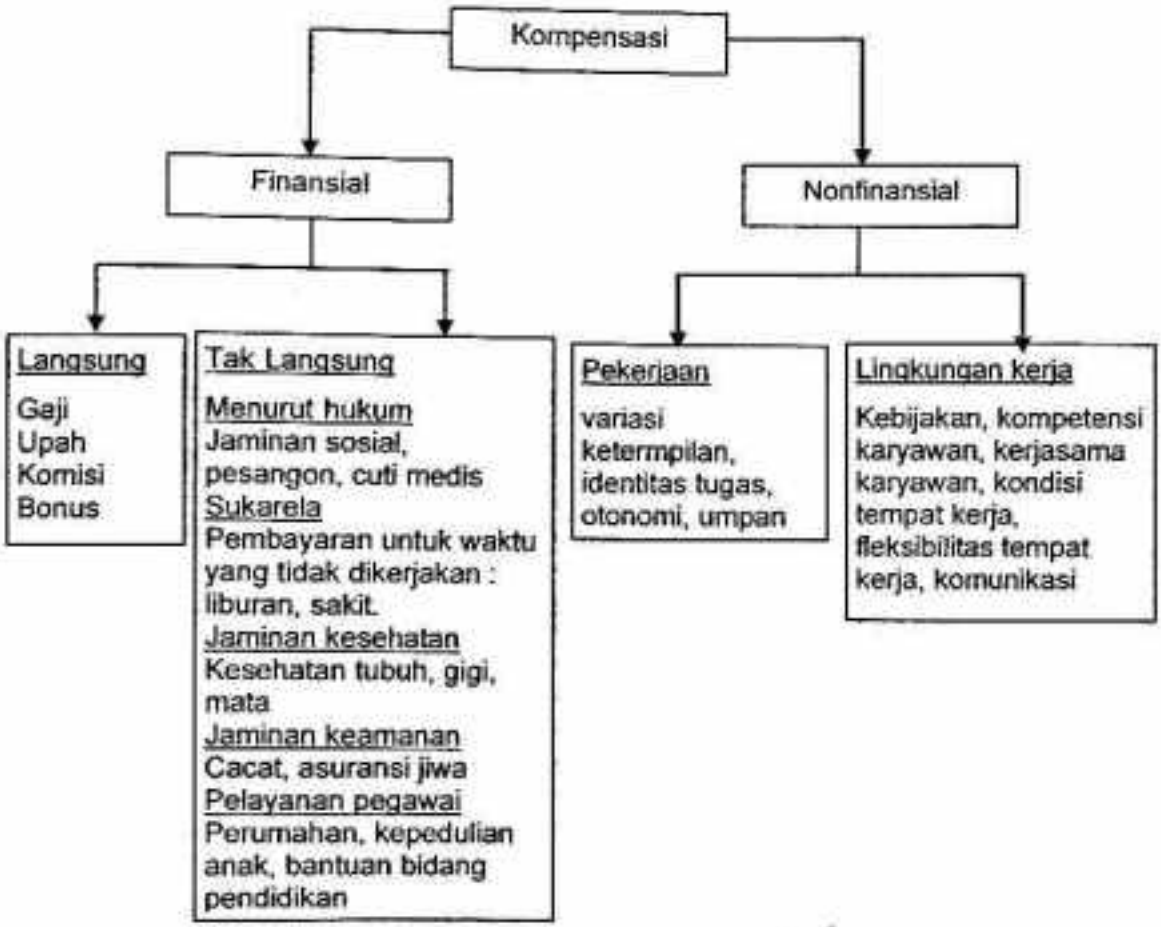
"Balas Jasa finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan oleh karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap".

Dari pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya balas jasa adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa yang telah dikeluarkan demi tercapainya tujuan perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

2. 2. 1. Jenis jenis Balas Jasa Finansial

Pada dasarnya balas jasa dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu balas jasa finansial dan balas jasa non finansial. Kemudian balas jasa finansial ada yang langsung dan tak langsung. Sedangkan balas jasa non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Balas Jasa terdiri dari :



Gambar 2.1 Jenis-jenis kompensasi
Sumber : Panggabean (2004 : 76)

Sebagaimana telah dikemukakan oleh Panggabean (2004 : 76) dapat diketahui bahwa balas jasa atau balas jasa finansial terdiri dari gaji upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan balas jasa finansial tak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

1. Gaji

   Gaji adalah imbalan finansial yang diberikan atau dibayaran kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan,

bulanan, dan mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan paling penting dalam organisasi

2. Upah

   Upah meupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya tetap, besarnya upah dapat berubah ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau menjadi karyawan.

3. Insentif

   Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya meleboihi standar yang ditentukan. Dengan asumsi bahwa uang dapat digunakan unntuk mendorong agar karyawan lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

4. Balas jasa tak langsung

   Balas jasa finansial tak langsung atau fringe benefit merupakan balas jasa tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2. 2. 2. Fungsi Dan Tujuan Balas Jasa

Fungsi Pemberian Balas Jasa

Balas jasa yang diberikan sebagai tanda penghargaan dari pengorbanan seseorang karyawan memiliki fungsi dan tujuan. Adapun fungsi pemberian balas jasa adalah :

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

   Pemberian balas jasa yang baik pada karyawan yang berprestasi akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik. Prestasi yang mereka raih akan mendorong para karyawan dapat dipromosikan atau berpindah dari balas jasa yang rendah ke posisi balas jasa yang lebih tinggi

b. Penggunaan Sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien

   Pemberian balas jasa kepqada karyawan mencerminkan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Bahwa karyawan yang gaji tersebut atas dasar mereka bekerja dan memberikan keuntungan bagi organisaasi

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

   Dari pengalokasian dan penggunaan sumber daya manusia yang dijelaskan di atas maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian balas jasa tersebut secara langsung dapat

membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Tujuan Pemberian Balas Jasa

a. Ikatan kerja sama

   Dengan pemberian kompeensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dan bawahan. Karyawan haruas mengerjakan tugas tugasnya, sedangkan pimpinan mwemberikan balas jasa sesuai dengan perjanjian

b. Kepuasan Kerja

   Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistinya, sehimngga ia memperoleh kepuasan kerja.

c. Pengadaan efektif

   Yaitu apabila program pemberian ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan.

d. Motivasi

   Balas jasa mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan karena dengan balas jasa, kebutuhan mereka dapat terpenuhi.

e. Stabilitas Karyawan

   Dengan pemberian balas jasa atas prnsip adil dan layak bagi karyawan akan menjaga stabilitas karyawan dalam peerysahaan.

f. Pengaruh Pemerintah

Program pemberian balas jasa yang sesuai dengan UU Perburuhan yang berlaku akan mengurangi dan menghindarkan pemebrintah untuk melakukan intervensi

g. Disiplin

Dengan adanya pemberian balas jasa yang baik akan mendorong para karyawan untuk lebih memperhatikan dan menaati peraturan perusahaan, sehingga tercipta suasana kedisiplinan yang baik dalam perusahaan tersebut

h. Pengaruh Serikat buruh

Pemberian balas jasa yang lebih baik akan mengurangi aktivitas dan kegiatan karyawan pada organisasi serikat buruh.

