

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT. SEMEN TONASA (PERSERO) PANGKEP**



**OLEH**

**ELISABETH BITTI**

**A211 01 076**

*Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin  
Makassar*

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2007**

24-5-2007  
fak. Ekonomi  
1(satu) exp  
H  
435/24-5-07

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT. SEMEN TONASA (PERSERO) PANGKEP**



**OLEH**

**ELISABETH BITTI**

**A211 01 076**

*Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin  
Makassar*

**DISETUJUI OLEH:**

**- Pembimbing I**

**Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si**

**Pembimbing II**

**Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT. SEMEN TONASA (PERSERO) PANGKEP**

**Oleh:  
ELISABETH BITTI  
NIM. A211 01 076**

**Telah Diuji dan Lulus Tanggal 14 Mei 2007**

**TIM PENGUJI**

<u>Nama Penguji</u>	<u>Jabatan</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Ketua	1. 
2. Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si	Sekretaris	2. 
3. Drs. Muh. Yunus Amar, M.IT	Anggota	3. 
4. Dr. Mahlia Muis, SE, M.Si	Anggota	4. 
5. Dra. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si	Anggota	5. 

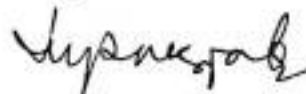
**Disetujui oleh:**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Hasanuddin  
Ketua,**



**Dr. Muhammad Ali, SE., M.S.**

**Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi UNHAS  
Ketua,**



**Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si**

## ABSTRAK

**ELISABETH BITTI**, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap produktivitas Karyawan Pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Penelitian dilaksanakan di perusahaan PT Semen Tonasa (Persero) di Kabupaten Pangkep. Metode penelitian menggunakan metode analisis data kualitatif untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial yang dinyatakan oleh Siagian (1995). Dan menggunakan Metode Skala Likert untuk mengetahui kepuasan dan ketidakpuasan responden yaitu karyawan PT Semen Tonasa (Persero).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan kompensasi finansial yang diterapkan pada PT Semen Tonasa (Persero) dinilai sangat memuaskan oleh responden. Dengan kompensasi finansial tersebut yang dianggap sangat memuaskan oleh responden diakui sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

## KATA PENGANTAR

Segalah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Bapa Yang Pengasih, Allah Tri Tunggal yang selalu memberikan sukacita dan pengharapan yang sempurna, kekuatan dan penghiburan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai. Akhirnya tersusunlah sebuah karya yang sederhana yang dipersembahkan oleh penulis dalam upaya mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Hasanuddin. Kemuliaan bagi Bapa di tempat yang Maha Tinggi.

Dalam penulisan skripsi ini telah banyak suka dan duka yang telah dilalui oleh penulis untuk mengerahkan segala upaya. Seperti waktu, tenaga, perasaan, dan terutama pikiran penulis yang sepenuhnya dikonsentrasikan demi upaya terwujudnya penulisan skripsi ini. Dan juga bantuan dalam bentuk moril maupun materil yang telah diberikan oleh orang-orang yang selama ini selalu mendukung penulis dengan ikhlas memberikan bimbingan, dorongan, doa, nasehat dan segalanya walaupun tak kasat mata namun mempunyai arti mendalam di hati penulis.

Untuk itu secara langsung penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **DR. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si.**, sebagai pembimbing I dan Ibu **DR. RIA MARDIANA, SE., Msi.**, sebagai pembimbing II. Terima kasih telah banyak meluangkan banyak waktunya. Serta dengan ikhlas, sabar, dan tidak bosan dalam membimbing penulis selama penulisan serta meluruskan segala kekeliruan yang dilakukan penulis.

2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, beserta para Pembantu Dekan, Ketua Jurusan Manajemen Bapak **Drs. Muhammad Ali,MS.**, dan Sekretaris Jurusan Ibu **Dra.Fausiah,M.si.**, serta seluruh dosen-dosen dan karyawan/karyawati serta segenap keluarga besar Fakultas Ekonomi Univeersitas Hasanuddin atas segala bantuan serta arahannya selama penulis aktif menimba ilmu di bangku kuliah.
3. Pimpinan beserta segenap jajaran staf dan karyawan PT.SEMEN TONASA (PERSERO) Pangkep yang selama ini telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam penelitian.
4. Buat semua responden yang meluangkan waktunya untuk meladeni penulis dengan segala pertanyaan serta kuisisioner. Dan mau bertukar pikiran dengan penulis, mengkritik, memberi tanggapan dan sebagainya.
5. Buat seluruh sahabat penulis yang selama ini memberikan bantuan serta segala doa dan dorongannya. Terutama buat sahabat dekat penulis **Nining, Akhira, Husni, Eka D, Novelma.SE**, (makasih yach selama ini menjadi sahabat setia penulis dari awal kuliah sampe saat ini dan Insya Allah seterusnya, i hope our friendship could be a long lasting brotherhood, Amin!Tetap heboh yee...☺)..Dan semua teman-teman seangkatan penulis, anak-anak Manajemen 01' Fekon Unhas yang tidak bisa penulis tulis namanya satu-persatu, terima kasih banyak selama ini sudah baik sama penulis. Tanpa kalian hidupku takkan seindah ini.Thank U Very Much....
6. Dan akhirnya buat yang tercinta kedua orang tua penulis dan saudara-saudaraku, yang penuh cinta kasih yang tak terbatas telah mendoakan, membesarkan dan

mendidik penulis selama ini. Dengan tulus memberikan dorongan baik secara moril maupun materil kepada penulis dari masa kecil hingga sekarang. Jasa kalian tidak pernah bisa penulis balas dengan apapun itu. Dan buat seseorang(YB) yang selama ini menemani penulis dalam suka maupun duka, makasih atas kesetiaan dan semangatnya. Akhirnya hanya skripsi sederhana inilah yang penulis bisa persembahkan semoga bisa bermanfaat bagi kita semua. Segala kekurangan dan kekhilafan yang dilakukan penulis sekiranya dapat dimaafkan. Terima kasih, semoga dengan kasih karuniaNya, karya tulis ini dapat bermamfaat bagi kita semua. Amin.

Segalah kemuliaan bagi Allah di Tempat Yang Maha Tinggi.

*"JESUS, YOU ARE MY SAVIOUR "*

**Penulis,**

**Elizabeth Bitti**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
DAFTAR TABEL	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Konsep persepsi .....	10
2.2 Pengertian Kompensasi .....	12
2.3 Sistem Pemberian Kompensasi .....	16
2.4 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi .....	17
2.5 Jenis-jenis Kompensasi .....	20
2.6 Pengertian produktivitas .....	21
2.7 Kompensasi dan produktivitas .....	24
2.8 Kerangka Pikir .....	28
2.9 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi penelitian .....	30
3.2 Populasi dan Sampel .....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.5 Metode Analisis Data .....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	35
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Sejarah berdirinya dan tujuan Perusahaan .....	33



4.2 Tujuan Perusahaan .....	43
4.3 Struktur Organisasi.....	44
4.4 Proses Produksi .....	51

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Deskripsi Responden .....	55
5.2 Analisis Kompensasi Finansial pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.....	58
5.3 Analisis Produktivitas Karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.....	64
5.4 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan.....	71
5.5 Analisis Signifikansi Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep .....	74
5.6 Pembahasan dan Implementasi.....	76

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan.....	82
6.2 Saran.....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR SKEMA

**Skema 1 :** Kerangka pikir

**Skema 2 :** Struktur Organisasi PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep Kerangka

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I** : Daftar Pertanyaan (Angket Kuisisioner)
- Lampiran II** : Master Tabel Penelitian

## DAFTAR TABEL

- Tabel 5.1 :** Distribusi Responden Menurut Usia
- Tabel 5.2 :** Distribusi Responden Menurut Pendidikan
- Tabel 5.3 :** Distribusi Responden Menurut rata-rata gaji
- Tabel 5.4 :** Distribusi Responden menurut LamaKerja
- Tabel 5.5 :** Tanggapan Responden Mengenai jumlah Gaji Yang Diterima
- Tabel 5.6 :** Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Gaji dan Pekerjaan
- Tabel 5.7 :** Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Terhadap Gaji Yang Diterima
- Tabel 5.8 :** Tanggapan Responden Terhadap jumlah insentif yang diterima
- Tabel 5.9 :** Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Insentif Dengan Pekerjaan
- Tabel 5.10:** Tanggapan responden Terhadap Kepuasan terhadap insentif yang diterima
- Tabel 5.11:** Tanggapan Responden Mengenai Tingkat kehadiran di tempat Kerja
- Tabel 5.12:** Tanggapan Responden Mengenai Wujud Tanggung Jawab Melalui Laporan
- Tabel 5.13 :** Tanggapan Respdnen Mengenai Jam/waktu Pulang Kerja
- Tabel 5.14:** Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan menghasilkan Produk Yang Baik
- Tabel 5.15:** Tanggapan responden Terhadap Kemampuan Menghindari Kesalahan Sebelumnya
- Tabel 5.16:** Tanggapan Responden Mengenai Kemahiran Karyawan

**Tabel 5.17:** Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Karyawan Meninjau Kembali Pekerjaan

**Tabel 5.18:** Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Kehadiran di tempat Kerja

**Tabel 5.19:** Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Melaksanakan Tugas yang Diemban

**Tabel 5.20:** Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

**Tabel 5.21:** Anova B

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia saat ini sedang mengalami proses perkembangan yang cepat, dan diharapkan proses tersebut dapat dipercepat untuk dapat mengatasi berbagai problem pembangunan.

Selaras dengan itu kebutuhan masyarakat di bidang ekonomi juga semakin meningkat. Perusahaan swasta dan pemerintah banyak yang bermunculan, memaksa organisasi yang lama maupun yang baru untuk memasang strategi, bagaimana supaya organisasi atau perusahaan tersebut tetap eksis dan dapat bersaing dengan perusahaan dalam maupun luar negeri.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan merupakan aset yang memerlukan perhatian cukup agar mereka dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang untuk bekerja pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk bekerja pada suatu organisasi, dilain pihak ia

mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena bagi pekerja masalah kompensasi bukan hanya semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi juga menyangkut harkat dan martabat mereka sebagai manusia ( Siagian,1995 : 252). Sedangkan, bagi perusahaan semua itu merupakan pengeluaran atau biaya. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus dapat mengimbangi kedua kepentingan tersebut. Dengan harapan bahwa baik perusahaan maupun karyawan tidak mengalami kerugian sehubungan dengan penetapan sistem kompensasi tersebut.

Dalam dunia usaha dikenal dua macam sistem balas jasa yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu sistem kompensasi finansial, yang merupakan suatu sistem kompensasi yang dapat dinilai dengan uang, dan yang kedua yaitu sistem kompensasi non finansial, yang merupakan suatu sistem kompensasi yang berhubungan dengan kenyamanan dan pelayanan dalam bekerja.

Agar sistem penghargaan perusahaan efektif, maka hendaknya perusahaan memperhatikan hal-hal ( Mangkuprawira, 2004 : 197), yaitu (1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, (2) pengaruh imbalan terhadap pekerjaan karyawan, (3) kepuasan karyawan terhadap penghasilan yang mereka terima dari perusahaan.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan

tenaga – tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasar tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila pekerja merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Jika demikian organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar.

Untuk mengetahui tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan maka perlu diperhatikan hal-hal yaitu, (1) tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, (2) inisiatif karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya, (3) waktu yang digunakan karyawan untuk bekerja, (4) kemampuan menghasilkan produk yang jauh dari kerusa:an, (5) kemampuan karyawan menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya, (6) kemahiran karyawan dalam melakukan pekerjaan, (7) inisiatif untuk melakukan peninjauan kembali atas pekerjaan yang telah dilakukan, (8) tingkat kehadiran karyawan diatas rata-rata, (9) kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diembannya.

