

SKRIPSI

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Auto 2000 Cabang Kediri**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Jurusan Manajemen**

Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang



DISUSUN OLEH :

Hendrawan Yusuf

NIM : 201515004

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

2019

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hendrawan Yusuf
NIM : 201515004
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
AUTO 2000 Cabang Kediri

Malang, 28 Juni 2019

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIDK : 8887223419

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.
NIDN : 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KERJA KARYAWAN AUTO
2000 CABANG KEDIRI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Hendrawan Yusuf

NIM : 201515004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 28 Juni 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk di terima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1).

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.
NIDN : 0706016401

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401
2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIDK : 8887223419
3. Drs. YL. Budi Cahyowiyono, M.M.
NIDN : 0706015801

TANDA TANGAN

Three handwritten signatures in black ink are shown, each on a horizontal dotted line. The signatures are stylized and correspond to the names listed in the 'DEWAN PENGUJI' section.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AUTO 2000 Cabang Kediri merupakan karya asli dari :

Nama : Hendrawan Yusuf
NIM : 201515004
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat sebagian maupun seluruhnya.

Demikian surat ini Saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 28 Juni 2019



Hendrawan Yusut
NIM : 201515004

Diterima dan Disetujui

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIDK : 8887223419

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.
NIDN : 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

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



PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk - Toyota
TSO Kediri Hasanudin
J. Hasanudin No. 2A
Kediri 64121, Indonesia
Telp. 0354-692000 Fax. 0354-699996

SURAT KETERANGAN

No : 051/AI-TSO/KEDIRI/SK/IV/2019

PT Astra International Tbk – TSO Kediri Hasanudin menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Hendrawan Yusuf
NIM : 201515004
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Auto2000 Cabang Kediri

Telah melakukan penelitian di kantor kami dengan tema tersebut diatas selama 3 hari mulai tanggal 22 - 24 April 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 27 April 2019

AUTO 2000 Kediri Hasanudin

PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk
TOYOTA SALES OPERATION
KEDIRI HASANUDIN

Hendry Setiawan
Personal General Affairs

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang besar dimana suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kerja karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Dalam melaksanakan tujuan, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. 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.

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi 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. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu

penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi karyawan untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang pelayanan jasa. Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh AUTO 2000 cabang Kediri kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian peneliti adopsi sebagai variable bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variable terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan.

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial

tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan

tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya. Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas. Maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AUTO 2000 Cabang Kediri”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka terdapat rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi dalam bentuk finansial (X1) dan non finansial (X2) baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Kediri?
2. Diantara bentuk kompensasi yaitu kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) manakah bentuk kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan AUTO 2000 Cabang Kediri

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikan pengaruh kompensasi dalam bentuk finansial (X1) dan non-finansial (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 Cabang Kediri secara simultan dan parsial
- b. Untuk mengetahui bentuk kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada AUTO 2000 cabang Kediri

2. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan bahan perbandingan antara teori yang selama ini didapatkan di bangku perkuliahan dengan penerapannya di AUTO 2000 Cabang Kediri.

b. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Perusahaan AUTO 2000 Cabang Kediri, dalam melakukan keputusan pemberian kompensasi dapat memberikan motivasi kepada karyawan, yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas.

c. Universitas Katolik Widya Karya Malang

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan bagi pembaca mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.