

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LESTARI  
BISCUIT FACTORY MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen  
Universitas Katolik Widya Karya Malang



DISUSUN OLEH  
MARINA MARIA  
NIM : 200711026

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG  
FAKULTAS EKONOMI - JURUSAN MANAJEMEN  
2011**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : MARINA MARIA  
NIM : 200711026  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA  
PT.LESTARI BISCUIT FACTORY MALANG

Malang, 30 Mei 2011

**DITERIMA DAN DISETUJUI :**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti. MP  
NIP/NIK: 190015

Drs. Cornelius Niwadolo. MM  
NIP/NIK: 185004

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Silvia Indrarini, M.M, AK  
NIP/NIK: 193027

Drs. Cornelius Niwadolo. MM  
NIP/NIK: 185004

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO MALANG**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : MURLINA LINDA

NIM : 200711030

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 31 Mei 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1).

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dra. Silvia Indrarini, MM, Ak.  
NIP/NIM : 193 027

### DEWAN PENGUJI

1. Dra. Anni Yudiastuti, MP.
2. Drs. Junianto Tjahjo, MM.
3. Drs. Cornelius Niwadolo, MM.

### TANDA TANGAN

.....  
.....  
.....

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PELKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO MALANG” merupakan karya asli dari:

Nama : MURLINA LINDA  
NIM : 200711030  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

dan bukan karya plagiat baik dari sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 31S Mei 2011

Marina Maria

**DITERIMA DAN DISETUJUI**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti., MP  
NIP/NIK: 190 015

Drs. Cornelius Niwadolo., MM  
NIP/NIK : 185 004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Silvia Indrarini., MM.,Ak  
NIP/NIK : 193 027

Drs. Cornelius Niwadolo., MM  
NIP/NIK : 185 004

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah mengkaruniakan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LESTARI BISCUIT FACTORY MALANG”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Katholik Widya Karya Malang. Dalam hal ini penyusunan skripsi ini sangat banyak bantuan yang diterima penulis, baik bimbingan moral maupun dorongan dari berbagai pihak.

Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Romo Michael Agung Christiputra., O.Carm., MA selaku Rektor yang telah memberikan dukungan sepenuhnya.
2. Dra. Silvia Indrarini., MM., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang juga telah memberikan dukungan kepada penulis.
3. Drs. Cornelius Niwadolo., MM selaku Kepala Jurusan Manajemen dan Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan tentang bagaimana penulisan skripsi yang baik.
4. Dra. Anni Yudiastuti., MP selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar dan penuh pengertian memberikan bantuan, arahan dan semangat dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak Slamet Notodjojo selaku manager PT. Lestari Biscuit Factory Malang., yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan ijin untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
6. Bapak Ibu Dosen Widya Karya yang telah banyak memberikan ilmu untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis
7. Kedua Orang Tua Penulis yang senantiasa memberikan nasehat dan dukungan serta doanya.
8. Adikku Rosalia Selmi, Kristovorus serta Partysia Widyanti yang telah membagi semangat persaudaraan, cinta kasih dan dukungannya.
9. Freddy marpaung, bang wahyu trima kasih atas semangat dan dukungannya serta bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Tidak dapat dipungkiri bahwa skripsi ini masih belum dapat dikatakan sempurna, mengingat waktu, pengetahuan, dan pengalaman penulis yang masih kurang dan terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini.

Malang, Mei 2011

Penulis

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.LESTARI BISCUIT  
FACTORY MALANG.**

**ABSTRAKSI**

Dalam dunia ketenagakerjaan khususnya pada karyawan adalah bersumber dari imbalan atau balas jasa yang biasa disebut dengan kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang mutlak perlu bagi karyawan, karena kompensasi menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Kompensasi atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi langsung yang berupa gaji/upah insentif ataupun kompensasi tidak langsung atau berupa pemberian fasilitas, rasa aman, tunjangan hari raya, uang pensiun .Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dengan demikian adanya program kompensasi atau pemberian imbalan yang adil dan layak kepada karyawan dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik


Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lestari Biscuit Factory Malang. Jenis penelitian *Explanatory research* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* . Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Lestari Biscuit Factory Malang, dengan jumlah sampel 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen ( Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik ( Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Autokorelasi ), Regresi Linier Sederhana, dan Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 49,829 dengan nilai signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari indikator kompensasi langsung ( $X_1$ ), kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Lestari Biscuit Factory Malang. Uji T (parsial) menunjukkan bahwa kompensasi langsung( $X_1$ ), kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ), berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lestari Biscuit Factory Malang tersebut, dengan besarnya pengaruh sebesar 63.62% dan persamaan model regresi  $Y = -0.771 + 0.316 X_1 + 0.319 X_2$  Y dari sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel yang dominan adalah promosi ( $X_2$ ) dengan nilai sumbangan sebesar 40,68%