Total kompensasi finansial yang dikeluarkan oleh PT. Semen Tonasa (Persero) untuk membayar gaji karyawan dari tahun 2001 s/d 2005 terus mengalami peningkatan, namun tidak menimbulkan peningkatan yang berarti terhadap



pendapatan perusahaan. Bentuk kompensasi finansial yang diberikan PT.Semen Tonasa (Persero) kepada karyawannya antara lain adalah gaji , upah, bonus, insentif dan lain-lain yang diberikan kepada mereka sebagai penghargaan atas kinerja mereka bagi perusahaan sekaligus sebagai motivasi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Namun yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah gaji/upah dan insentif.

PT. Semen Tonasa (Persero) merupakan produsen semen terbesar dan terpercaya di Kawasan Timur Indonesia yang berdiri pada tahun 1964. Hal ini terbukti lewat beberapa penghargaan yang diraih oleh PT. Semen Tonasa (Persero) seperti sertifikat *ISO 9000 series* dan *14000 series*. Munculnya perusahaan sejenis di era globalisasi sekarang ini mendorong pihak manajemen merasa perlu memasang strategi untuk mempertahankan citranya sebagai perusahaan yang dipercaya oleh masyarakat. Agar tetap eksis, PT. Semen Tonasa(Persero) seyogyanya memproduksi semen dalam jumlah yang cukup tanpa mengabaikan kualitas. PT. Semen Tonasa (Persero) memproduksi 2 jenis semen yaitu *Portland Cement Type I* dan *Portland Pozzoland Cement (PPC)*. Dengan demikian konsumen dapat memilih semen sesuai dengan konstruksi bangunannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT.Semen Tonasa (Persero) di Pangkep dengan mengangkat sebuah judul "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero)"

Dalam kaitannya dengan uraian diatas, berikut ini akan disajikan tabel perbandingan kompensasi atau balas jasa finansial dengan total pendapatan perusahaan.

Tabel 1.1. Perbandingan Kompensasi Finansial Dengan Total Pendapatan Pada Unit Produksi PT. Semen Tonasa (PERSERO)

Tahun	Balas Jasa Finansial (Rp)	% Perubahan Balas Jasa Finansial	Total Pendapatan (Rp)	% Perubahan Pendapatan
2001	Rp95.255.914	-	Rp869.526.260	-
2002	Rp108.689.960	14%	Rp865.057.686	0,99%
2003	Rp131.778.348	21%	Rp846.358.351	0,97%
2004	Rp124.286.609	0,9%	Rp926.418.648	1,90%
2005	Rp143.744.148	15%	Rp1.138.352.889	1,20%
Rata - rata Kenaikan		13%	Rp4.645.713.834	1,02%

Sumber : PT. Semen Tonasa (Persero)

Pada tahun 2002 , jumlah balas jasa finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah sebesar Rp108.689.960, meningkat sebanyak Rp 13.434.046, atau 14% dari tahun 2001 yang jumlahnya Rp 95.255.914. Sedangkan pendapatan perusahaan menurun sebesar Rp 4.468.574 atau turun 0,99% dari tahun sebelumnya yang jumlahnya Rp 869.526.260. Kenyataan yang dialami oleh PT. Semen Tonasa pada tahun tersebut tidak sesuai dengan prinsip yang diyakini oleh sebagian besar organisasi bahwa kenaikan kompensasi selalu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Kondisi perusahaan pada tahun 2002 juga terjadi pada tahun berikutnya yakni pada tahun 2003,yang jumlah kompensasinya meningkat dari Rp 108.689.960 menjadi Rp 131. 778.348. Peningkatan sebesar Rp 23.088.389 atau 21%, dan

pendapatan perusahaan menurun menjadi Rp 18.699.335 atau 0,97% yang sebelumnya 0,99%.

Kondisi yang terjadi pada tahun 2002 s/d 2003 disebabkan oleh kesalahan pada perencanaan produksi, dan pemasaran. Semen yang diproduksi tidak sesuai dengan permintaan konsumen, sehingga banyak semen yang tidak terjual karena mengalami kerusakan. Penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah kurangnya keterampilan karyawan, sikap kerja yang kurang maksimal, dan manajemen yang tidak terpadu. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Larsen, yang dikutip Sedarmayanti (2001 : 71-76) bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan.

Belajar dari kondisi perusahaan tahun sebelumnya, pihak manajemen perusahaan berusaha memperbaiki manajemen secara keseluruhan yakni dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan, membangun kerja sama dan hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan. Dan pada tahun 2004, pendapatan perusahaan meningkat dari tahun sebelumnya dari Rp 846.358.351. menjadi Rp 926.416.648 atau meningkat sebesar 1,9% yang tahun sebelumnya hanya 0,97%. Peningkatan pendapatan perusahaan pada tahun 2004, juga dipengaruhi oleh kebijakan manajemen untuk menaikkan tunjangan kepada karyawan teladan, dan gaji karyawan.

Pada tahun 2005, kondisi perusahaan mulai stabil dan seimbang antara peningkatan kompensasi finansial dengan peningkatan pendapatan perusahaan sebagai wujud nyata dari peningkatan produktivitas karyawan. Jumlah pendapatan perusahaan meningkat dari tahun 2004, yaitu dari Rp 926.426.648 menjadi Rp1.138.352.889 atau meningkat menjadi 1,2%. Peningkatan pendapatan perusahaan pada tahun ini disebabkan oleh peningkatan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, yakni dari Rp 124.286.609 menjadi Rp 143.744.148 atau naik sebesar 15% yang tahun sebelumnya hanya 0,94%.

Dari penjelasan singkat di atas dapat diketahui bahwa selama kurun waktu lima(5) tahun, PT Semen Tonasa (Persero) di Pangkep mengalami fluktuasi jumlah pendapatan yang tidak seiring dengan jumlah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh salah satu faktor, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (1997 : 137) bahwa salah satu tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk kepuasan kerja yang mengandung pengertian bahwa dengan adanya kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga mereka memperoleh kepuasan kerja yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah pokok pada penulisan ini adalah :

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial yang diterapkan di PT. Semen Tonasa (Persero)
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Semen Tonasa (Persero)?"

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial yang diterapkan di PT. Semen Tonasa (Persero)
2. -Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan di PT. Semen Tonasa (Persero)

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Sedangkan kegunaan penelitian adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan alternatif sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di masa yang akan datang

2. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi bagi para pembaca, memberikan sumbangan pikiran dalam usaha peningkatan kinerja perusahaan, juga diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas khususnya menyangkut pemberian kompensasi finansial bagi karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Konsep Persepsi

Dalam *The Contemporary- English – Indonesia Dictionary* , Salim (2002: 184), mengartikan bahwa kata

“Perception” (persepsi) sebagai 1. perasaan, 2. daya tangkap. Leavitt (1978:275), menyebutkan persepsi (perception) dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.”

Sedangkan Atkinson dkk., (1979:275) mengartikan

“persepsi sebagai penelitian bagaimana kita mengintegrasikan sensasi kedalam percept objek, dan bagaimana kita selanjutnya menggunakan percept itu untuk mengenal dunia.”

Dan menurut Desiderato (1976:129)

persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menyampaikan pesan.

Menurut Robbins (1999:124),

“persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka untuk memberikan makna terhadap lingkungannya.”

Sedangkan menurut Thoha (1999:123-124),

“persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.”

Sedangkan Kreitner dan Kinichi (1989:109), mengartikan

“persepsi sebagai suatu kegiatan mental intelektual untuk mengintegrasikan dan memahami sekitar kita akan pengakuan kita tentang obyek yang merupakan salah satu fungsi dari suatu proses.”

Persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu, oleh karena tiap-tiap orang memberi arti kepada stimulus, maka individu yang berbeda-beda akan melihat barang yang sama dengan cara yang berbeda-beda. (Gibson,1993:53)

Kreich dan Crutchfield (1977:235) menyebutkan bahwa

“persepsi dipengaruhi oleh faktor struktural dan faktor fungsional. Faktor fungsional berasal dari kebutuhan,peangalaman masa lalu,dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut sebagai faktor-faktor personal.”

Yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli itu. Sedangkan faktor struktural berasal semata-mata dari sifat stimuli fisik dan efek-efek saraf yang ditimbulkan pada sistem saraf individu. Menurut teori Geslat , bahwa bila kita mempersepsi sesuatu, kita mempersepsinya sebagai suatu keseluruhan, kita tidak melihat bagian-bagiannya dan menghimpunnya. Untuk keperluan penelitian ini dirumuskan: sebagai suatu pandangan, pengertian dan penafsiran dari seorang karyawan/responden terhadap kompensasi finansial pada PT.Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Persepsi menurut Rakhmat Jalaluddin (1998:51) adalah

“pengalaman tentang objek, peristiwa ,atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menyimpulkan pesan.”



Menurut Ruch (1967:300),

persepsi adalah suatu proses tentang petunjuk-petunjuk inderawi (sensory) dan pengalaman masa lampau yang relevan diorganisasikan untuk memberikan kepada kita gambaran yang terstruktur dan bermakna pada suatu situasi tertentu.

Dikarenakan persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang kejadian pada saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indera. Dalam hal ini persepsi diartikan sebagai proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian obyektif dengan bantuan indera (Chaplin, 1989:238).

## 2.2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan untuk diberikan secara tepat. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan masih banyak yang lain yang dapat dinilai dan cenderung diterima secara tetap.

Masalah kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan

kerja para karyawannya. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat.

Seperti telah dijelaskan di muka, salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya balas jasa. Dengan adanya kompensasi yang diterimanya ini karyawan berkeinginan agar dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan perumahan.

Besarnya kompensasi antara satu negara dengan negara lain tidak sama, bahkan antara provinsi dan provinsi lain tidak sama. Penetapan kompensasi minimum suatu daerah ditentukan oleh pemerintah setempat yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penetapan kompensasi minimum ini penting, sebab bila kita menetapkan kompensasi di bawah minimum, maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya, perusahaan tersebut akan dianggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi dari pekerjaan, oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan bersifat individual. Sistem upah ini akan

dapat membawa pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja sebab biasanya upah yang diterima setiap pekerja pada dasarnya tergantung pada usaha yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan disajikan beberapa pengertian tentang kompensasi.

Menurut Handoko (1994:155) mengemukakan bahwa

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Dari pengertian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa balas jasa tidak hanya dapat berupa uang (finansial) tetapi juga berupa non finansial seperti: fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, jaminan sosial, kendaraan, asuransi, dan segala bentuk balas jasa tersebut cenderung diberikan perusahaan secara tetap sehingga pemberian balas jasa erat kaitannya antara pengorbanan dan kepentingan antara karyawan dan perusahaan.

Selanjutnya menurut Simamora (1999:563) mengemukakan bahwa

“Imbalan ekstrinsik merupakan imbalan finansial yang dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang yang terdiri dari gaji, bonus, kenaikan merit, penghasilan tambahan, pengakuan, pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap, seperti : asuransi, pensiun, opsi-opsi saham, kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang.

Demikian halnya dengan Dessler (1998:85) mengemukakan bahwa

“Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu”.

