

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. DRAGON METAL AND
PLASTIC LAWANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen**

Universitas Katolik Widya Karya Malang



**DISUSUN OLEH
IKA MARGARETHA
NIM : 201011013**

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

2014

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IKA MARGARETHA
NIM : 201011013
Universitas : Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. DRAGON METAL AND
PLASTIC LAWANG

Malang, 24 Juni 2014

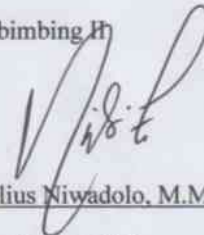
Pembimbing I



Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIDN : 0701056401

Pembimbing II



Drs. Cornelius Niwadololo, M.M.

NIDN : 0706055302

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Cornelius Niwadololo, MM.
NIDN : 0706055302

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. DRAGON METAL AND PLASTIC LAWANG**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : IKA MARGARETHA

NIM : 201011013

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 24 Juni 2014 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



Drs. Cornelius Niwadolo, MM
NIDN : 0706055302

Dewan Penguji

1. Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN : 0701056401
2. Drs. Cornelius Niwadolo, MM
NIDN : 0706055302
3. Drs. G Budi Wahyono, MSi
NIDN : 002066302



INDUSTRY METAL & PLASTIC „DRAGON”

Jl. Slamet Riyadi 16 Lawang 65211, Telp (0341) 426659 / 427015, Fax. 427016
JATIM - INDONESIA

SURAT KETERANGAN

Nomor : 01/23/Mei/2014/SurveyMhs-WidyaKarya

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

NAMA : YAFET SETIA GUNAWAN
JABATAN : KEPALA BAGIAN KEUANGAN
CV. DRAGON METAL AND PLASTIC LAWANG

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

NAMA : IKA MARGARETHA
NIM : 201011013
JURUSAN/FAKULTAS : MANAJEMEN - EKONOMI
UNIVERSITAS : KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
CV. DRAGON METAL AND PLASTIC
LAWANG

Telah melakukan penelitian di kantor kami dengan mengambil tema tersebut di atas selama 3 hari mulai dari tanggal 19 - 21 Mei 2014. Demikian surat keterangan ini telah kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lawang, 23 Mei 2014



YAFET SETIA GUNAWAN
Kepala Bagian Keuangan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. DRAGON METAL AND PLASTIC LAWANG"** merupakan karya asli dari :

Nama : Ika Margaretha
NIM : 201011013
Jurusan : Ekonomi
Fakultas : Manajemen
Universitas : Katolik Widya Karya Malang

dan bukan karya plagiat baik 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, 24 Juni 2014



Ika Margaretha

DITERIMA DAN DISETUJUI

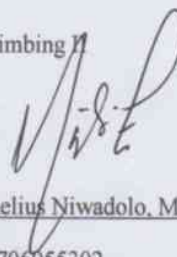
Pembimbing I



Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIDN : 0701056401

Pembimbing II



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIDN : 0706055302

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Cornelius Niwadolo, MM.
NIDN : 0706055302

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

Persembahan

Tuhan, Engkau lah yang selalu menjadi peganganku Kau telah menuntunku sampai sejauh ini

Mama, Papa terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatianmu

Bu Ani dan Pak Cornel yang dengan sabar membimbing dalam perkuliahan sampai skripsi

Bu Mulyadi yang telah banyak membantu dan memberi support

Sahabat-sahabatku Shenny, Bety, yang udah bantuin aku dalam proses pembuatan skripsi. Irene, Siska, Shanty, Erika yang selalu memberikan dukungan. Sahabat kepompongu Citra yang selalu setia mendengarkan keluh kesahku, memberikan doa dan semangat. I LOVE U ALL.

Philipus yang selalu nemenin aku ngeprint, foto copy, dengerin curhatku

...Segala yang ada padaku semua berkat Tuhan melalui

Pengajaran Mempelai Alkitabiah....

RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Ika Margaretha
2. Nim : 201011013
3. Jurusan : Manajemen
4. Fakultas : Ekonomi
5. Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
6. Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 21 Maret 1992
7. Agama : Kristen
8. Nama Orang Tua :
 - Ayah : Tedja Sindarta
 - Ibu : Anna Wati
9. Alamat : Jl. Dako 12 Malang
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SDK Santa Maria I Malang 1998-2004
 - b. SMPK Santa Maria I Malang 2004-2007
 - c. SMA Kristen Kalam Kudus Malang 2007-2010
 - d. Universitas Katolik Widya Karya Malang 2010-2014

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas Berkat dan Kasih Karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dari awal hingga akhir dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV DRAGON METAL AND PLASTIC LAWANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang

Penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih atas bimbingan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak dalam bentuk saran dan kritik, karena itu menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalam nya kepada:

1. Rm. Michael Agung Christiputra O’Carm selaku Romo Rektor
2. Ibu Dra. Anni Yudiastuti.M.P. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan semangat dan dorongan.
3. Bapak Drs.Cornelius Niwadolo.M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan saran agar dapat menyelesaikan sripsi dengan baik.

4. Bapak Yafet Setia Gunawan selaku bagian keuangan di CV. Dragon Metal And Plastic Lawang yang telah membantu saya dalam memberikan informasi tentang perusahaan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila ada kesalaham dan kekurangan dalam skripsi ini serta mengharapkan saran dan kritik yang bersifat. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN SURAT KETERANGAN PENELITIAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| HALAMAN RIWAYAT HIDUP..... | vii |
| HALAMAN KATA PENGANTAR..... | viii |
| HALAMAN DAFTAR ISI..... | x |
| HALAMAN DAFTAR TABEL..... | xii |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| A. Tinjauan Penelitian..... | 7 |
| B. Tinjauan Pustaka..... | 10 |
| 1. Kompensasi..... | 10 |
| 2. Produktivitas kerja..... | 15 |
| C. Kerangka Pikir..... | 26 |

| | |
|---|----|
| D. Hipotesis..... | 27 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 28 |
| B. Ruang Lingkup Penelitian..... | 28 |
| C. Lokasi Penelitian..... | 28 |
| D. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel..... | 28 |
| E. Jenis dan Sumber Data..... | 29 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 30 |
| G. Definisi Operasional Variabel..... | 32 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 33 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 40 |
| B. Gambaran Umum Perusahaan..... | 40 |
| C. Gambaran Umum Responden..... | 43 |
| D. Analisis Data..... | 52 |
| E. Pembahasan..... | 64 |
| F. Implikasi Hasil Penelitian..... | 66 |
| BAB V : PENUTUP | |
| A. Simpulan..... | 67 |
| B. Saran- Saran..... | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu..... | 7 |
| Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan..... | 29 |
| Tabel 4.2 : Distribusi Jenis Kelamin Responden..... | 43 |
| Tabel 4.3 : Distribus Masa Kerja Responden..... | 44 |
| Tabel 4.4 : Distribusi Pendidikan Responden..... | 45 |
| Tabel 4.4 : Distribus Jumlah Gaji Responden..... | 46 |
| Tabel 4.5 : Distribusi Indikator Kompensasi Finansial..... | 47 |
| Tabel 4.6 : Distribusi Indikator Kompensasi Non Finansial..... | 49 |
| Tabel 4.7 : Distribusi Indikator Produktivitas Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.8 : Uji Validitas, Realibilitas..... | 53 |
| Tabel 4.9 : Uji Multikolineritas..... | 56 |
| Tabel 4.10 : Uji Regresi Linear Berganda..... | 58 |
| Tabel 4.11 : Hasil Uji T..... | 61 |
| Tabel 4.12 : Hsil Uji F..... | 62 |
| Tabel 4.13 : Pengujian Koefisien Determinasi..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 : Kerangka Pikir..... | 26 |
| Gambar 4.1 : Struktur Organisasi..... | 42 |
| Gambar 4.2 : Distribusi Normal..... | 55 |
| Gambar 4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 57 |

ABSTRAK
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. DRAGON METAL AND PLASTIC
LAWANG

Oleh: Ika Margaretha

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi yang layak kepada mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, serta untuk mengetahui kompensasi mana yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. *Dragon Metal And Plastic* Lawang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. *Dragon And Metal* Lawang yang berjumlah sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus artinya seluruh karyawan perusahaan CV *Dragon Metal and Plastic* Lawang sebagai sampel penelitian, sehingga yaitu sebanyak 56 orang.