2. 2. 3. Faktor - faktor yang mempengaruhi Besar Kecilnya Balas Jasa

Besar kecilnya pemberian balas jasa perusahaan kepada para karyawannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Malayu S. P. Hasibuan dalam buku Manajemen SDM (2003 : 17) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya balas jasa antara lain sbb:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Apabila terdapat pencari kerja (penawaran) yang lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintan) maka balas jasa finansial yang

diberikan relatif kecil. Sebaliknya bila pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka balas jasa finansial relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Perusahaan akan lebih cenderung mengeluarkan biaya banyak untuk kesejahteraan karyawannya bila keadaan perusahaan memungkinkan, sebaliknya bila perusahaan mengalami permasalahan dalam pendanaan, perusahaan akan berusaha menekan balas jasa finansial yang diberikan kepada karyawannya.

c. Serikat buruh/ Organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat balas jasa finansial semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat balas jasa finansial relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Apabila produktivitas kerja karyawan baik maka balas jasa finansial akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas kerja karyawan buruk maka balas jasa finansial yang diterimanya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa finansial minimum. Selanjutnya perusahaan tidak akan sewenang-wenang menetapkan balas jasa finansial bagi karyawan.

f. Biaya hidup (*cost of living*)

Apabila biaya hidup suatu daerah tinggi maka tingkat balas jasa finansial akan semakin besar, sebaliknya jika tingkat biaya hidup suatu daerah rendah maka tingkat balas jasa finansial relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi akan menerima balas jasa finansial yang lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal ini wajar Karena seseorang yang mendapat kewenagan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan balas jasa finansial yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasa finansial akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat balas jasa finansialnya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat balas jasa finansial akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah akan rendah. Jelasnya

bahwa bila kondisi ekonomi selalu meningkat maka kebutuhan tenaga kerja akan semakin besar dan balas jasa finansial yang diberikan pun besar.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka balas jasa finansialnya semakin besar karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan yang mudah dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang kecil maka balas jasa finansialnya relatif kecil.

2. 3. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Dari uraian sebelumnya telah dibahas tentang konsep manajemen personalia, dan konsep balas jasa finansial. Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai produktivitas kerja, sebagian besar ilmuwan memberikan pengertian tentang produktivitas yang berbeda-beda karena batasan mengenai produktivitas bias dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing. Dalam konsep ilmu ekonomi produktivitas biasa diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan.

Menurut L. Greenberg dalam buku "Produktivitas apa dan bagaimana " (Sinungan, 2003 : 12) mengemukakan pengertian produktivitas bahwa :

"Produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut".

Kemudian Siagian (1993 : 154) memberikan pengertian sebagai berikut :

"Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang besar-besaran dari sasaran dan sarana yang teredia dengan menghasilkan luaran (*output*) bahkan kalau mungkin yang semaksimal".

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, produktivitas akan membuat orang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan, sikap ini mendorong orang agar menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka dan tetap kritis terhadap ide-ide baru.

Selanjutnya, menurut Sinungan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu :

a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara histories yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (peorangan tugas, seleksi, proses) dengan lainnya, pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.

c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai pemusatan dari perbandingan sasaran dan tujuan.

2. 4. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran umum seberapa baik suatu Negara, industri, atau unit bisnis dalam menggunakan sumber dayanya. Dalam pengertian luas produktivitas digambarkan sebagai

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Menurut Chase, dalam buku "Produktivitas apa dan bagaimana " (Sinungan, 2003 : 35) pengukuran produktivitas dapat dinyatakan sebagai :

1. Pengukuran parsial, apabila rasio yang dibandingkan adalah output dengan salah satu input

$$\frac{\text{Output}}{\text{Karyawan}} \text{ atau } \frac{\text{Output}}{\text{Modal}} \text{ atau } \frac{\text{Output}}{\text{Bahan}} \text{ atau } \frac{\text{Output}}{\text{Energi}}$$

2. Pengukuran multi faktor, apabila rasio yang dibandingkan adalah output dengan suatu kelompok input

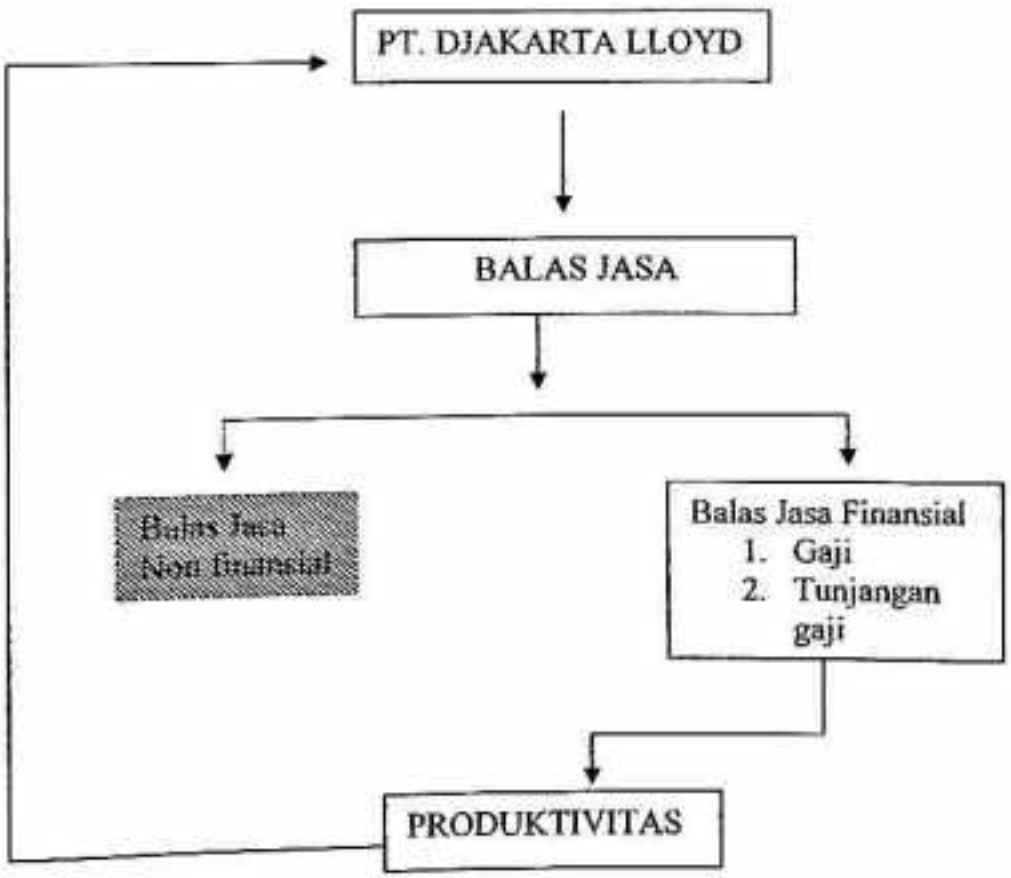
$$\frac{\text{Output}}{\text{Karyawan} + \text{Modal} + \text{Energi}} \text{ atau } \frac{\text{Output}}{\text{Karyawan} + \text{Modal} + \text{Bahan}}$$