Kompensasi secara umum tidak lain daripada suatu cara pengadaan dan pemberian balas jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan

perusahaan. Untuk terlaksananya pemberian balas jasa ini, tergantung pada lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi dan kondisi keuangan perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi perlu diperhaikan tingkat jabatan dan tingkat prestasi yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini tingkatan jabatan, maka untuk menentukan upah yang selayaknya harus berdasarkan evaluasi jabatan sehingga seorang manajer dapat menentukan gaji/upah para karyawannya. Pemberian upah berdasarkan prestasi kerja di mana upah yang diterima oleh setiap karyawan adalah berbeda yang dikenal sebagai insentif. Oleh karena itu insentif dapat diartikan sebagai hadiah atas dasar prestasi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja pada perusahaannya. Jadi bonus insentif merupakan suatu bentuk motivasi dalam hal ini dinyatakan dalam bentuk uang atau hadiah.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1995:138) mengartikan bahwa :

“Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang adil dan layak pada pekerja yang menyumbangkan jasa-jasanya”

Pendapat diatas mengandung pengertian bahwa dalam kebijaksanaan pemberian kompensasi hendaknya diperhitungkan antara pengorbanan di pihak perusahaan dan penghasilan di pihak para pekerja, sehingga kepentingan keduanya dapat tercapai. Karena bagaimanapun juga, tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan mengganggu konsentrasi kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya, mutu dan produktivitas mereka menjadi menurun yang berarti akan menghambat tercapainya sasaran perusahaan.

Suatu sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan nonmoneter. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan tidak langsung secara adil dan layak (Schuier dan Susan.E. Jackson, 1996 : 87 )

### **2.3. Sistem Pemberian Kompensasi**

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Bagi perusahaan atau organisasi kompensasi merupakan pengeluaran atau pembiayaan sedangkan bagi para karyawan, kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomis sekaligus sebagai ukuran status mereka dalam masyarakat atau sosial.

Dalam hal ini manajer personalia dituntut untuk dapat bekerja sama dengan manajer senior untuk dapat menciptakan suatu sistem dan tingkat kompensasi yang menguntungkan bagi kedua belah pihak baik terhadap karyawan dan perusahaan atau organisasi.

Sistem pemberian kompensasi harus pula mencerminkan unsur struktur organisasi serta memperhatikan perkembangan lingkungan kerja setempat dan tingkat penghasilan lokal maupun secara nasional.

Setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan balas jasa yang tepat dan wajar terhadap seseorang sesuai dengan pekerjaannya. Bukan hanya terbatas dalam jumlahnya tetapi perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan.

Menurut Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson (2002:118) mengemukakan bahwa

“ Sistem kompensasi adalah suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam menetapkan bentuk dan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya yang dihubungkan dengan tujuan dan strategi perusahaan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu.

“Sedangkan menurut Gibson (1997: 301-302) mengemukakan bahwa untuk mengurangi dampak ketidakpuasan akan kompensasi seperti *turn over*, *absenteisme*, dan komitmen kerja yang rendah, perusahaan dapat memperbaiki sistem kompensasi.

Selama ini sistem kompensasi material dan sosial merupakan kompensasi secara riil dapat dirasakan oleh karyawan karena bentuknya nyata. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan bagian kompensasi dari pekerjaan yang mencakup otonomi, pendelegasian, wewenang dan tanggung jawab.

#### **2.4. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi**

Menurut Keith Davis dan Werther yang disadur dari Mangkuprawira (2004 :197), secara umum tujuan pemberian balas jasa adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa konflik satu sama lainnya, dan *trade-off* harus terjadi. Misalnya, untuk mempertahankan para karyawan dan menjamin keadilan, analisis upah dan gaji merekomendasi pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama.

Dengan demikian ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut.

- a. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
- b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
- c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
- d. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
- e. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

Adapun tujuan kompensasi menurut Schler dan Susan E. Jackson (1996 : 87) adalah:

- a. Menarik pelamar kerja yang potensial : Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.
- b. Mempertahankan karyawan yang baik : jika program kompensasi tetap dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.
- c. Meraih keunggulan kompetitif : Kompensasi total bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industri, biaya tenaga kerja berkisar dari 10 sampai 80 persen dari biaya total.
- d. Meningkatkan produktivitas : Sementara imbalan nonmoneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas.
- e. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum : Beberapa aturan relevan dengan kompensasi total. Organisasi harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan ini dalam program pembayarannya.
- f. Memudahkan sasaran strategis : Suatu organisasi mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.

- g. Mengokohkan dan menentukan struktur : Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hierarki statusnya, dan tingkat di mana orang-orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang di posisi lain.

Menurut Siagian (2002:174) dalam teori tentang pengupahan dan penggajian terdapat 8 sasaran suatu sistem imbalan yang efektif yaitu :

- a. Menarik tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kualitatif yang ditentukan oleh organisasi
- b. Mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi, dalam arti untuk meredam keinginan para karyawan untuk pindah ke organisasi lain
- c. Menjamin penerapan prinsip keadilan dalam pemberian imbalan kepada semua karyawan
- d. Sebagai instrumen untuk membuktikan bahwa manajemen menghargai perilaku yang positif
- e. sebagai alat untuk memperkecil biaya yang harus dikeluarkan organisasi baik untuk kepentingan operasional karena efisiensi dan efektifitas kerja maupun untuk biaya administratif karena terselenggaranya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
- f. Menjamin bahwa organisasi taat kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut sumber daya manusia seperti telah adanya perlakuan yang diskriminatif, upah dan gaji yang wajar, pembayaran upah minimum, jam kerja, dsb.
- g. Menumbuhkan saling pengertian antara para karyawan dan manajemen.
- h. Menjamin efisiensi administrasi pengupahan dan penggajian."



- g. Mengokohkan dan menentukan struktur : Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hierarki statusnya, dan tingkat di mana orang-orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang di posisi lain.

Menurut Siagian (2002:174) dalam teori tentang pengupahan dan penggajian terdapat 8 sasaran suatu sistem imbalan yang efektif yaitu :

- a. Menarik tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kualitatif yang ditentukan oleh organisasi
- b. Mampu mempertahankan sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi, dalam arti untuk meredam keinginan para karyawan untuk pindah ke organisasi lain
- c. Menjamin penerapan prinsip keadilan dalam pemberian imbalan kepada semua karyawan
- d. Sebagai instrumen untuk membuktikan bahwa manajemen menghargai perilaku yang positif
- e. sebagai alat untuk memperkecil biaya yang harus dikeluarkan organisasi baik untuk kepentingan operasional karena efisiensi dan efektifitas kerja maupun untuk biaya administratif karena terselenggaranya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
- f. Menjamin bahwa organisasi taat kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut sumber daya manusia seperti telah adanya perlakuan yang diskriminatif, upah dan gaji yang wajar, pembayaran upah minimum, jam kerja, dsb.
- g. Menumbuhkan saling pengertian antara para karyawan dan manajemen.
- h. Menjamin efisiensi administrasi pengupahan dan penggajian.”

## 2.5. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (1998:140-205) bahwa jenis kompensasi yang umum pada perusahaan adalah kompensasi ekstrinsik baik berbentuk finansial maupun non finansial. Adapun jenis- jenis kompensasi itu adalah:

1. Jenis rencana insentif terdiri dari:
  - a. Insentif individual
  - b. Insentif kelompok
  - c. Pembagian perolehan
2. Insentif untuk karyawan operasi, terdiri dari:
  - a. Rencana pekerjaan yang dibayar berdasarkan hasil kerja
  - b. Rencana jam standar
  - c. Rencana insentif kelompok (tim)
3. Insentif untuk para manajer dan eksekutif
  - a. Insentif jangka pendek
  - b.
  - c. Insentif jangka panjang
4. Insentif untuk para penjual ,terdiri dari:
  - a. Rencana gaji (*Salary plan*)
  - b. Rencana komisi (*Comission Plan*)
  - c. Rencana kombinasi (*kombination plan*)
5. Insentif untuk profesional lain, terdiri dari:
  - a. Upah prestasi
  - b. Insentif untuk karyawan profesional
  - c. Imbalan pada paaaara kontributor utama
  - d. Insentif layanan pelanggan
6. Insentif diseluruh organisasi terdiri dari:
  - a. Rencana pembagian laba
  - b. Rencana kepemilikan saham karyawan (ESOP)
  - c. Rencana scanlon
  - d. Rencana pembagian perolehan
  - e. Rencana upah yang berisiko
7. Upah untuk waktu tidak bekerja, terdiri dari:
  - a. Asuransi pengangguran
  - b. Cuti dan liburan
  - c. Cuti sakit
  - d. Uang pesangon
  - e. Tunjangan pengangguran tambahan

8. Tunjangan asuransi terdiri dari:
  - a. Kompensasi karyawan
  - b. Asuransi jiwa
  - c. Asuransi rumah sakit, medis, dan cacat.
9. Tunjangan pensiun
  - a. Jaminan sosial
  - b. Rencana pensiun
  - c. Wanita bekerja dan tunjangan pensiun
  - d. Trend terbaru
10. Tunjangan dinas karyawan, terdiri dari:
  - a. Preferensi karyawan atas beraneka ragam tunjangan
  - b. Pendekatan kafeteria
  - c. Komputer dan administrasi tunjangan

Sedangkan menurut Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson (2002 :118-120)

mengemukakan bahwa:

- a. Kompensasi berbentuk intrinsik (*internal*)  
Adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk non finansial yang berupa pujian yang di dapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kerja.
- b. Kompensasi berbentuk ekstrinsik (*eksternal*)  
Adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial yang sifatnya terukur, memiliki bentuk imbalan moneter (langsung) maupun non moneter.

## 2.6. Pengertian Produktivitas

Berdasarkan konsep sistem, maka program peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasi perusahaan. Program tersebut harus dapat dilaksanakan secara terpadu di seluruh bagian perusahaan.

Masalah produktivitas adalah masalah utama yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam rangka menambah efisiensi dan efektifitas perusahaan. Untuk sebagian kalangan produktivitas sering diartikan sebagai lebih banyak hasil dengan

- a. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja
- b. Sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, karyawan selalu membuat laporan
- c. Jam atau waktu pulang kerja tepat pada waktunya
- d. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik.
- e. Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya
- f. Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- g. Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan
- h. Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata
- i. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Menurut Encyclopedia Britanica yang dikutip dari Sedarmayanti (2001:56) disebutkan bahwa "produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu".

Selanjutnya Paul Mali yang dikutip dari buku Sedarmayanti (2001 : 57) mengatakan bahwa "produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip dari Sedarmayanti (2001 :71-76) ada enam faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu:

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
4. Manajemen produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja
6. Kewiraswastaaan

Disamping itu ada pula yang lain yaitu:

- a. Sikap mental
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Kesempatan berprestasi
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana produksi
- k. Teknologi

## **2.7. Kompensasi dan Produktivitas Karyawan**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang cukup, biasanya didahului oleh persetujuan atau perjanjian produktivitas sebagaimana yang dikemukakan oleh saduran buku David Barber (1977; 63) bahwa

“Persetujuan produktivitas adalah kesepakatan sesudah perundingan dimana karyawan menyetujui membuat perubahan dalam praktek kerja yang akan mengarah kepada kerja yang lebih ekonomis dan efisien.

Sedangkan imbalannya mereka menerima perbaikan kondisi kerja yang baik terutama mengenai besarnya gaji yang diterima. Persetujuan di atas menunjukkan bahwa adanya perjanjian produktivitas akan memberikan sumbangan langsung terhadap peningkatan efisiensi kerja, peningkatan itu dihargai dengan pemberian kompensasi yang dapat menjamin kebutuhan karyawan pada batas-batas yang dinilai layak oleh perusahaan.

Sebenarnya sudah kodrat manusia itu menyenangi pekerjaan yang ringan dan tidak mau bersusah payah dalam mendapatkan hasil, tetapi ironisnya hasil yang optimal baru dapat diperoleh setelah bekerja keras dan tidak bermalas-malas. Karena itu para karyawan perlu dimotivasi agar mereka mampu bekerja dengan loyalitas dan semangat kegairahan kerja.