**Kata Kunci :Kompensasi langsung (X1),Kompensasi tidak langsung (X2),produktivitas (Y)**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Marina Maria  
NIM : 200711026  
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Tempat, Tanggal Lahir : Amak, 10 Juni 1988  
Alamat : Bukit Cemara Tidar, Blok J4 No. 1  
Nama Orang Tua (Ayah) : Heronimus Darius  
(Ibu) : Lidia Lida  
Riwayat Pendidikan : 1. SDN No. 30 Dusun Amak - Pontianak  
2. SLTP Katolik St. Gabriel Sekadau - Pontianak  
3. SMA Katolik Yosudarso - Batu  
4. Tercatat sebagai mahasiswa Universitas  
Katolik Widya Karya Malang angkatan tahun  
2007/2008





## DAFTAR ISI

Halaman

<b>Halaman Judul</b>	
<b>Halaman Persetujuan Skripsi</b>	
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b>	
<b>Halaman Surat Keterangan Penelitian</b>	
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat</b>	
<b>Halaman Persembahan</b>	
<b>Halaman Riwayat Hidup</b>	
<b>Halaman Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Abstraksi</b> .....	iii
<b>Halaman Daftar Isi</b> .....	iv
<b>Halaman Daftar Tabel</b> .....	vii
<b>Halaman Daftar Gambar</b> .....	viii
<b>Halaman Daftar Lampiran</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Hasil Penelitian Terdahulu .....	6
B. Landasan Teori .....	7
1. Pengertian manajemen sumber daya manusia .....	7
2. Konsep kompensasi .....	8
3. Bentuk-bentuk kompensasi .....	9

4. Konsep produktivitas .....	10
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	10
6. Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas .....	11
C. Kerangka Pikir .....	12
D. Hipotesis.....	13

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	14
B. Ruang Lingkup Penelitian .....	14
C. Lokasi Penelitian .....	14
D. Populasi Dan Sampel .....	14
E. Sumber Data.....	16
F. Jenis Data .....	17
G. Defisini Operasional.....	17
H. Metode Pengumpulan Data .....	20
I. Teknik Analisa Data.....	20

**BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA**

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	27
1. Sejarah Perusahaan .....	27
2. Struktur Organisasi .....	28
3. Kegiatan Perusahaan .....	31
4. Tujuan Perusahaan .....	35
5. Proses Produksi .....	38
6. Daerah Pemasaran.....	41

B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
1. Usia Responden.....	42
2. Jenis Kelamin.....	42
3. Tingkat Pendidikan.....	43
4. Masa kerja.....	43
C. Daerah penyajian data Hasil Kuisisioner.....	44
D. Penyajian Data dan Interpretasi.....	48
1. Uji Instrumen(Uji Validitas dan Realibilitas).....	48
2. Penguji Asumsi Klasik.....	50
E. Pengujian Hipotesis.....	57
F. Uji Regresi Linier Berganda.....	58
a. Koefisien determinasi.....	59
b. Uji Simultan (Uji F).....	60
c. Uji Parsial (Uji T).....	60
G. Sumbangan Efektif.....	63
H. Pembahasan.....	
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
2. Hasil Pengujian Hipotesis.....	67

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	77

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1.	Jumlah karyawan.....	31
Tabel 4.2.	Tingkat Pendidikan Karyawan.....	32
Tabel 4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4.4.	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin .....	42
Tabel 4.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel 4.6.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja .....	43
Tabel 4.7.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi langsung .....	45
Tabel 4.8.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi tidak langsung.....	46
Tabel 4.9.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan .....	47
Tabel 4.10.	Uji Validitas dan Kompensasi langsung .....	49
Tabel 4.11.	Tabel Uji Normalitas Untuk Masing-Masing Variabel.....	52
Tabel 4.12.	Hasil Durbin Watson.....	56
Tabel 4.13.	Uji Non-Multikolinearitas dengan menggunakan VIF .....	57
Tabel 4.14.	Uji Korelasi <i>Product Momen Pearson</i> .....	57
Tabel 4.15.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.16.	Perhitungan Sumbangan Efektif .....	64

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1. Struktur Organisasi..... 28