3. Pengukuran total, apabila rasio yang dibandingkan adalah output dengan semua input

$$P = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

2. 5. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir yang penulis bangun untuk mempermudah proses analisis sesuai yang telah di bahas pada masalah pokok dan landasan teori. Kerangka pikir tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2. 6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

" Diduga bahwa balas jasa finansial berpengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar".

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1. Lokasi Penelitian dan Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar,. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pelayaran. PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar merupakan salah satu perusahaan yang memiliki nama dan reputasi yang cukup baik dalam menjalankan usahanya. PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar terletak di jalan Jenderal Ahmad Yani 23/25 Blok C No. 46, Telp. 326627 – 326628, Fax. 326631 Makassar 90127.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif yang menjabarkan gambaran untuk dianalisa sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan.

3. 2. Metode Penelitian dan Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah suatu usaha untuk menentukan suatu hal menurut metode ilmiah, sehingga riset memiliki tiga unsure penting yaitu ; sasaran , usaha, serta metode ilmiah. Penulis dalam mengumpulkan data menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka

   Pustaka adalah penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan membaca buku buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan

2. Penelitian Lapangan

   Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan . selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan dokumentasi.

3. 3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digiunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan – keterangan, seperti : sistem pemberian balas jasa finansial dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan – laporan secara tertulis, seperti : besarnya gaji karyawan, insentif.

   Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer

   Ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara dengan dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat

memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

2. Data Sekunder

   Ialah data yang diperoleh dari laporan laoran tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

3. 4. Metode Analisis

Untuk pemecahan masalah pokok yang dihadapi oleh PT. Djakarta Lloyd Cabang Makassar, maka digunakan metode untuk menguji kebenaran hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

   Analisis ini baik yang bersifat kualitatif maupun yang bersifat kuantitatif terhadap upaya perusahaan untuk meningkatkan balas jasa finansial dan pengaruhnya terhadap peningkatan produktifitas tenaga kerja karyawan

2. Analisis Kualitatif

   Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara pemberian balas jasa finansial dengan peningkatan produktivitas perusahaan digunakan metode koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut :

   Rumus koofisien korelasi adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

R : Koofisien korelasi

X : Pemberian balas jasa

Y : Tingkat produktifitas

N : Jumlah sampel/periode

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat produktivitas perusahaan digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P : Produktivitas

O : Output (total penjualan jasa pelayaran)

I : Input (jumlah tenaga kerja)

3. 5. Defenisi Operasional

Dalam upaya untuk menciptakan koridor atau batasan operasional maka adapun defenisi operasional yang diteliti adalah :

Balas jasa adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diterima.

Balas jasa finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Jenis-jenis balas jasa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperi tahunan, catur wulan, bulanan, dan mingguan.
2. Tunjangan gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan karena posisi, prestasi dan lembur,

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada periode tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Djakarta Lloyd (Persero) adalah sebuah perusahaan pelayaran niaga pertama terbesar yang dimiliki negara. Kelahirannya bermodalkan tekad dan semangat kejuangan pendirinya yakni pejuang perang kemerdekaan dari Angkatan Laut Repubik Indonesia.

Seperti halnya bangsa Indonesia, PT. Djakarta Lloyd (Persero) tidak pernah sekejappun mengabaikan misinya . PT. Djakarta Lloyd (Persero) sebagai perusahaan pelayaran niaga dan sebagai flag carrier ke seluruh penjuru dunia, senantiasa mendukung program – program pemerintah di bidang ekonomi dan akan selalu siap membantu penmerintah dalam memelihara pertahanan dan keamanan nasional.

Karena itu tidaklah berlebihan jika eksistensinya menjadi perhatian pemerintah dari waktu ke waktu dan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Djakarta Lloyd (Persero) diharapkan mampu bersaing dan berkembang dan memberikan kontribusi yang positif bagi Negara.

Riwayat Singkat perusahaan dimulai pada tanggal ***18 Agustus 1950***, berdiri di Jakarta sebagai perusahaan Pelayaran Samudera Nasional pertama dengan nama Namlore Venoschap (N.V) Djakarta Lloyd, yang mengoperasikan 2 buah kapal uap, masing – masing SS " Djatinegara" dan

SS "Djakarta Raya".*1961* Berubah status dari Namlore Venoschap (N.V) Djakarta Lloyd menjadi Perusahaan Negara (PN) Djakarta Lloyd.1970 berkembang pesat sampai tahun 1970, PN Djakarta Lloyd mengoperasikan 22 kapal ke seluruh penjuru dunia. 1974 berubah status dari bentuk perusahaan Negara (P.N) menjadi bentuk Perseroan Terbatas (P.T) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

1980 – 1983 sesuai dengan peraturan perundang – undangan mengenai penarikan kembali kapal – kapal tua (telah berumur 25 tahun keatas), kapal – kapal PT. Djakarta Lloyd (Persero) kemudian ditarik /di scrap dan diremajakan oleh pemerintah sehingga PT. Djakarta Lloyd (Persero) memperoleh 8 (delapan) kapal baru : 3 (kapal) full Container dan 5 (lima) kapal semi Container. Tahun 1996, PT. Djakarta Lloyd (Persero) hanya mengoperasikan 6 buah kapal. Setelah tahun 1990, terdapat 8 unit kapal yang dipandang tidak ekonomis lagi.