Apabila ditelusuri perilaku manusia khususnya pekerja yang suka bermalas-malas dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya, diperoleh kesimpulan bahwa perilaku semacam ini adalah sebagai rasa ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, serta beberapa kebijaksanaan yang mereka nilai kurang adil.

Apabila hal ini dibiarkan berlanjut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Perusahaan harus mengambil kebijaksanaan yang tepat agar para karyawan dapat merubah sikap mental yang demikian, tetapi perlu disadari bahwa para pekerja menganggap diri mereka sebagai orang yang bekerja keras dan ingin mencapai sesuatu, yang harus menghasilkan sesuatu agar kebahagiaan mereka mendapat rangsangan yang menerus dari kepuasan

dan keberhasilan dalam waktu dekat, mereka merasakan keharusan yang selalu menanjak ke atas dan mengumpulkan imbalan dari peningkatan kerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerima penghargaan dan imbalan jasa atas prestasi kerja seseorang dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien.

Disamping itu bukan saja imbalan dalam bentuk kompensasi tetapi juga dalam bentuk lain, misalnya pengakuan atas prestasi kerja yang baik, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan, dan dilengkapi dengan kepemimpinan yang profesional.

Hal-hal yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi finansial menurut Siagian (1995 : 265) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Tingkat upah suatu wilayah berbeda dengan wilayah yang lain.

2. Tuntutan serikat pekerja

Di masyarakat di mana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

### 3. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila pekerja merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Jika demikian organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak yaitu manajemen dan para pekerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dan gaji dengan tingkat produktivitas kerja.

### 4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang diterima oleh karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri dan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, dan sebagainya.

### 5. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekerjaan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Seperti tingkat upah minimum, upah lembur, tenaga kerja wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, dan sebagainya.



Indikator-indikator variabel gaji dan insentif adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan
- b. Pengaruh besarnya gaji terhadap pekerjaan
- c. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima

## 2.8. Kerangka Pikir

Peneliti mencoba menguji tentang bagaimana sistem kompensasi finansial mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Masalah kompensasi berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Penerapan kompensasi merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang diharapkan mampu memberikan hasil yang besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Tujuan atau maksud suatu organisasi/perusahaan memberikan balas jasa/kompensasi kepada karyawan adalah agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan.

Sehubungan dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, karyawan sebagai faktor input bagi perusahaan diharapkan mampu memberikan sumbangsih yang besar bagi perusahaan seperti meningkatkan produksi dan pendapatan perusahaan.

Kerangka pikir dari penelitian ini ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut :



## 2.9. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok serta kerangka teori yang telah dikemukakan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial di PT. Semen Tonasa adalah sangat memuaskan.
2. Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero).

## BAB III METODOLOGI

### 3.1. Lokasi Penelitian

Adapun perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Semen Tonasa (Persero) yang berlokasi di Biring Ere, Kabupaten Pangkep. Perusahaan ini merupakan industri semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT.Semen Tonasa (Persero) Pangkep yang berjumlah 1267 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan rumus Slovin, yang dibahas oleh Husein Umar dan dikutip oleh Simamora (2002:37) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana : n = Jumlah sampel

N= ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10 %. Artinya, tingkat keyakinan bahwa sampel mewakili populasi adalah 90%.

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, hasil pembulatan dari 99,9. Sedangkan metode pemilihan sampel atau *teknik sampling* yang digunakan adalah sampel acak sederhana atau *Simple Random Sampling*.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan yang telah ditentukan, yang berupa persepsi karyawan terhadap gaji dan insentif dan penilaian pimpinan terhadap produktivitas karyawan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk data tertulis/sekunder yakni besarnya balas jasa yang diterima karyawan produksi, jumlah produksi, jumlah pendapatan perusahaan dan jumlah karyawan.

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data perusahaan yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui metode wawancara dan belum diolah, baik data kuantitatif maupun data kualitatif.
2. Data sekunder yaitu data pendukung data primer, baik yang diperoleh melalui kajian kepustakaan maupun melalui penelitian lapangan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dengan demikian maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kajian kepustakaan yaitu mengumpulkan data dengan cara menelaah beberapa literatur yang ada kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dan kompensasi finansial dan produktivitas.
2. Penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data dengan cara :
  - a. Observasi , yaitu pengamatan langsung mengenai penerapan kompensasi finansial dan produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero).
  - b. Dokumentasi, yaitu mempelajari arsip-arsip, bahan-bahan laporan PT. Semen Tonasa (Persero), seperti data jumlah karyawan, pendapatan perusahaan dan biaya gaji karyawan.
  - c. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada beberapa karyawan yang dianggap ada kaitannya dengan penelitian yang dibahas.
  - d. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel.

### 3.5 Metode Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan dan pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 3.5.1. Analisis Kompensasi Finansial

Analisis kompensasi finansial dalam hal ini gaji adalah analisis untuk mengetahui tingkat kompensasi finansial di PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep dengan cara menganalisis hasil tabulasi kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert* terhadap variabel yang diteliti. Variabel tersebut dijabarkan kedalam beberapa indikator untuk kemudian dibuatkan pertanyaan yang selanjutnya akan dijawab oleh responden (Sugiyono:1999). Setiap item pertanyaan diberi tingkatan skor, yaitu :

- 1 = sangat tidak setuju /sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak berpengaruh/sangat kecil
- 2 = tidak setuju/tidak sesuai/ sangat jarang/kurang berpengaruh/kecil
- 3 = kurang setuju/cukup sesuai/jarang/cukup berpengaruh/cukup besar
- 4 = setuju/sesuai/sering/berpengaruh/besar
- 5 = sangat setuju/sangat sesuai/selalu/sangat berpengaruh/sangat besar

Untuk menarik kesimpulan dari kecenderungan jawaban tiap indikator terlebih dahulu dihitung rata-rata skor sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Total Skor Jawaban}}{\text{Total Responden}}$$

Total skor jawaban diperoleh dari hasil penjumlahan masing-masing skor nilai jawaban dari indikator yang dikalikan dengan jumlah responden, sedangkan total responden merupakan jumlah responden yang melakukan pengisian kuesioner. Kemudian hasil interval dikelompokkan dalam tiga kategori untuk menentukan kategori yang teliti yaitu :

Rata-rata > 4 kategori sangat baik

Rata-rata 3-4 kategori baik

Rata-rata 2-3 kategori kurang baik

Rata-rata 1-2 kategori tidak baik.

### 3.5.2. Analisis Produktivitas

Yaitu menganalisis tingkat produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, berdasarkan indikator-indikator yang diukur yaitu:

- a. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja
- b. Sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, karyawan selalu membuat laporan
- c. Jam atau waktu pulang kerja tepat pada waktunya
- d. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik.
- e. Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya
- f. Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- g. Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan
- h. Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata
- i. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

### 3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh dan hubungan kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 1999 : 59 ) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Tanggapan responden terhadap produktivitas karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Parameter yang diukur

X1 = Tanggapan responden terhadap gaji

X2 = Tanggapan responden terhadap insentif

### 3.6. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel gaji (X1) dan variabel insentif (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah produktivitas karyawan. Adapun definisi variabel yang dimaksudkan adalah :

#### 1. Variabel gaji (X1)

Gaji adalah persepsi karyawan terhadap imbalan yang mereka terima secara tetap dari perusahaan yang diukur dengan mengajukan 3 pertanyaan/pernyataan dengan 5 alternatif pilihan jawaban.

Indikator-indikator variabel gaji adalah sebagai berikut :



- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan
- b. Pengaruh besarnya gaji terhadap pekerjaan
- c. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima

## 2. Variabel insentif (X2)

Merupakan persepsi karyawan terhadap tambahan imbalan yang berupa uang, yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah pendapatan perusahaan, yang diukur dengan mengajukan 3 pertanyaan dengan 5 alternatif pilihan jawaban.

Indikator-indikator variabel insentif (X2) adalah :

- a. Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan
- b. Pengaruh besarnya insentif terhadap pekerjaan
- c. Kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterima.

## 3. Variabel produktivitas (Y)

Merupakan persepsi pimpinan terhadap perilaku atau hasil yang diukur dengan mengajukan 9 pertanyaan dengan 5 alternatif pilihan jawaban.

Indikator-indikator yang diukur berkaitan dengan produktivitas karyawan adalah :

- a. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja
- b. Sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, karyawan selalu membuat laporan
- c. Jam atau waktu pulang kerja tepat pada waktunya
- d. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik.

- e. Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya
- f. Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- g. Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan
- h. Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata
- i. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah berdirinya dan Tujuan perusahaan

Berdasarkan ketetapan Majelis Permusyawaratan Perwakilan Rakyat Sementara (MPRS) Republik Indonesia No.II/MPRS/1960 mengenai pola umum pembangunan Nasional Sementara Berencana Tahapan 1961-1969 tentang proyek Bidang Industri Golongan A1 1953 bidang No.54, dimana didalam ketetapan itu tercantum rencana untuk mendirikan pabrik semen di Sulawesi Selatan. Tujuan dari pendirian pabrik semen itu adalah untuk memenuhi permintaan semen guna meningkatkan pembangunan khususnya di kawasan Indonesia bagian Timur.

Ketetapan MPRS itulah yang mendasari berdirinya pabrik Semen Tonasa (Persero), yang saat ini memiliki empat unit pabrik dan sekian packing plant yang terus beroperasi dengan realisasi produk sebesar 212.168 ton ditahun 1999, kecuali pabrik unit I yang oleh pertimbangan alasan ekonomis dan teknis maka pengoperasiannya telah dihentikan sejak tahun 1984. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan profil tiap unit pabrik tersebut.

##### 1. Pabrik Semen Tonasa Unit I

Pabrik Semen Tonasa Unit I didirikan berdasarkan TAP MPRS RI No.II/MPRS/1960 tanggal 6 Desember 1960.

Pembangunan Pabrik Semen Tonasa Unit I dilaksanakan oleh proyek Semen Tonasa yang dibantu oleh kontraktor dalam negeri. Besarnya jumlah

investasi proyek adalah Rp.3.100.000.000,- atau US \$ 10,098.000. Dimana kurs yang ditetapkan adalah US \$ 1 = Rp.307,-. Besarnya biaya investasi itu terdiri atas valuta asing sebesar US \$ 6,514,000 dan biaya lokal sebesar Rp.1.100.000.000,-

Pelaksanaan pembangunan dimulai pada bulan Juni 1962. Sebelum memulai bangunan terlebih dahulu diadakan survei bahan baku untuk keperluan pabrik. Kegiatan survei ini dilaksanakan oleh tim Technoexpert Cekoslovakia dimana pengeboran dan pengambilan bahan baku yang berlangsung tanggal 8 Agustus 1960 sampai dengan 5 Mei 1961 dibantu oleh lembaga biologi Bandung. Sedangkan analisis contoh bahan baku tersebut dilakukan oleh Balai Penelitian Kimia Makassar.

Pembangunan Pabrik Semen Tonasa Unit I selesai dan diresmikan pada tanggal 2 November 1968 oleh Menteri Perindustrian M. Yusuf dengan lokasi desa Tonasa Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkajene Kepulauan Propinsi Sulawesi Selatan.

Setelah beroperasi selama 16 tahun ternyata secara teknis dan ekonomis tidak menguntungkan bila diteruskan disebabkan oleh kenaikan bahan bakar minyak, sehingga pada bulan November 1984 pengoperasiannya dihentikan.