Gambar 4.2. Proses Produksi ..... 40

Gambar 4.3. Grafik Karakteristik Responden..... 44

Gambar 4.4. Grafik Uji Normalitas Data ..... 52

Gambar 4.5. Grafik Uji Non-Heteroskedastisitas ..... 54



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1    Lampiran Tabel Frekuensi Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 2    Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
- Lampiran 3    Lampiran Asumsi Klasik
- Lampiran 5    Kuisisioner



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A.Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang dikelola secara profesional pasti memiliki pertimbangan yang bijaksana dalam mengelola sumberdaya yang dimilikinya. Pada dasarnya kemajuan dan perkembangan usaha yang ada saat ini tergantung pada optimalisasi dan efisiensi sumberdaya terutama sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan inilah yang menjadi penggerak utama jalannya usaha. Kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan kontinyu bila didukung dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang berkualitas.

Pengelolaan sumberdaya manusia cukup sulit karena kerap kali permasalahan sumberdaya manusia terutama terkait dengan ketenagakerjaan ini muncul sebagai akibat adanya interaksi dan kesenjangan antara kualifikasi dan kemampuan pekerjaan standar dibandingkan dengan kemampuan nyata sumberdaya manusia yang mengerjakannya. Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan khususnya pada karyawan adalah bersumber dari imbalan atau balas jasa yang biasa disebut dengan kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang mutlak perlu bagi karyawan, karena kompensasi menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Kompensasi atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi langsung yang berupa gaji/upah insentif ataupun kompensasi tidak langsung atau berupa pemberian fasilitas ,rasa aman,tunjangan hari raya,uang pensiun (Samsudin,2009: 187). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dengan demikian adanya program kompensasi atau pemberian imbalan yang adil dan layak kepada karyawan dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik (Samsudin,2009 : 188)

Pada umumnya karyawan meminta upah hanya dalam bentuk uang namun saat ini tampaknya mulai ada pergeseran tuntutan karyawan dari imbalan yang bersifat kompensasi langsung atau berupa upah, gaji dan insentif, berkembang menjadi tuntutan imbalan bersifat kompensasi tidak langsung yaitu fasilitas,rasa aman, berbagai tunjangan. (Timple,2000:61). Lebih jauh ditambahkan bahwa dari semua indikasi yang tercatat, tampak organisasi yang menyandarkan peningkatan performa pegawai mereka pada penghargaan finansial, tidak memperoleh hasil yang diharapkan.

Program kompensasi yang baik dan seimbang akan dapat memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga dengan demikian dapat memacu perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Perusahaan perlu mempertimbangkan dan merumuskan program



dan bentuk kompensasi karyawan yang efektif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Perusahaan PT.Lestari Biscuit Factory Malang adalah organisasi usaha yang bergerak dibidang makanan. Perusahaan saat ini telah berusaha memberikan berbagai kompensasi kepada karyawan, baik berupa uang yaitu dalam bentuk gaji,upah dan insetif, fasilitas maupun berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Namun seringkali dengan kompensasi yang ada karyawan tetap merasa kurang puas dengan imbalan balas jasa yang diberikan kepada mereka dan sering pula terlontar harapan dari karyawan agar mereka mendapatkan kompensasi lebih baik dari saat ini. Untuk itu perlu dikaji dengan lebih mendalam apakah kompensasi memang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, ataukah tuntutan karyawan lebih bersifat berat sebelah demi kepentingan karyawan dan mengabaikan kepentingan perusahaan.

Mengacu pada uraian latar belakang masalah diatas, dan memperhatikan pentingnya kompensasi terhadap kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka judul dalam penelitian ini adalah : “ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT LESTARI BISCUIT FACTORY MALANG”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT .Lestari Biscuit Factory Malang

2. Bentuk kompensasi manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lestari Biscuit Factory Malang

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Lestari Biscuit Factory Malang.
- b. Untuk mengetahui bentuk kompensasi yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Lestari Biscuit Faktory Malang.

#### 2. Manfaat penelitian :

- a. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan dalam meningkatkan produktivitas khususnya dalam pemberian kompensasi.

- b. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui sejauh mana teori yang diajarkan selama perkuliahan dapat dipakai dan dimamfaatkan dalam pengelolaan Sumber daya Manusia dalam suatu perusahaan khususnya tentang kompensasi.

c. Bagi perguruan Tinggi

Sebagai sarana untuk mengevaluasi sistem pendidikan yang dijalankan agar dapat sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja ,serta perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

d. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan untuk membandingkan perbedaan antara peneliti yang terdahulu dengan penelitian akan datang