Pada tahun ***1995***, 2 unit kapal semi container dijual. Sebagai akibatnya, pada tahun 1996, perusahaan mengoperasikan 6 unit kapal saja. Tahun 1997 -1998, dengan bantuan pemerintah, sejak akhir tahun ***1998***, PT. Djakarta Lloyd (Persero) menerima 9 unit kapal baru tipe Caraka Jaya Niaga III dengan kapasitas masing – masing 208 Teus, melayani antar pulau dan jalur dekat samudera.

Tahun ***1999 – 2000*** memperoleh tambahan 5 unit kapal baru tipe Palwo Buwono. Terdiri dari 2 unit, masing – masing berkapasitas 1600 Teus

dan 3 unit, masing masing 400 Teus. Tahun 2000 Guna melayani permintaan pasar, PT. Djakarta Lloyd (Persero) menetapkan standar kualitas ISO 9000/TQM dan Sistem Manajemen Keselamatan dalam hal ini, PT. Djakarta Lloyd (Persero) menerima sertifikat ISO 9002 dan SMC tahun 2000.

Adapun kantor cabang di Indonesia sampai saat ini dengan 17 (tujuh belas) kantor cabang yang tersebar di 15 propinsi dengan dilengkapi berbagai sarana pendukung, PT. Djakarta Lloyd (Persero) dapat dengan leluasa / mudah melayani kebutuhan para pengguna jasa angkutan laut, baik domestic maupun ekspor – impor.

17 (Ketujuh belas) kantor cabang tersebut adalah :

1. Tanjung priok

   Jl. Raya Pelabuhan No. 37

   Tanjung Priok 14310

   Telp. (021) 4301053

2. Cigading

   Jl. Raya Anyer No. 30 Cilegon

   Telp. (0254) 3911217

3. Bandung

   Jl. Soekarno – Hatta Comp Taman Permata No. 17 Riung Bandung

   40292

   Telp. (022)7531540

4. Semarang

Jl. Mpu Tantular No. 23 Semarang 1056

Telp. (024) 540864

5. Cirebon

   Jl. Ambon No. 1 Pelabuhan Cirebon

   Telp. (0231)204805

6. Benoa

   Jl. Pelabuhan Benoa

   Telp. (0361) 724181

7. Surabaya

   Jl. Prapat Urung Utara No. 2 Surabaya 1042

   Telp. (031) 3293219

8. Medan

   Jl. Perintis Kemerdekaan No. 15 Medan 20295

   Telp. (061) 559217

9. Banyuwangi

   Jl. Raya Pelabuhan 47 Pelabuhan Tanjungwangi, Banyuwangi 68451

   Telp. (0333) 510464

10. Padang

    Jl. Tanjung Priok No. 38, Teluk Bayur, Padang

    Telp. (0751) 61609

11. Palembang

    Jl. Pasar 16 Hilir No. 158 Palembang

Telp.(0711) 31306

12. Panjang

Jl. Sumatera Pelabuhan Panjang , Bandar Lampung

Telp. (0721) 31439

13. Makassar

Jl. Jenderal Ahmad Yani 23/25 Blok C No. 46,–Makassar 90127.

Telp. (0411) 326627

14. Manado / Bitung

Wisma Taurus, Jl. Raya Tomohon No. 69 Manado 95361

Telp. (0431) 824421

15. Batam

Jl. Pasar Bengkong melati Blok A1 No. 2 Batam

Telp. (0778) 426016

16. Banjarmasin

Jl. Kinibalu No. 20 Banjarmasin 70117

Telp. (0511) 64603

17. Tarakan

Jl. Yos Sudarso No. 3 – 4 Tarakan

Telp. (0551) 21547

4.2 Visi, Misi, dan Budaya perusahaan

4.2.1 Visi

Menuju kepada perusahaan pelayaran samudera yang sehat secara operasional dan finansial, serta menjadi operator pelayaran yang handal di tingkat nasional, regional dan internasional .

4.2.2 Misi

1. Melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan pada umumnya, dan di bidang angkutan laut pada khususnya
2. Menjadi perusahaan yang kuat dan mampu memberikan kontribusi kepada pendapatan negara

4.2.3 Budaya perusahaan

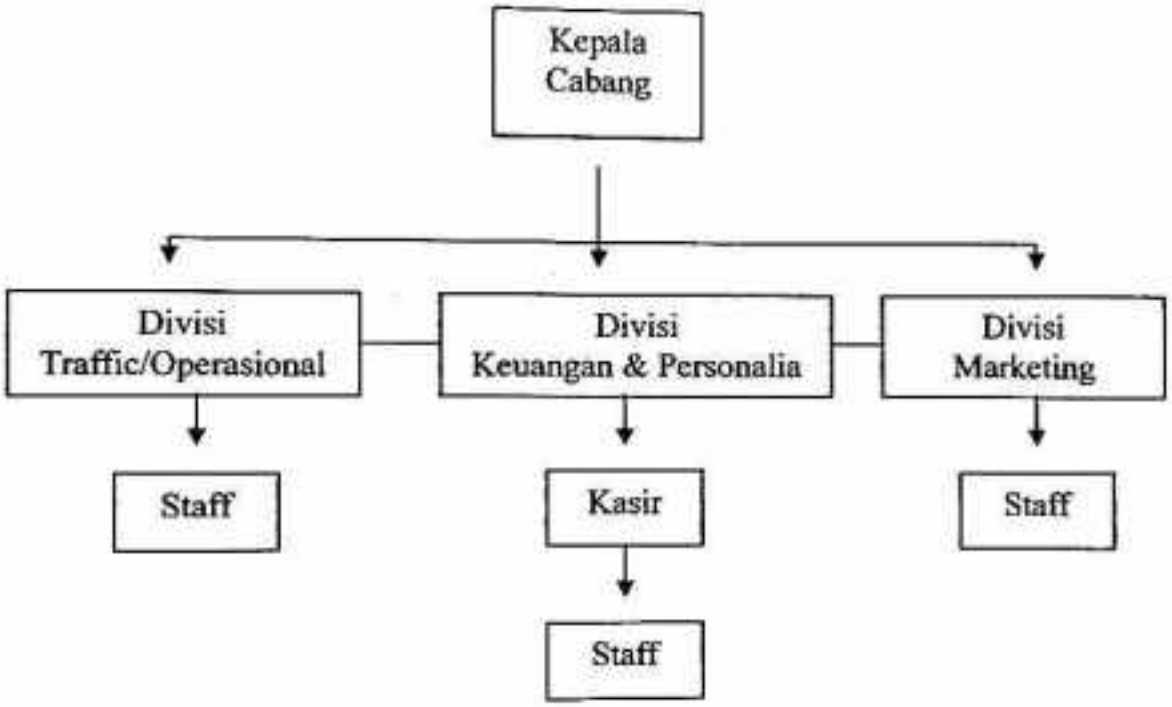
1. Profesionalisme
2. Kerja keras dan produktif
3. Taat asas keterbukaan
4. Taat asas kebersamaan
5. Taat asas tanggung jawab
6. Berlandaskan iman dan taqwa