## 2. Pabrik Semen Tonasa Unit II

Pabrik Semen Tonasa Unit II didirikan berdasarkan persetujuan BAPENAS No.023/XC-LC-B.V.76 dan No.285/D.IX/76 tepatnya tanggal 2 September 1976.

Dana pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit II diperoleh dari bantuan Kredit Ekspor Pemerintah Canada \$ 83.600.000 dan biaya lokal sebesar Rp.18.307.000.000,-. Jadi jumlah investasi yang digunakan untuk membiayai pembangunan Pabrik Semen Tonasa Unit II adalah sebesar Rp.53.178.000.000.000,- atau Canada \$ 127.525,- (Can \$ 1 = Rp.47,-).

Pabrik Semen Tonasa Unit II kini berlokasi di desa Mangilu Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkajene Kepulauan Propinsi Sulawesi Selatan, tepatnya 25 km sebelah utara pabrik Semen Tonasa Unit I. Pembangunan Pabrik Semen Tonasa Unit II adalah meliputi : pembangunan pabrik, pembangunan khusus semen di Biringkassi serta pembangunan jalan raya dari Tonasa II ke Pelabuhan Biringkassi.

Pembangunan pelabuhan ini berfungsi sebagai tempat penurunan barang-barang yang merupakan kebutuhan pabrik antara lain : Gypsum, Spare Part, Fall Oil, dan sebagainya. Fungsi lainnya adalah sebagai tempat pengiriman hasil produksi pabrik Semen Tonasa keluar Sulawesi Selatan. Pembangunan pabrik Semen Tonasa ini selesai pada tanggal 5 Desember 1979 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 28 Februari 1980.

Program optimalisasi Tonasa II ini dilaksanakan pada tahun 1991 secara swakelola, sehingga pabrik yang mulanya mempunyai kapasitas terpasang 510.000 ton/tahun kapasitasnya menjadi 590.000 ton/tahun.

### 3. Pabrik Semen Tonasa Unit III

Pabrik Semen Tonasa Unit III dibangun berdasarkan persetujuan BAPENAS No.32/XC-LC/B.V/1981 dan No.2177/WK/10/1981. Dimana lokasi pabrik Semen Tonasa Unit III sama dengan pabrik Semen Tonasa Unit II. Pabrik Semen Tonasa Unit III diresmikan oleh Bapak Presiden Soeharto pada tahun 1985 dengan didampingi oleh Lee Kwan Perdana Menteri Singapura.

Jumlah investasi pada pembangunan pabrik Semen Tonasa ini diperoleh dari bantuan ekspor dari pemerintah Jerman Barat. Pabrik ini menggunakan prosese kering dengan kapasitas terpasang 590.000 ton/tahun. Karena pertimbangan ekonomis, maka sejak tahun 1987 bahan bakar pabrik Semen Tonasa Unit III diganti dengan batu bara, sedangkan sebelumnya menggunakan BCO.

Surat Menteri Keuangan No. S-1347/MK.013/1990 tanggal 29 Oktober 1990 menyetujui P.T.Semen Tonasa (Persero) untuk GO Publik. Dengan surat tersebut maka kegiatan operasional PT. Semen Tonasa berlandaskan pada peraturan pemerintah No 55 tahun 1990 sebagai pengganti peraturan pemerintah No.3 tahun 1983, hal ini ditegaskan dengan surat Menteri Keuangan No. S-1549/MK.013/1990 tanggal 29 November 1990.

#### 4. Pabrik Semen Tonasa Unit IV

Pabrik Semen Tonasa Unit IV didirikan berdasarkan SK Menteri Perindustrian No.182/MPP.IX/19990 tanggal 2 Oktober 1990 dan SK Menteri Keuangan RI No.154/MK.013/1990 tanggal 29 November 1990.

Adanya kebijakan pemerintah yang memprioritaskan pembangunan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) mengakibatkan kawasan ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, untuk mengatasi kebutuhan akan semen maka dibangunlah pabrik Semen Tonasa Unit IV. Dimana pembangunan ini ditujukan guna memenuhi kebutuhan dalam negeri dengan kapasitas terpasang sebesar 2.300.000 ton/tahun. Sejak beroperasinya pada awal tahun 1996 dengan tahap percobaan dengan memproduksi terak (klinker) maka kapasitas terpasang produksi PT. Semen Tonasa (Persero) untuk tahun 1996 menjadi 3.480.000 ton/tahun. Untuk menggiling semen telah dimulai pada bulan Oktober 1995.

Dengan bertambahnya kapasitas produksi PT. Semen Tonasa (Persero) maka kebutuhan akan semen di wilayah Indonesia Timur dapat terpenuhi dan PT. Semen Tonasa (Persero) menjadi pabrik semen ketiga terbesar di Indonesia.

Sejak tanggal 15 September 1995 PT. Semen Tonasa (Persero) dikor.solidasikan dengan PT. Semen Gresik, melalui akuisi berdasarkan nilai wajar aktiva yang diakuisisi dan kewajiban yang ditanggung. Dengan

demikian seluruh saham yang disetor penuh Rp. 304.000.000.000,- dimiliki oleh PT. Semen Gresik.

#### 4.2. Tujuan Perusahaan

Dalam peraturan pemerintah No. 55 tahun 1990 Bab III pasal 4 disebutkan, tanggung jawab pengelolaan perusahaan dilakukan oleh direksi sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan.

Tujuan perusahaan sesuai dengan yang tercantum dalam anggaran dasar perusahaan yang telah diubah dengan Akta No. 31 tanggal 9 Januari, No. 191 tanggal 29 Mei dan No. 40 tanggal 8 Juni 1991, ketiganya dibuat dihadapan Ny. Poerbaningsih Adiwarsito, S.H, Notaris di Jakarta dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan SK No. C2-2102.HT. 01.04 TH 91 tanggal 12 Juni 1991.

1. Perusahaan ini bertujuan turut melaksanakan, menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya dan khususnya di bidang persemenan dan industri lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan menjalankan usaha di bidang :

- a. Produksi

Menambang dan/atau mengolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan pokok yang diperlukan guna pembuatan semen, mengolah bahan-bahan pokok tersebut menjadi berbagai macam semen (semen portland, semen putih dan sebagainya) serta mengolah berbagai



macam semen itu selanjutnya menjadi barang-barang jadi yang bermanfaat.

b. Pemberian Jasa

Memberi jasa untuk industri semen; antara lain studi penelitian, pengembangan, rancangan bangunan, dan perekayasaan, industri kontruksi, manajemen, pengoperasian pabrik, pergudangan dan angkutan reparasi/perbaikan, pemeliharaan peralatan, pabrik alat-alat, konsultasi (kecuali konsultan dalam bidang hukum) dan jasa teknis lainnya.

c. Perdagangan

Penyelenggaraan kegiatan pemasaran dan distribusi berbagai macam semen serta barang-barang hasil produksi lainnya atau barang-barang lainnya yang menggunakan semen sebagai bahan pokok, dengan cara atau dengan jalan tertentu serta melakukan kegiatan-kegiatan perdagangan baik dalam maupun luar negeri.

d. Usaha Lainnya

Melakukan usaha atau kegiatan lainnya yang merupakan sarana lengkap atau menunjang guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Perusahaan dapat pula mendirikan/menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan bidang usaha tersebut diatas, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan badan-badan lainnya sepanjang yang demikian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

yang berlaku dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan anggaran Dasar Perseroan.

3. Anak perusahaan dibawah pengendalian PT. Semen Tonasa

PT. Semen Tonasa membawahi dua perusahaan yang bersifat sosial dengan modal dasar dan telah disetor seluruhnya sebesar Rp. 500.000,- yaitu Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa (YKST) dan Yayasan Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua.

Disamping itu terdapat lima perusahaan yang bersifat komersil berada dibawah pengendalian PT. Semen Tonasa yaitu dua perusahaan yang seluruh sahamnya dikuasai oleh Yayasan Kesejahteraan Semen Tonasa dan tiga perusahaan komersil yang sahamnya dimiliki oleh YKST dan Koperasi Karyawan. Kelima perusahaan tersebut bergerak dalam bidang yang erat kaitannya dengan kegiatan operasional PT. Semen Tonasa antara lain distributor semen, transportasi, bongkar muat barang yang diangkut dengan kapal laut, pengurusan dokumen bongkar muat kapal laut.

Keseluruhan modal dasar dari lima perusahaan tersebut adalah sebesar Rp. 6.500.000.000,- dan telah disetor sebesar Rp. 1.300.000.000,-.

Satu unit usaha komersil lainnya yaitu Koperasi Karyawan yang seluruh sahamnya dikuasai karyawan PT. Semen Tonasa yaitu yang berasal dari simpanan pokok dan simpanan wajib.

### 4.3. Struktur Organisasi

Adanya struktur organisasi yang baik merupakan salah satu 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, di mana fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah dinyatakan dan diuraikan dengan jelas.

Struktur organisasi PT. Semen Tonasa (Persero) mengikuti metode atau prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pemisahan tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas dan tegas. Didalam struktur organisasi PT. Semen Tonasa (Persero) tersebut terdiri atas beberapa unsur perlengkapan di mana struktur organisasi digambarkan secara jelas sebagai berikut :

#### 4.3.1. Dewan Direksi

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan PT. Semen Tonasa (Persero) diurus dan dipimpin oleh direksi dari seorang Direktur Utama dibantu tiga orang direktur lainnya. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Direksi bertanggung jawab sekaligus diawasi oleh Dewan Komisaris sebagai wakil pemegang saham.

Dewan Direksi diangkat berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan lama masa jabatan 5 tahun. Dewan Direksi terdiri atas :

##### a. Direktur Utama

Direktur Utama bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan. Direktur Utama juga mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap bidang-

bidang yang mendapat pengawasan secara langsung yaitu bidang umum, bidang sumber daya manusia, bidang satuan pengawas intern, dan bidang usaha sampingan (Yayasan Dana Pensiun dari Hari Tua, YKST, PT. PKM, Koperasi, Dharma Wanita, Bengkel Kendari) serta perwakilan Jakarta.

b. Direktur Keuangan dan Komersial

Bertanggung jawab atas semua aktivitas perusahaan. Tugas Direktur Keuangan dan Komersil adalah :

- i. Pembuatan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan serta mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan dari anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.
2. Menyusun pendistribusian hasil produksi semen yang dilakukan dengan cara menyusun strategi pemasaran di seluruh daerah pemasaran termasuk pengangkutannya.
3. Merencanakan kegiatan pengadaan suku cadang, bahan baku, bahan pembantu, dan mesin-mesin lainnya sebagai kelengkapan dalam kegiatan produksi.

c. Direktur Produksi

Tugas Direktur Produksi adalah :

1. Terselenggaranya kelancaran operasi pabrik Unit II, pabrik Unit III, dan pabrik Unit IV.

2. Terselenggaranya pemeliharaan fasilitas yang meliputi perumahan karyawan, gedung pabrik, dan gedung lainnya serta pelabuhan khusus Biringkassi.
- d. **Direktur Penelitian dan Pengembangan (Litbang)**
- Tugas Direktur Litbang adalah melaksanakan kegiatan untuk merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik meliputi :
1. Terselenggaranya semua aktivitas perencanaan pelaksanaan proyek-proyek perluasan termasuk di dalamnya pengurusan sumber dana untuk proyek-proyek yang dimaksud.
  2. Penelitian terhadap efisiensi semua peralatan unit produksi yang ada dan yang akan di gunakan baik dalam unit yang telah ada maupun dalam proyek perluasan yang telah direncanakan.