Hasil menunjukkan nilai t_{hitung} Kompensasi Finansial sebesar 2,922 lebih besar dari t_{tabel} (1,645) dan nilai Sig (α) sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0,05$) yang berarti bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 2,252 lebih besar dari t_{tabel} (1,645) dan nilai Sig (α) sebesar $0,028 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0,05$) yang berarti bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. F_{hitung} sebesar 7,046 dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai F_{tabel} lebih besar dari pada F_{tabel} ($7,046 > 2,00$), sehingga dapat disimpulkan jika H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Finansial, Non Finansial, Produktivitas.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjelang era perdagangan bebas iklim kompetisi yang tinggi terjadi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Perusahaan dituntut untuk dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen.

Perusahaan bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut, sumber daya manusia juga perlu mendapat perhatian khusus.

Perusahaan harus menyadari kebutuhan karyawannya, terutama memberikan imbalan atau jasa karyawan yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang dapat memberikan motivasi agar karyawan memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh

perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan sejauh mana pemimpin memimpin bawahannya dengan baik, agar para karyawan mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi yang layak kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Uraian ini seperti yang dikemukakan oleh Husain (2001:216) bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi. Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi merupakan salah satu

faktor yang sangat penting dalam angka mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam menetapkan sistem kompensasi, perusahaan harus tanggap terhadap kondisi yang ada serta sesuai dengan lingkungan perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dan memastikan bahwa kompensasi tersebut harus berlaku adil terhadap semua karyawan.

Kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan yang memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pembagian kompensasi terhadap karyawan semakin buruk juga produktivitas kerja karyawan tersebut.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan kompensasi. Pada dasarnya pemberian kompensasi bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan produktivitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja karyawan.

Sebagai perusahaan yang memproduksi plastik dan besi, CV. *Dragon Metal and Plastic* Lawang dalam memberikan kompensasi atau balas jasa kepada karyawannya dengan melakukan suatu penilaian yang teliti dari hasil produktivitas kerja tiap-tiap karyawan. Kompensasi yang diberikan CV. *Dragon Metal and Plastic* kepada karyawan dalam bentuk kompensasi

finansial dan kompensasi bukan finansial. Menurut Veithzal (2008:357) Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung misalnya pembayaran karyawan dalam bentuk pembayaran upah, gaji, bonus atau komisi, dan kompensasi tidak langsung misalnya jaminan asuransi jasa, seperti perawatan anak, kepedulian keagamaan dan lain-lain. Sedangkan kompensasi non finansial misalnya dalam bentuk penghargaan non finansial (pujian), pengakuan.

CV. Dragon Metal and Plastic dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar diharapkan karyawan bergairah dalam berkerja agar upaya pencapaian tujuan perusahaan tercapai. Pemberian kompensasi harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Walaupun kompensasi yang diberikan perusahaan telah dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan besarnya nilai kompensasi yang diterima karyawan sudah diketahui, ada kecendrungan bahwa kompensasi yang diterima belum memuaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan tersebut, peneliti memandang betapa pentingnya keberadaan kompensasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *CV. Dragon Metal and Plastic Lawang*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *CV. Dragon Metal and Plastic Lawang*?
- b. Dari kedua kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial mana yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan *CV. Dragon Metal and Plastic Lawang*?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan yang telah di ajukan tersebut maka penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan *CV. Dragon Metal and Plastic Lawang* baik secara parsial maupun simultan
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan *CV. Dragon Metal and Plastic Lawang*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan

dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian kompensasi yang diberikan bagi karyawan.

2. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan di Universitas Katolik Widya Karya Malang guna membantu para mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang pentingnya pemberian kompensasi pada karyawan serta dampaknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap karyawan.