4.3 Struktur organisasi dan pembagian tugas pokok

Adanya struktur organisasi yang baik merupakan suatu syarat yang penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai prestasi kerja yang efektif dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja sama yang baik, dimana fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah dinyatakan dan diuraikan dengan jelas.

PT. Djakarta Lloyd cab. Makassar yang terletak di Jl. Jenderal Ahmad Yani 23/25 Blok C No. 46 yang merupakan lokasi penelitian kami merupakan salah satu kantor cabang PT. Djakarta Lloyd yang beroperasi di Makassar. Struktur organisasi perusahaan ini mengikuti metode atau prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas dan tegas. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT. Djakarta Lloyd cab. Makassar ini dapat dilihat sebagai berikut :

1.1. Skema Struktur Organisasi PT. Djakarta Lloyd Makassar



Sumber ; PT. Djakarta Lloyd Cab. Makasar 2006

Kepala Cabang

- Mengembangkan, dan menerapkan dan mengendalikan serta memonitor pelaksanaan kegiatan operasional yang meliputi operasional, keuangan, personalia, serta marketing untuk terlaksananya masing – masing bagian.
- Memberikan teguran / sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan serta memberikan masukan ke kantor pusat berupa

- Menawarkan harga jual dibawah harga yang ditentukan oleh perusahaan atas persetujuan kacab/divisi pusat.
- Memberikan informasi kepada consiigne atas bongkaran
- Memberikan memo tariff atas bongkaran dan muatan baik local maupun transit.

Kasir

- Melakukan transaksi penerimaan dan pengeluaran kas dan membuat pertanggungjawaban kas

Staff Divisi Marketing

- Menerima dan memonitor bookingan cargo untuk local
- Menawari dan mencari dan memonitor bokingan cargo untuk tujuan local, transit maupun ekspor
- Membuat memo untuk tujuan local, transit maupun eksport.

Staff Divisi Traffics / Operasional

- Memonitor kelancaran semua kegiatan operasi dan mengawasi yang meliputi pergerakan kapal, bongkar muat pemberangkatan dan pendistribusian container.
- Menerima daftar bokingan sales dan memonitor sampai cargo masuk ke CY dan pemuatan kapal.
- Membuat jurnal muatan, mengkonfirmasi barang yang belum masuk ke CY dan costumer.

Staff Divisi Keuangan dan Personalia

- Membuat bon sementara pengambilan kas untuk gaji
- Mengelola dokumentasi kas kecil maupun besar dalam perusahaan
- Membuat berbagai laporan keuangan pendukung yang dibutuhkan untuk divisi keuangan.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
PENGARUH PEMBERIAN BALAS JASA FINANSIAL TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DJAKARTA LLOYD CAB. MAKASSAR

5.1. Bentuk Bentuk Balas Jasa Finansial Yang Ada Pada Perusahaan

PT. Djakarta Lloyd Makassar sebagai perusahaan pelayaran pertama namun nampaknya berlum banyak memberlakukan kebijakan pemberian balas jasa secara lengkap. PT. Djakarta Lloyd Makassar dalam hal kebijakan pemberian balas jasa Finansial hanya menerapkan 2 kebijakan yaitu :

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperi tahunan, catur wulan, bulanan, dan mingguan.
2. Tunjangan gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan karena posisi, prestasi dan lembur.

Dalam hal pemberian balas jasa Finansial dalam hal ini gaji, pegawai menerimanya sebulan sekali yaitu pada awal bulan. Pemberian tunjangan gaji karyawan diberikan pada saat karyawan melakukan pekerjaan di luar jam kantor (lembur) serta pada saat karyawan tersebut memegang suatu tanggung jawab tersendiri atau jabatan dalam perusahaan maka perusahaan akan memberikan sejumlah dana tambahan sebagai bentuk penghargaan.

Faktor manusia yang secara khusus akan menjadi faktor tenaga kerja merupakan pertimbangan terpenting antara faktor – faktor lainnya yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan dalam rangka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya jika ada tenaga kerja yang tersedia dan memiliki skill yang baik , meskipun bahan, perlengkapan, sarana lain dan dana tidak memadai, hasil yang diinginkan masih mungkin untuk dapat dicapai. Jadi tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu usaha.

Demikian pula pada PT. Djakarta Lloyd Cab. Makassar. Dalam usahanya mewujudkan visi dan misi perusahaan serta upaya untuk menetapkan sistem pemberian balas jasa yang berdasarkan pada kondisi perusahaan serta sesuai dengan peraturan pemerintah tentang upah/balas jasa. Untuk lebih jelasnya kita simak penjelasan di bawah ini .

5.2. Analisis Produktivitas Kerja PT. Djakarta Lloyd Cab. Mks

Produktivitas merupakan tingkat perbandingan antara total produk yang dihasilkan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, meski secara teoritis pengertian ini mempunyai pengukuran yang dapat dilakukan dengan mudah tetapi di dalam prakteknya sulit untuk dilaksanakan, hal itu karena untuk menghasilkan suatu output tertentu kadang digunakan bermacam masukan atau berbagai sumber daya yang berbeda.

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan. Kebijakan kearah peningkatan semangat dan

gairah dapat dilakukan secara luas dan terencana agar supaya produktivitas karyawan dapat tercapai secara efektif dan sukses melalui pengarahan, perencanaan dan pelatihan serta pengawasan terhadap para karyawan. Dari kebijakan tersebut diatas akan terbentuk karyawan yang mempunyai kualitas seperti apa yang diharapkan dan tentunya akan menunjang kesinambungan perusahaan yang lebih baik dan efisien.