#### 4.3.2. Kepala Departemen atau Bidang

Dalam struktur organisasi PT Semen Tonasa (Persero) terdapat 12 departemen. Tugas dari departemen tersebut adalah :

1. **Departemen Hubungan Luar**

Bertugas menangani masalah kehumasan yang menyangkut perwakilan PT. Semen Tonasa (Persero) di Makassar dan masalah hubungan dengan para pemegang saham. Selain itu bertanggung jawab terhadap perwakilan PT. Semen Tonasa (Persero) di Jakarta.

## 2. Departemen Umum

Bertugas menyelenggarakan kegiatan yang bersifat umum, pengamanan instalasi dan kompleks perusahaan, pengurusan masalah tanah dan izin, serta kegiatan yang menyangkut hukum dan kesekretariatan.

## 3. Departemen Satuan Pengawasan Intern

Bertanggung jawab dan kelancaran pengelolaan tugas Departemen Satuan Pengawasan Intern yang meliputi pengawasan finansial dan pengawasan operasional serta tugas-tugas lainnya yang diberikan direksi.

## 4. Departemen Pemasaran

Bertugas merencanakan perencanaan dan analisis pasar untuk kelancaran pemasaran dan distribusi semen. Disamping itu, bertanggung jawab terhadap pengantongan di Banjarmasin, Samarinda, Bitung, Celukan Bawang dan Ambon.

## 5. Departemen Logistik

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan prosedur pengadaan dan manajemen pergudangan.

## 6. Departemen Akuntansi dan Keuangan

Bertugas memimpin dan mengkoordinir pengelolaan tugas-tugas akuntansi dan keuangan perusahaan.

## 7. Departemen Operasi I

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pengoperasian pabrik unit II dan unit III sesuai RKAP secara efektif, efisiensi, ekonomis,

aman terhadap personil dan peralatan serta ikut menjaga kelestarian lingkungan hidup.

8. Departemen Operasi II

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pengoperasian asset perusahaan dalam memproduksi semen, termasuk pengangkutan dan pemuatan semen ke atas kapal pelabuhan Biringkassi dan makassar dengan biaya serendah mungkin dan aman terhadap personil peralatan serta kelestarian lingkungan hidup.

9. Departemen Litbang

Mengkoordinasikan kegiatan pelaksanaan penelitian proses teknologi penyelenggaraan studi pengembangan perusahaan sistem manajemen perusahaan.

10. Departemen Pengembangan dan Energi

Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi serta mengevaluasi pengoperasian asset perusahaan yang meliputi mesin, pembangkit tenaga listrik, alat-alat berat/kecil dan alat-alat tambang, mesin-mesin dan peralatan unit pemecah batu kapur tanah liat dan pasir silica, sehingga kondisinya tetap terpelihara untuk menunjang kelancaran proses produksi.

11. Departemen Sumber daya Manusia

Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi serta mengevaluasi pengoperasian asset perusahaan dalam penyediaan, pemeliharaan, perawatan,

pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia agar tercapai produktivitas tenaga kerja yang optimal.

#### 12. Departemen Teknik

Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan pembuatan, pabrikasi perhitungan teknis dan finansial untuk modifikasi dan renovasi peralatan serta pembuatan bangunan, sarana dan prasarana di lingkungan pabrik, perumahan, pelabuhan Biringkassi dan terminal-terminal pengantongan semen secara efektif dan efisien.

#### 4.3.3. Kepala Biro

Tugas kepala biro ini adalah membantu kepala departemen atau kepala bidang dalam menangani pekerjaan sehari-hari. Penentuan kepala biro berdasarkan pada jenis pekerjaan yang akan di tangani pada masing-masing bidang.

#### 4.3.4. Kepala Seksi

Tugas kepala seksi adalah membantu Kepala Biro dalam melaksanakan tugas sehari-harinya. Dan bertanggung jawab penuh secara teknis terhadap semua kegiatan yang langsung dibawahinya.

#### 4.4. Proses Produksi

Produksi merupakan suatu proses kegiatan untuk mengubah bahan-bahan baku menjadi bahan setengah jadi yang dapat dimanfaatkan. Barang jadi ini lalu



didistribusikan kepada konsumen sesuai dengan kebutuhannya melalui distributor yang ada.

Proses pembuatan semen yang dilakukan oleh PT. Semen Tonasa (Persero) merupakan proses kering (*Dry process*). Proses pembuatan semen tersebut menurut urutan-urutannya adalah sebagai berikut :

1. Bahan mentah yang terdiri atas :

- Pasir silika 1-2%
- Gypsum 3%
- Tanah liat 18%
- Batu kapur 80%

2. Proses pembuatan yang meliputi :

a. Quarry

Batu kapur yang diquary diledakkan dengan menggunakan bahan peledak. Lalu dengan alat-alat berat batu kapur itu dipilih yang mempunyai diameter maksimum 170 cm, selanjutnya dimuat dan diangkut dengan menggunakan Damp Trucks ke atas pemecah.

b. Crusher

Tanah liat yang merupakan hasil query dipecah oleh Hammer Crusher menjadi ukuran yang kecil-kecil dengan diameter maksimum 3 cm.

c. Clay pit

Tanah liat yang berasal dari clay pit diambil dengan menggunakan alat-alat berat kemudian diangkat menuju storage hall (tempat pengumpul).

d. Clay Drier

Clay yang terdapat di storage hall dikeringkan dengan clay drier untuk mendapatkan kadar air maksimum 1% selanjutnya dikumpulkan dalam silo.

e. Pasir Silika

Pasir silika diambil dari deposit yang terdapat di daerah Sulawesi Selatan. Pasir silika ini sebagian diperoleh dari kandungan clay dari clay pit.

f. Raw Material

Batu kapur, clay dan pasir silika secara bersama-sama digiling dalam raw material hingga silo. Dalam proses penggilingan tersebut selalu mendapatkan pengawasan dari laboratorium sehingga raw material yang dihasilkan langsung siap dibakar.

g. Klinik/Tungku Putar

Raw mill yang berasal dari silo diangkat ke klinik untuk dibakar dengan temperatur 1350 -1500oC sehingga dapat menghasilkan klinker.

#### h. Finish Mill

Klinker bersama-sama gypsum yang dengan perbandingan 94 : 4 digiling untuk selanjutnya di dalam proses finish mill menghasilkan semen. Semen hasil penggilingan ini kemudian disimpan dalam silo-silo. Semen yang dihasilkan ini siap untuk dikantongkan atau diangkut ke pelabuhan Diringkassi.

**BAB V**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Deskripsi Responden**

**a. Usia**

Seperti yang terlihat pada tabel 5.1 dibawah usia 37 s/d 42 merupakan usia dari 30 orang responden atau sama dengan 30 %, sedangkan usia 43 s/d 48 merupakan usia dari 27 orang atau sama dengan 27%. Usia 49 s/d 54 sebanyak 16 orang atau 16 %,usia 31 s/d 36 sebanyak 13 orang atau sama dengan 13 %,usia > 55 sebanyak 9 orang atau sama dengan 9% dan usia 25 s/d 30 sebanyak 5 orang atau sama dengan 5%.

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Menurut Usia**

No	Usia(thn)	Responden	(%)
1	25-30	5	5
2	31-36	13	13
3	37-42	30	30
4	43-48	27	27
5	49-54	16	16
6	>55	9	9
	Jumlah	100	100

Sumber : Data diolah, 2007.

**b. Pendidikan**

Berdasarkan tabel 5.1 dibawah memperlihatkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK adalah 42 orang atau 42%, yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 37 orang atau 37%, dan yang

berpendidikan Sarjana (S1) adalah sebanyak 21 orang atau 21%. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMU/SMK lebih banyak dari pada yang berpendidikan Diploma dan S1.

**Tabel 5.2**

**Distribusi Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	Responden	(%)
1	SMU/SMK	42	42
2	Diploma	37	37
3	Sarjana (S1)	21	21
4	S2	-	-
	Jumlah	100	100

Sumber :Data diolah,2007.

**c. Lama bekerja/mengabdikan**

Adapun jumlah responden yang lama kerja atau masa kerjanya 1-5 tahun seperti yang dijelaskan pada tabel 5.3 di bawah adalah sebanyak 2 orang atau 2%, 6 s/d 10 tahun sebanyak 22 orang atau 22%,11 s/d 15 tahun sebanyak 15 orang atau 15%,16 s/d 20 tahun sebanyak 38 orang atau 38%,21 s/d 25 tahun sebanyak 10 orang atau 10%,26 s/d 30 tahun sebanyak 8 orang atau 8%,dan > 31 tahun sebanyak 5 orang atau 5%.

**Tabel 5.3**

**Distribusi Responden Menurut Lama Kerja**

No	Lama kerja(thn)	Responden	(%)
1	1-5	2	2
2	6-10	22	22
3	11-15	15	15
4	16-20	38	38
5	21-25	10	10
6	26-30	8	8
7	>31	5	5
	Jumlah	100	100

Sumber :Data diolah,2007

#### d. Rata - rata gaji

Berdasarkan tabel 5.4 dibawah diketahui bahwa responden yang memiliki rata-rata gaji Rp 1 Juta s/d Rp 1,5 juta sebanyak 42 orang atau 42%, Rp2 juta s/d 2,5 juta sebanyak 37 orang atau 37 %,dan Rp 3 juta s/d Rp3,5 juta sebanyak 21 orang atau 21%.

**Tabel 5.4.**  
**Distribusi Responden Menurut Rata-rata Gaji**

No	Rata-rata gaji (Rp)	Responden	(%)
1	1 s/d 1,5 juta	42	42
2	2 s/d 2,5 juta	37	37
3	3 s/d 3,5 juta	21	21
	Jumlah	100	100

Sumber :Data diolah,2007.

#### 5.2. Analisis Kompensasi Finansial pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep

Untuk mengukur kompensasi finansial PT. Semen Tonasa (Persero), maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 100 responden dengan beberapa indikator pertanyaan dari setiap variabel yang akan diteliti. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan *Skala Likert*, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan terendah 1.

Adapun tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti berkaitan dengan kompensasi finansial PT Semen Tonasa (Persero) adalah sebagai berikut :

## 1. Variabel Gaji

Indikator – indikator yang diteliti dari variabel gaji meliputi :

- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan

Tanggapan responden terhadap jumlah gaji yang mereka terima dapat dilihat pada tabel 5.5.berikut ini

**Tabel 5.5.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Gaji Yang Diterima**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F(%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat besar	5	37	37	185
Besar	4	63	63	252
Cukup besar	3	0	0	0
Kecil	2	0	0	0
Sangat kecil	1	0	0	0
Jumlah		100	100	437

Sumber :Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007.

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 437 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden , maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $437 : 100 = 4,37$ . Angka ini menunjukkan bahwa jumlah gaji yang diterima oleh karyawan masuk dalam kategori “sangat memuaskan”

b. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan

Tanggapan responden terhadap kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

**Tabel 5.6.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian**  
**antara Gaji dengan pekerjaan**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F(%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat sesuai	5	45	45	225
Sesuai	4	39	39	156
Cukup sesuai	3	16	16	48
Kurang sesuai	2	0	0	0
Tidak sesuai	1	0	0	0
Jumlah		100	100	429

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007.

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 429 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $429 : 100 = 4,29$ . Angka ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan karyawan masuk dalam kategori "sangat memuaskan."



c. Kepuasan terhadap gaji yang diterima oleh karyawan

Tanggapan responden mengenai kepuasan mereka terhadap gaji yang mereka terima dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini :

**Tabel 5.7.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Terhadap Gaji Yang Mereka Terima**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F(%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat Puas	5	21	21	105
Puas	4	60	60	240
Cukup puas	3	19	19	57
Kurang puas	2	0	0	0
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		100	100	402

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah. Tahun 2007.

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 426 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden . maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $402 : 100 = 4,02$ . Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji yang mereka terima masuk dalam kategori "sangat memuaskan".