Sesuai dengan apa yang dikemukakan diatas, terlihat bahwa salah satu yang memegang peranan penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya. Untuk inilah penulis mencoba melakukan pembahasan dengan memfokuskan pada kebijaksanaan pemberian balas jasa finansial serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas namun demikian pada pembahasan ini akan dibatasi pada pengukuran produktivitas tenaga kerja dengan menganggap bahwa faktor – faktor lain sebagai masukan tidak berubah. Hal ini dilakukan dengan landasan pemikiran bahwa karyawan merupakan faktor strategi dalam perusahaan dan faktor – faktor lain sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam memanfaatkannya.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) cab. Makassar bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga kepada meningkatnya penerimaan perusahaan dalam hal ini jumlah

penjualan jasa kepelayaran. Maka diharapkan seiring dengan peningkatan penerimaan perusahaan maka kesejahteraan karyawan pun meningkat.

Dalam pembahasan lebih lanjut akan dicoba mengukur tingkat produktivitas karyawan dengan cara membandingkan antara jumlah total nilai produksi/penjualan jasa sebagai output dengan jumlah karyawan sebagai input.

Untuk lebih memudahkan dalam perhitungan perhatikan tabel tingkat pendapatan PT. Djakarta Lloyd Cab. Makassar selama periode tahun 2000 - 2005

Tabel 5.1
Jumlah Karyawan & Total Pendapatan Per Tahun
PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar
Periode 2000 - 2005

Tahun	Jumlah Karyawan (Pegawai di Kantor Cabang Makassar)	Total Pendapatan
2000	23	Rp. 2.376.000.000
2001	23	Rp. 2.772.000.000
2002	24	Rp. 3.900.000.000
2003	26	Rp. 4.560.000.000
2004	26	Rp. 5.760.000.000
2005	28	Rp. 6.480.000.000

Sumber : PT. Djakarta Lloyd (Persero)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa bahwa total pendapatan yang dihasilkan oleh perusahaan ini setiap tahunnya mengalami peningkatan, meskipun jumlah tenaga kerja relatif sama tiap tahunnnya

Berdasar pada data tabel 5.1 selanjutnya akan disajikan perhitungan tingkat produktivitas karyawan dengan rumus :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Total Pendapatan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Perhitungan sebagai berikut :

1. Tahun 2000

   Besarnya produktivitas kerja tahun 2000 :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{2.376.000.000}{23}$$

$$= 103304348$$

2. Tahun 2001

   Besarnya produktivitas kerja tahun 2001 :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{2.772.000.000}{23}$$

$$= 120521739$$

3. Tahun 2002

   Besarnya produktivitas kerja tahun 2002 :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{3.900.000.000}{24}$$

$$= 162500000$$

4. Tahun 2003

Besarnya produktivitas kerja tahun 2003 :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{4.560.000.000}{26}$$

$$= 175384615$$

5. Tahun 2004

Besarnya produktivitas kerja tahun 2004 :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{5.760.000.000}{26}$$

$$= 221538462$$

6. Tahun 2005

Besarnya produktivitas kerja tahun 2005 :

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{6.480.000.000}{28}$$

$$= 231428571$$

Dari hasil perhitungan tingkat produktivitas maka untuk memudahkan pembacaannya dapat dilihat pada tabel tingkat produktivitas di bawah ini :

Tabel 5.2
Tingkat produktivitas kerja PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar Periode 2000 - 2005

Tahun	Tingkat Produktivitas	Persentase
2000	103304348	-
2001	120521739	14,29 %
2002	162500000	25,83 %
2003	175384615	7,35 %
2004	221538462	20,83 %
2005	231428571	4,27 %

Sumber : PT. Djakarta Lloyd (Persero) ;data diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas karyawan selama 2000 sampai dengan tahun 2005 mengalami peningkatan. Dari data tabel di atas menjelaskan bahwa selama periode tahun 2000-2005 persentase produktivitas kerja PT. Djakarta Lloyd Makassar secara berturut-turut mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2001 meningkat sebesar 14.29 % dari produktivitas kerja tahun 2000 sebesar 103304348 pada tahun 2002 meningkat drastis sebesar 25,83 %, pada tahun 2003 meningkat sebesar 7,35 %, pada tahun 2004 meningkat sebesar 20,83 %,dan pada tahun 2005 meningkat sebesar 4,27 %, hal ini menandakan kualitas karyawan PT. Djakarta Lloyd Makassar adalah baik.

5.3. Analisis Pemberian Balas Jasa Finansial

Balas jasa finansial mempunyai arti penting bagi setiap karyawan dikarenakan besarnya balas jasa finansial yang diberikan menunjukkan kemampuan karyawan tersebut untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu bila seseorang karyawan memandang balas jasa yang diberikan tidak memadai maka ada kecenderungan akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut.

Balas jasa dan produktivitas merupakan dua hal yang sangat erat kaitannya, dimana semakin besar jumlah balas jasa maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan.

Pemberian balas jasa finansial yang lebih baik merupakan salah satu perangsang yang paling kuat bagi para karyawan untuk memotivasi mereka agar menjadi lebih giat dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu pemberian balas jasa finansial merupakan masalah pokok yang selalu dibicarakan antara calon karyawan dengan pihak perusahaan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui perkembangan pemberian balas jasa finansial terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Djakarta Lloyd (persero) Cab. Makassar selama periode tahun 2000 – 2005 dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 5.3
Jumlah Balas Jasa Finansial Karyawan
PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar
Periode Tahun 2000 – 2005
(rupiah)

Tahun	Jumlah Pegawai	Gaji	Tunjangan Gaji	Jumlah
2000	23	225.828.600	83.843.400	309.672.000
2001	24	257.788.960	96.860.000	354.648.960
2002	24	266.694.652	119.225.348	385.920.000
2003	26	296.470.559	170.119.825	466.590.384
2004	26	326.027.408	198.243.352	524.270.760
2005	28	393.913.295	221.107.825	615.021.120

Sumber : PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar

Dari tabel diatas terlihat bahwa baik gaji maupun tunjangan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya selalu mengalami kenaikan, hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menaikkan tingkat kesejahteraan karyawannya

5.4. Pengaruh Balas Jasa Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Djakarta Lloyd Cab. Makassar

Sistem balas jasa mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi karyawan. Masalah ini menjadi sangat penting karena balas jasa merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja.

Menetapkan sistem balas jasa yang layak bagi pekerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan yang juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itulah maka perusahaan harus mampu menetapkan tingkat balas jasa ang paling tepat, adil serta dapat memberikan kepuasan bagi para karyawannnya sehingga mereka dapat lebih giat sehinggga mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Untuk mempermudah penganalisaan, maka penulis mengambil rata – rata gaji perbulan dan rata – rata tingkat produktivitasnya. Hal ni dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.4
Rata – rata gaji karyawan perbulan
PT. Djakarta Lloyd (Persero) Makassar
Periode tahun 2000 – 2005

Tahun	Balas Jasa Finansial (Rp/Bln)
2000	1.122.000
2001	1.231.420
2002	1.340.000
2003	1.495.482
2004	1.680.355
2005	1.830.420

Sumber : Data diolah

Tabel 5.5
Rata – rata produktivitas perbulan
PT. Djakarta Lloyd (Persero) Makassar
Periode tahun 2000 – 2005
(dalam rupiah)

Tahun	Produktivitas / Bln
2000	8.608.695
2001	10.043.478
2002	13.500.000
2003	14.615.384
2004	18.461.538
2005	19.285.714

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data tabel diatas selanjutnya akan dicari regresi antara gaji rata – rata yang diterima oleh karyawan setiap bulannya dengan rata – rata tingkat produktivitas karyawan setiap bulannya. Sedangkan untuk menyederhanakan perhitungan dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 5.6
Hubungan Balas Jasa Dengan Tingkat Produktivitas
Pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) Makassar
(Dalam Jutaan Rupiah)

Tahun	Balas Jasa Finansial (Rp/Bln)(X)	Produktivitas / Bln (Y)	X.Y	X^2	Y^2
2000	1,1	8,6	9,46	1,21	73,96
2001	1,2	10	12,12	1,44	102,01
2002	1,3	13,5	17,55	1,69	182,25
2003	1,5	14,6	21,9	2,25	213,16
2004	1,6	18,5	29,6	2,56	342,25
2005	1,8	19,2	34,56	3,24	368,64
Jumlah = 6	8,6	84,4	126,92	12,72	1280,26

Sumber : Data diolah

Dari perhitungan tabel diatas maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$\sum X$	: 8,5	$\sum XY$	: 125,19
$\sum Y$	: 84,4	$\sum X^2$	: 12,39
$\sum Y^2$	: 1282,27	n	: 6

Jadi demikian koefisien korelasi dapat dihitung sebagai berikut :

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

$$= \frac{6(125,19) - 8,5(84,4)}{\sqrt{6(12,39) - (8,5)^2 \times 6(1282,27) - (84,4)^2}}$$

$$= \frac{751,14 - 717,4}{\sqrt{74,34 - 72,25 \times 7693,62 - 7123,36}}$$

$$= \frac{33,74}{\sqrt{2,36 \times 558,2}}$$

$$= \frac{33,74}{34,52}$$

$$= \mathbf{0,98}$$

Berdasarkan hasil analisa koefisien di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara balas jasa finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan ini dengan jumlah penjualan adalah positif dan erat

kaitannya. Hal ini berarti bahwa pemberian balas jasa finansial pada perusahaan ini dapat meningkatkan produktifitas karyawan sehingga pada akhirnya hasil penjualan juga dapat meningkat. Jadi untuk meningkatkan produktifitas, maka tingkat balas jasa perlu diperhatikan.

Dalam usaha peningkatan pruduktifitas karyawan, maka tingkat balas jasa yang diberikan perlu diperhatikan karena naiknya tingkat balas jasa mempunyai hubungan erat dengan peningkatan prestasi kerja, dimanan para karywan tersebut akan memotifasi dirinya sendiri dalam usaha mengembangkan kemampuannya yang tentunya akan membawa keuntungan bagi pihak perusahaaan jadi penilaiannya perusahaan sebagai pengambil putusan pertama, perlu menetapkan suatu strategi yang baik dalam pemberian balas jasa kepada karyawan, karena masalah balasa jasa tersebut sangat besar pengaruhnya demi kelanjutan suatu perusahaan.

Sedang untuk melihat pengaruh balas jasa finansial terhadap produktivitas karyawan , maka digunakan koefesien penentu (KP) = r^2 dimana :

r = 0,98

KP = r^2

KP = $0,98^2$

KP = 0,96

Jadi hasil diatas dinyatakan bahwa 96 % produktivitas dipengaruhi oleh faktor balas jasa finansial yaitu 4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

BAB IV

PENUTUP

Bertitik tolak dari permasalahan pada bab terdahulu, maka sebagai rangkuman akhir skiripsi ini diajukan beberapa kesimpulan dan saran saran yang dianggap perlu.

6.1 Kesimpulan

1. Balas jasa finansial yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, pemberian uang perangsang bagi karyawan yang mampu menunjukan prestasi yang lebih baik, pemberian bonus yang kesemuanya diterima oleh karyawan dalam bentuk uang.
2. Produktifitas karyawan dalam perusahaan meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah balas jasa yang diterima olah karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi balas jasa yang diberikan kepada karyawan maka jumlah penjualan jasa kepelayaran juga meningkat.
3. Pengujian hipotesis memperoleh $r = 0{,}98$ yang diperoleh melalui analisa korelasi menggambarkan tingkat hubungan yang erat antara kedua variabel yang telah dianalisis. Jadi peningkatan/penurunan jumlah tingkat balas jasa yang diberikan menyebabkan kenaikan/penurunan jumlah pendapatan/penjualan.

4. Sedang hasil yang ditunjukan oleh koefisien determinan menggambarkan bahwa R^2 =0,96. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat balas jasa finansial memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas PT. Djakarta Lloyd Makassar sebesar 96 % dan selebihnya 4% di-pengaruhi olah faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6.2 Saran saran

Berdasarkan pembahasan, analisa serta kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Makassar sebagai berikut :

1. Sistem pemberian balas jasa pada perusahaan PT. Djakarta Lloyd (Persero) Makassar agar dapat ditambah , karena masih banyak kebijakan pemberian balas jasa finansial lain yang belum diterapkan oleh pihak perusahaan seperti pemberian insentif, pemberian asuransi dsb, agar semangat dan kegairahan kerja karyawan dapat meningkat dan mencapai titik maksimal.
2. Walaupun balas jasa dapat dikatakan baik tapi faktor lain juga harus diperhatikan seperti pelatihan, kursus dsb,hal ini guna saling melengkapi yang telah ada.

Daftar Pustaka

Chase, Richard B., 2001, **Operational Management For Competitive Advantage,** Richard B. Chase, Nicholas j. Aquilano, F, Robert Jacobs, 9-th edition, The Mc Graw Hill Companies Inc., New york

Hadriyanus, Suharyanto Dkk, 2005, **Manajemen,** PT. Indeks Group , Jakarta

Flippo, B. Edwin, 2003, **Manajemen Personalia,** Jilid Dua, Edisi Keenam. Erlangga, Jakarta.

Handoko T. Tani, 1998 , **Manajemen**, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Handoko T. Tani, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,** Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan., Malayu, S. P., 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.

Manullang, M., 1994, **Management Personalia,** Ghalia Indonesia, Jakarta

Nitisemito Alex, S., 1996, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesebelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Panggabean, Mutiara S., 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Cetakan Kedua, Galia, Bogor

Siagian, Sondang, P., 1993, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Bumi Aksara, Jakarta.

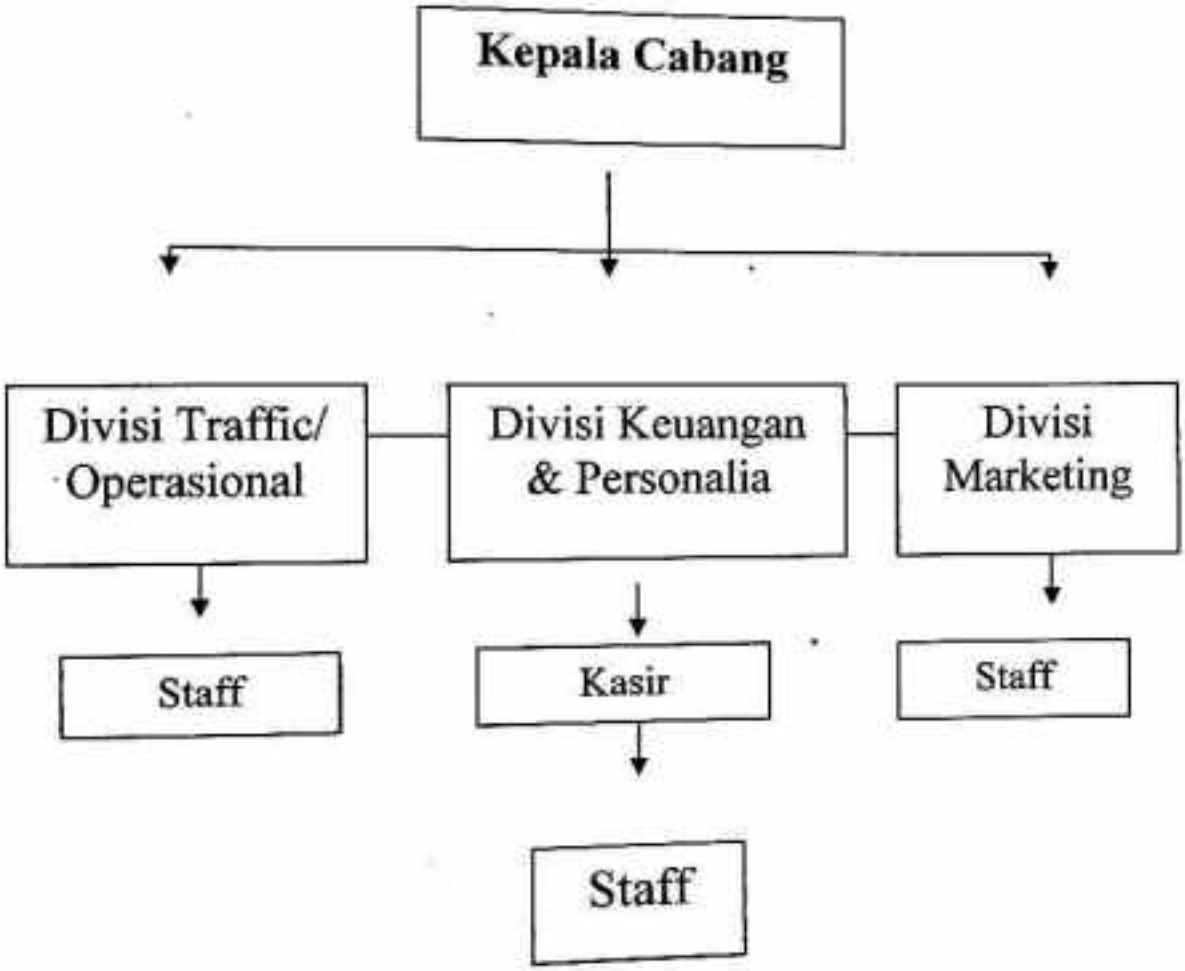
Sinungan, Muchdarsyah, 2003, **Produktivitas Apa dan Bagaimana,** Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2005, **Statistika Untuk Penelitian,** Alfabeta, Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1

Struktur Organisasi PT. Djakarta Lloyd Makassar



Sumber ; PT. Djakarta Lloyd Cab. Makasar 2006

Cc: Adm/ Keuangan

P.T. DJAKARTA LLOYD (Persero)
BRANCH OFFICE : AHMAD YANI BUILDING
Jl. Jenderal Ahmad Yani 23/25 Blok C NO. 46
MAKASSAR - 90174
Phone : (0411) 326627, 326628, 326629, Fax : (0411) 326631
E-Mail : dlmks@indo.net.id

INDOCOFINDO INTERNATIONAL CERTIFICATION SERVICES
ISO 9002 / SNI 19 - 9002
ORGANIZATION NO. : OSC 00044
ClassNK

SURAT KETERANGAN

NO. DL-354/SKT/7/11/2006/MKS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Drs. Edhy Sughandi
Jabatan	: Kepala Bagian Keuangan & Personalia
Alamat	: Komp. Satelit Syech Yusuf

Menerangkan bahwa saudara :

Nama	: Mubarak
Nim	: A21101069
Mahasiswa	: UNHAS Fakultas Ekonomi / Manajemen
Alamat	: Jl. Mappaodang No. 79 C Mks

Benar telah melakukan / melaksanakan penelitian pada kantor PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : " ***Pengaruh Balas Jasa Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) Cab. Makassar*** ". Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Makassar,07 November 2006

Drs. Edhy Sughandi
KaBag. Keuangan & Personalia

Tembusan :
1. Bag. Keu & Personalia
2. Arsip