Apabila skor ketiga indikator di atas dirata-ratakan, maka hasilnya adalah :

$$= 4,37 + 4,29 + 4,02 / 3 = 4,22.$$

Jadi gaji yang diterapkan di PT.Semen Tonasa (Persero) adalah kategori "sangat memuaskan"

## 2. Variabel Insentif

Indikator-indikator yang diteliti dari variabel insentif adalah jumlah insentif yang diterima oleh karyawan, pengaruh besarnya insentif terhadap pekerjaan, dan kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterima. Indikator-indikator tersebut di atas akan dijelaskan pada pembahasan berikut:

### a. Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan

Tanggapan responden terhadap jumlah insentif yang mereka terima dapat dilihat pada tabel 5.8. berikut ini :

**Tabel 5.8.**

### **Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Insentif Yang Diterima**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F(%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat besar	5	25	25	125
Besar	4	61	61	244
Cukup besar	3	14	14	42
Kecil	2	0	0	0
Sangat kecil	1	0	0	0
Jumlah		100	100	411

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007.

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 417 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $411: 100 = 4,11$  Angka ini menunjukkan bahwa

jumlah insentif yang diterima oleh karyawan masuk dalam kategori "sangat memuaskan"

b. Kesesuaian antara insentif dengan pekerjaan

Tanggapan responden terhadap kesesuaian antara insentif dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.9.berikut ini :

**Tabel 5.9.**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian**  
**antara Insentif dengan pekerjaan**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat sesuai	5	31	31	155
Sesuai	4	55	55	220
Cukup Sesuai	3	14	14	42
Kurang sesuai	2	0	0	0
Tidak sesuai	1	0	0	0
Jumlah		100	100	417

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah. Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 446 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden , maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $417 : 100 = 4,17$  Angka ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara insentif dengan pekerjaan masuk dalam kategori "sangat memuaskan"

c. Kepuasan terhadap insentif yang mereka terima

Tanggapan responden terhadap kepuasan mereka terhadap insentif mereka dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10.  
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Mereka Terhadap  
Insentif Yang Mereka Terima

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Sangat puas	5	5	5	25
Puas	4	67	67	268
Cukup puas	3	28	28	84
Kurang puas	2	0	0	0
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		100	100	377

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah. Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 391 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $377 : 100 = 3,77$ . Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap insentif yang mereka terima masuk dalam kategori "memuaskan".

Apabila skor ketiga indikator-indikator diatas dirata-ratakan maka hasilnya adalah  $=4,11 + 4,17 + 3,77 / 3 = 4,01$ . Jadi insentif yang diterapkan di PT. Semen Tonasa (Persero) adalah "sangat memuaskan"

### 5.3 Analisis Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero)

#### Pangkep

Produktivitas karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan karyawan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, maka indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan, meliputi (a) Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja (b) Sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan

pekerjaan, karyawan selalu membuat laporan, (c) Jam/waktu pulang kerja tepat pada waktunya, (d) Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik, (e) Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya, (f) Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, (g) Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan, (h) Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata, (i) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Produktivitas karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) di Pangkep berdasarkan tanggapan responden dengan beberapa indikator adalah sebagai berikut :

a. Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja

Tanggapan responden terhadap tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja dapat dilihat pada tabel 5.11. berikut "

**Tabel 5.11.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Karyawan di Tempat Kerja**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	66	66	330
Sering	4	33	33	132
Jarang	3	0	0	0
Sangat Jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	462

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, 1 ahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 462 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $462 : 100 = 4,62$ . Angka ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja masuk dalam kategori "sangat baik".

- b. Sebagai wujud tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, karyawan selalu membuat laporan.

Tanggapan responden terhadap wujud tanggung jawab atas pekerjaan, melalui laporan yang dibuat karyawan dapat dilihat pada tabel 5.12. berikut "

**Tabel 5.12.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Wujud Tanggung Jawab Mereka Terhadap Pekerjaan Melalui Laporan**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	61	61	305
Sering	4	39	39	156
Jarang	3	0	0	0
Sangat Jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	461

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 461 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $461 : 100 = 4,61$ . Angka ini menunjukkan bahwa wujud tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka melalui laporan yang mereka buat masuk dalam kategori "sangat baik".

c. Jam/waktu pulang kerja tepat pada waktunya

Tanggapan responden terhadap jam /waktu pulang kerja karyawan yang tepat pada waktunya dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut "

**Tabel 5.13.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Jam/Waktu Pulang Kerja**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	55	55	275
Sering	4	45	45	180
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	455

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 455 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden , maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $455 : 100 = 4,55$ . Angka ini menunjukkan bahwa jam/waktu pulang kerja karyawan masuk dalam kategori "sangat baik".

d. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik

Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik dapat dilihat pada tabel 5.14. berikut "

**Tabel 5.15.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam Menghasilkan Produk Yang Baik**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	49	49	98
Tidak pernah	1	51	51	51
Jumlah		100	100	149

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 149 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $149: 100 = 1,49$  Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang baik masuk dalam kategori "sangat baik".

- e. Kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya

Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan sebelumnya dapat dilihat pada tabel 5.15. berikut



**Tabel 5.15.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam Menghindari Kesalahan Sebelumnya**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	0	0	0
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	39	39	78
Tidak pernah	1	61	61	61
Jumlah		100	100	139

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 139 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $139: 100 = 1,39$  Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menghindari kesalahan yang pernah terjadi sebelumnya masuk dalam kategori "sangat baik".

f. Kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggapan responden terhadap kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.16. berikut "

**Tabel 5.16.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemahiran Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	47	47	235
Sering	4	53	53	212
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	447

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 447 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $447 : 100 = 4,47$ . Angka ini menunjukkan bahwa kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masuk dalam kategori "sangat baik".

g. Inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan

Tanggapan responden terhadap inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan dapat dilihat pada tabel 5.17. berikut "

Tabel 5.17.

Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Karyawan Untuk Meninjau Kembali Pekerjaan Yang Telah Dilaksanakan

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	54	54	270
Sering	4	46	46	184
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	454

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 454 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $454 : 100 = 4,54$ . Angka ini menunjukkan bahwa inisiatif karyawan untuk meninjau kembali pekerjaan yang telah dilaksanakan masuk dalam kategori "sangat baik".

- h. Frekuensi kehadiran karyawan selalu di atas rata-rata

Tanggapan responden terhadap frekuensi kehadiran karyawan dapat dilihat pada tabel 5.18. berikut “

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Kehadiran Karyawan Yang Selalu di Atas Rata-Rata**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	57	57	285
Sering	4	43	43	172
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	457

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 457 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $457: 100 = 4,57$ . Angka ini menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran karyawan yang selalu di atas rata-rata masuk dalam kategori “sangat baik”.

- i. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya

Tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut “

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan Dalam**  
**Melaksanakan Tugas Yang Diemban**

Jawaban	Bobot Nilai (1)	F (%) (2)	(%) (3)	Jumlah Skor (1x2)
Selalu	5	54	54	270
Sering	4	46	46	184
Jarang	3	0	0	0
Sangat jarang	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		100	100	454

Sumber : Hasil kuesioner dan diolah, Tahun 2007

Tabel di atas menunjukkan, bahwa jumlah skor responden, adalah 454 dan bila dihubungkan jumlah 100 responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah  $454 : 100 = 4,54$ . Angka ini menunjukkan bahwa frekuensi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diemban masuk dalam kategori "sangat baik".

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, maka apabila di rata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

$$4,62 + 4,61 + 4,55 + 1,49 + 1,39 + 4,47 + 4,54 + 4,57 + 4,54 / 9 = 3,86$$

Angka ini berada pada kategori "Baik". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan PT. Semen Tonasa (Peisero) Pangkep, sudah memuaskan.

#### 5.4 Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Problem Service Solution*) dengan terlebih dahulu membuat tabel regresi kompensasi finansial dengan produktivitas karyawan. Hasil pengolahan data adalah seperti yang terlihat pada Tabel 5.20 berikut ini:

**Tabel 5.20.**  
**Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi
(Constant)	34,859	2.366	14,7333	0,000
Gaji	0,455	0.125	3,648	0,000
Insentif	0,527	0.140	3,769	0,000
R	0,478			
R <sup>2</sup>	0,229			
F <sub>hitung</sub>	14,388			
Signifikansi	0,000			

Sumber : Data Diolah

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai masing-masing koefisien variabel sebagaimana terlihat pada Tabel 5.19 di atas, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,859 + 0,455 + 0,527$$

Persamaan Regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial yakni gaji ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, sebagaimana yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan yang terjadi pada kompensasi finansial (gaji dan insentif) akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, setiap penurunan yang terjadi pada kompensasi finansial (gaji dan insentif) akan diikuti pula oleh penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.17 menunjukkan bahwa:

1. Nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari variabel gaji ( $X_1$ ) adalah 0,455 atau 45,5% yang berarti bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 45,5% apabila persepsi gaji ( $X_1$ ) mengalami peningkatan
2. Nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dan variabel insentif ( $X_2$ ) adalah 0,527 atau 52,7% yang berarti bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 52,7% apabila persepsi insentif ( $X_2$ ) mengalami peningkatan.
3. Nilai  $a$  atau konstanta yang diperoleh adalah 34,859 yang berarti bahwa apabila semua koefisien regresi variabel independen adalah 0 atau tidak terjadi perubahan, maka produktivitas karyawan yang diperoleh sebesar 34,859%.
4. Nilai  $R$  yaitu 0,478 menunjukkan hubungan positif antara variabel kompensasi finansial (gaji, insentif) dengan produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Variabel gaji dan insentif secara simultan

### 5.5 Pengujian Signifikansi Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep

Untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep digunakan Uji-F (Uji Fisher). Sedangkan Uji t tidak dibutuhkan apabila perhitungan dilakukan dengan aplikasi komputer SPSS, karena tingkat signifikansi ditentukan oleh perbandingan antara nilai  $p$  ( $Prob > t$ ) dengan  $\alpha$ . Oleh karena semua nilai dari variabel kompensasi finansial adalah  $< \alpha$  maka pengaruh masing-masing variabel adalah signifikan. Nilai  $t_{tabel}$  untuk variabel gaji ( $X_1$ ), dan insentif ( $X_2$ ) adalah 1,980 berarti lebih kecil dari  $t_{hitung}$  ( $X_1$ ) = 3,648 dan  $X_2$  = 3,769.

Hasil Uji-F (Fisher) untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, dapat dilihat pada Tabel 5.21 berikut:

**Tabel 5.21.**  
Anova b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Significan
Regression	99.520	2	49.760	14,388	,000 <sup>a</sup>
Residual	335.480	97	3.459		
Total	435.000	99			

Sumber : Data Diolah. Lanjutan  
 a. Predictors : (constant), insentif, gaji  
 b. Depender: variabel: produktivitas

Tabel 5.20 di atas memperlihatkan hasil uji-F yang menghasilkan nilai  $F_{hitung} = 14,388$ . setelah dibandingkan dengan nilai distribusi F pada taraf kesalahan 5% dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 97$ , ternyata nilai  $F_{hitung} = 14,388$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,09$  ( $14,388 > 3,09$ ) dengan probabilitas atau tingkat signifikansi 0.000. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) dapat diterima (*fail to reject*).

## 5.6 Pembahasan dan Implementasi

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 para pekerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan yang juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya adalah agar mereka semakin termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil analisis kompensasi finansial dan produktivitas karyawan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penerapan kompensasi finansial pada PT Semen Tonasa



(Persero) Pangkep sudah baik dan layak serta memuaskan para karyawan. Kepuasan karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk gaji dan insentif diwujudkan dengan produktivitas kerja mereka yang semakin meningkat. Kebijakan manajemen perusahaan yang inovatif dalam memberikan imbalan kepada karyawan, membuat karyawan semakin dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi.

Tujuan perusahaan adalah untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, untuk itu diperlukan karyawan yang produktif. Oleh karena itu perusahaan berusaha untuk memotivasi mereka agar dapat bekerja keras agar produktivitas mereka meningkat. Dengan demikian perusahaan atau organisasi mampu membayar gaji dan insentif serta kompensasi finansial lainnya. Berarti kedua belah pihak yaitu manajemen dan karyawan perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah, gaji dan insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan terhadap jumlah penjualan dan pendapatan perusahaan adalah positif dan erat kaitannya. Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi finansial pada perusahaan ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga pada akhirnya pendapatan perusahaan dapat meningkat. Jadi untuk meningkatkan produktivitas, maka tingkat kompensasi finansial perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas, maka tingkat kompensasi yang diberikan perlu diperhatikan karena naiknya tingkat balas jasa mempunyai hubungan erat dengan peningkatan prestasi kerja, dimana para karyawan tersebut akan memotivasi dirinya sendiri dalam usaha mengembangkan kemampuannya, yang tentunya akan membawa keuntungan bagi perusahaan, jadi penilaian perusahaan sebagai pengambil keputusan pertama perlu menetapkan suatu strategi yang baik dalam pemberian kompensasi finansial kepada karyawan karena masalah kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya demi kelanjutan suatu perusahaan.

Dari hasil olah data dan penjelasan di atas telah terbukti bahwa kompensasi moneter atau finansial berpengaruh pada produktivitas karyawan. Dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dibutuhkan suatu pengorbanan dari organisasi atau perusahaan berupa pemberian kompensasi finansial yang cukup, sehingga para karyawan dapat membuat suatu perubahan dalam praktek kerja melalui indikator-indikator produktivitas yang akan mengarah kepada kerja yang lebih ekonomis dan efisiensi (David Barber; 1977:63).

Hasil uji signifikansi antara pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep terbukti bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi produktivitas karyawan (Schuler dan Susan E. Jackson; 1996:87).

Hal ini berarti bahwa produktivitas karyawan meningkat karena karyawan bekerja secara produktif sebagai wujud dari kepuasan mereka terhadap gaji dan insentif yang mereka terima. Hasil pembahasan ini berarti bahwa produktivitas

karyawan akan meningkat sebesar 34,859% jika gaji dan insentif meningkat masing-masing sebesar 45.5% dan 52.7%.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap kompensasi finansial pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep dikategorikan "Sangat Baik". Apabila skor ketiga indikator-indikator diatas dirata-ratakan maka hasilnya adalah  $= 4,11 + 4,17 + 3,77 / 3 = 4,01$ . Jadi kompensasi finansial yang diterapkan di PT. Semen Tonasa (Persero) adalah "sangat memuaskan"
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas, maka apabila di rata-ratakan semua indikator diperoleh hasil sebagai berikut :  
 $4,62 + 4,61 + 4,55 + 1,49 + 1,39 + 4,47 + 4,54 + 4,57 + 4,54 / 9 = 3,86$   
Angka ini berada pada kategori "Baik". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, sudah memuaskan.
3. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa yaitu dengan analisis regresi diperoleh  $R = 0,478$ , yang menunjukkan pengaruh

kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan adalah hubungan positif.

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi
(Constant)	34,859	2,366	14,7333	0,000
Gaji	0,455	0,125	3,648	0,000
Insentif	0,527	0,140	3,769	0,000
R	0,478			
R <sup>2</sup>	0,229			
F <sub>hitung</sub>	14,388			
Signifikansi	0,000			

4. Sedangkan besarnya sumbangan pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar  $R^2 = 0,213$  atau 21,3%.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan bahwa program kompensasi finansial yang diterapkan pada PT. Semen Tonasa adalah "sangat baik". Namun masih perlu diadakan riset lebih lanjut untuk lebih meningkatkan efektivitas kompensasi finansial perusahaan
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti unsur-unsur kompensasi finansial yang lain, serta kompensasi non finansial serta hubungannya dengan produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne . F.1990 : **Managing Human Resources :Productivity,Quality of life, Profits.** 6 th edition. The Mc. Graw Hill. Companies. Inc.
- Deasler, Gery. 1998 : **Human Resources Management**, Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua, Penerbit Prehalindo, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. 1998 : **Manajemen Produktivitas Total.** Gramedia Pustaka Utama
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevichand James H. Donnely, Junior.1997 : **Organization**, Eight edition, Richard D. Irwin. Inc.1995 terjemahan Kunuk Adriani, Editor Lyndon Saputra, Penerbit Binarupa Aksara , Jakarta.
- Handoko Hani T.1994 : **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 1995 : **Manajemen Personalia.** BPFE. UGM. Yogyakarta.
- Maithis, Robert.L , Jackson , Jhon H. 2002 : **Human Resources Management**, Edisi pertama, Cetakan Kedua, Penerjemah Jimmy Sadely , Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira,Sjafri. 2004 : **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.** , Jakarta.Ghalia Indonesia.
- Schuler,S. Randal dan Susan E. Jackson. 1995 : **Manajemen Sumber Daya Manusia** E disi keenam. Jilid 2.Erlangga. Gramedia.
- Sedarmayanti.2001 : **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Kedua, Mandar Maju . Bandung.
- Simamora, Henry. 1999 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, STIE YKPN Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. 1995 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara.  
Jakarta.

Sugiyono. 2001: **Metode Penelitian Bisnis** .Alfabeta Bandung.

Sugiyono. 2004 : **Statistika Non Parametrik**. Alfabeta. Bandung.

Sondang P. Siagian. 2002. :**Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**.  
Rineka Cipta.

## KUESIONER

### "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA (PERSERO)"

Responden yang terhormat,

Penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Harapan penulis, Bapak/Ibu mengisi dengan benar dan terbuka setiap item pernyataan/pertanyaan yang ada dalam angket ini karena karena tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi pada jurusan manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Hasanuddin karena itu atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga karena bantuan Bapak/Ibu adalah bantuan yang sangat besar bagi penulis.

---

Nama Responden	: .....	(boleh tidak diisi)
Jabatan dalam perusahaan	: .....	
Umur	: .....	
Lama Kerja	: .....	
Jumlah Gaji yang diterima	: .....	
Pendidikan	: .....	

---

Petunjuk Pengisian :

Pengisian daftar pernyataan/pertanyaan ini dilakukan dengan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap survey **"Pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. SEMEN TONASA (Persero)"**

Berilah tanda (X) pada salah satu kolom yang Bapak/Ibu anggap tepat dengan butir-butir isian berdasarkan skala kualitas dengan skor 1 sampai 5.



**“ PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA (PERSERO) “**

**Indikator-indikator variabel gaji (X1)**

1. Bagaimana jumlah gaji yang saudara terima ?
  - a. Sangat besar
  - b. Besar
  - c. Cukup besar
  - d. Kecil
  - e. Sangat kecil
  
2. Apakah gaji yang saudara terima berpengaruh terhadap pekerjaan saudara?
  - a. Sangat berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup berpengaruh
  - d. Kurang berpengaruh
  - e. Tidak berpengaruh
  
3. Apakah saudara sudah merasa puas dengan gaji yang saudara terima sekarang?
  - a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Tidak puas

**Indikator-indikator variabel insentif (X2)**

4. Bagaimana jumlah insentif yang saudara terima ?
  - a. Sangat besar
  - b. Besar
  - c. Cukup besar
  - d. Kecil
  - e. Sangat kecil
  
5. Apakah insentif yang saudara terima berpengaruh terhadap pekerjaan saudara?
  - a. Sangat berpengaruh
  - b. Berpengaruh

- c. Cukup berpengaruh
- d. Kurang berpengaruh
- e. Tidak berpengaruh

6. Apakah saudara sudah merasa puas dengan insentif yang saudara terima sekarang?
- a. Sangat puas
  - b. Puas
  - c. Cukup puas
  - d. Kurang puas
  - e. Tidak puas

**Indikator-indikator produktivitas (Y)**

1. Dalam melaksanakan tugas di perusahaan, saya (.....) hadir tepat waktu
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah
2. sebagai wujud atas pertanggungjawaban atas pekerjaan maka saya (.....) membuat laporan kerja.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah
3. Saya (.....) pulang kerja tepat waktu.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah

4. Produk yang saya hasilkan (.....) mengalami kerusakan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah
  
5. Kesalahan dalam bekerja (.....) terulang jika saya bekerja.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah
  
6. Dalam melakukan pekerjaan saya (.....) mahir.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah
  
7. Dalam melakukan pekerjaan saya (.....) meninjau kembali pekerjaan yang telah dilakukan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah
  
8. Tingkat kehadiran saya (.....) di atas rata-rata.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah

9. Saya (.....)mampu melaksanakan tugas yang diembankan kepada saya.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Sangat jarang
  - e. Tidak pernah

Mahasiswa Yhs,

Elizabeth Bitti

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muh. Idrus Taba, M.Si  
NIP. 131 645 215

Dr. Ria Mardiana Yusuf, M.Si  
NIP. 131 015 709

MASTER TABEL PENELITIAN

No.	Produktivitas (Y)	Gaji (X1)	Insentif (X2)
1	38	11	11
2	36	11	11
3	36	13	12
4	37	13	12
5	37	14	11
6	35	13	11
7	36	15	10
8	37	14	10
9	38	13	11
10	37	14	10
11	35	15	11
12	38	14	10
13	37	14	10
14	37	12	12
15	33	13	12
16	36	13	10
17	35	13	12
18	34	14	13
19	33	14	13
20	33	12	13
21	37	12	10
22	35	13	10
23	33	15	11
24	33	14	11
25	35	13	10
26	36	12	12
27	33	15	13
28	38	13	12
29	39	14	10
30	37	15	10
31	38	14	13
32	36	13	15
33	34	13	12
34	35	14	12
35	37	14	14
36	33	15	10
37	35	12	11
38	36	13	10
39	37	13	11
40	37	15	12
41	37	15	13
42	35	14	12
43	34	14	10
44	33	13	12
45	32	13	14
46	33	13	13
47	31	13	13
48	35	12	11
49	33	12	13
50	35	13	13
51	37	13	11

52	33	12	12
53	33	15	15
54	30	14	14
55	35	13	12
56	33	13	12
57	35	12	13
58	33	10	11
59	35	13	13
60	34	14	15
61	33	13	13
62	34	14	12
63	33	15	13
64	35	15	12
65	32	14	12
66	32	14	12
67	33	13	14
68	32	13	13
69	34	12	13
70	35	12	15
71	35	11	13
72	33	12	12
73	33	10	13
74	30	10	11
75	32	13	11
76	35	13	12
77	35	11	12
78	32	11	12
79	31	11	11
80	30	11	12
81	31	11	12
82	34	12	11
83	33	12	12
84	32	11	12
85	33	11	12
86	36	11	13
87	32	10	13
88	32	10	11
89	33	11	13
90	33	11	12
91	33	10	13
92	33	11	13
93	34	10	12
94	30	10	13
95	35	14	15
96	30	10	15
97	35	10	10
98	36	11	10
99	35	13	12
100	34	15	13

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Gaji <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 <sup>a</sup>	,229	,213	1,860

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,520	2	49,760	14,388	,000 <sup>a</sup>
	Residual	335,480	97	3,459		
	Total	435,000	99			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,859	2,366		14,733	,000
	Gaji	,455	,125	,326	3,648	,000
	Insentif	,527	,140	,336	3,769	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas