

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN
PT.PRATAMA INDAH MAKMUR**

SKRIPSI

**ANGGA SYAH PUTRA
NIM : 14612136**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN
PT.PRATAMA INDAH MAKMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**ANGGA SYAH PUTRA
NIM : 14612136**

PROGRAM STUDI MNAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN
PT.PRATAMA INDAH MAKMUR**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : ANGGA SYAH PUTRA
NIM : 14612136

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi, S.AP.M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Octojaya Abriyoso, M.M
NIDN. 1005108903 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Plt.Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN
PT.PRATAMA INDAH MAKMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : ANGGA SYAH PUTRA

NIM : 14612136

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tujuh Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh (7 Agustus 2020) Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1011108901 / Lektor

Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301 / Asisten Ahli

Anggota,

Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN.1008108302 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 7 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN.1029127801/Lektor

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta inayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Dimana tugas akhir ini merupakan syarat untuk menyelesaikan Studi Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Kupersembahkan karya ini untuk :

1. **Untuk Kedua Orang Tua ku** yang senantiasa ada di saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi saat bangkit maupun susah, yang selalu memberikan doa terbaik ketika di dalam sujud terakhir, selalu memberikan dukungan moril maupun materi, mama dan papa terimakasih atas segala nya takkan mampu angga membalas semua yang mama dan papa berikan untuk angga. Walaupun terlambat ini semua angga persembahkan untuk mama dan almarhum papa yang telah tiada.
2. **Untuk istriku tercinta Hardina Dwi Retahaditi**, terimakasih syg sudah membantu memberikan angga semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. **Untuk anakku “Eshan Atiatul Muqtadir”** terimakasih eshan sudah menjadi semangat untuk aya untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. **Untuk dosen pembimbing** ,pak satriadi dan pak octo terimakasih pak sudah bersedia membantu dan memberi dukungan serta waktu agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

5. **Untuk keluarga besar STIE Pembangunan Tanjungpinang**,terimakasih selama tahun 2014 s/d 2020 ini sudah menjadi keluarga terbaik saya untuk mendapatkan gelar sarjana.

HALAMAN MOTTO

**“MULAILAH DARI TEMPATMU
BERADA, GUNAKAN YANG KAU
PUNYA, LAKUKAN YANG KAU
BISA”**

ANGGA SYAH PUTRA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN PT.PRATAMA INDAH MAKMUR” untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami ,SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., M.Si .Ak. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Plt.Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani,ST.,MM selaku Plt.Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
6. Bapak Satriadi, S.AP.M.Sc selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan,
7. Bapak Octojaya Abriyoso M.M selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu dan ketelitian dalam penulisan skripsi ini,
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
9. Untuk keluarga tercinta terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang serta memberikan doa dan dukungan secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai,

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 1 Agustus 2020

Penulis

ANGGA SYAH PUTRA
NIM. 14612136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Kegunaan Penelitian	4
1.4.1. Kegunaan Penelitian	4
1.4.2. Kegunaan Praktis	5
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Tinjauan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.2. Kompensasi	12
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	12
2.1.2.2. Tujuan Kompensasi	14
2.1.2.3. Fungsi Pemberian Kompensasi.....	16
2.1.2.4. Jenis-Jenis Kompensasi	17
2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi ...	17
2.1.2.6. Dimensi dan Indikator dari Kompensasi	21
2.2. Kerangka Pemikiran	22
2.3. Penelitian Terdahulu	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Jenis Data	26
3.3. Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Populasi dan Sampel	28
3.4.1. Populasi	28
3.4.2. Sampel	28
3.5. Defenisi Operasional Variabel	29
3.6. Teknik Pengolahan Data	30
3.7. Teknik Analisis Data	32
3.8. Jadwal Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	36
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1.1. Sejarah Singkat PT. Pratama Indah Makmur Tanjungpinang	36
4.1.1.2. Visi PT. Pratama Indah Makmur Tanjungpinang	37
4.1.1.3. Misi PT. Pratama Indah Makmur Tanjungpinang	37
4.1.1.4. Tugas dan Fungsi pada PT. Pratama Indah Makmur Tanjungpinang	37

4.1.1.5. Budaya PT. Pratama Indah Makmur	
Tanjungpinang	38
4.1.1.6. Struktur Organisasi pada PT. Pratama Indah Makmur	
Tanjungpinang	38
4.1.2. Analisis Pemberian Kompensasi	39
4.1.2.1. Karakteristik Informan.....	39
4.1.2.2. Rekapitulasi Hasil Wawancara	40
4.2. Pembahasan	50
4.2.1 Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT.Pratama Indah Makmur.....	50

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Informan	39
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Gaji.....	42
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Bonus	43
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Insentif	44
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Fasilitas Kerja.....	45
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Tunjangan Keamanan & Pensiun	46
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Bantuan Untuk Musibah.....	47
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Asuransi Karyawan	48
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan pada Indikator Fasilitas Lainnya	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pratama Indah Makmur	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Hasil Wawancara
Lampiran 3	Dokumentas Wawancara
Lampiran 4	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 5	Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN PT. PRATAMA INDAH MAKMUR

Angga Syah Putra, 14612136. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.

anggaasyahputraa@gmail.com

Penelitian yang dilakukan pada di PT. Pratama Indah Makmur dilihat bahwa adanya gejala permasalahan yaitu ketidakpuasan para karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh tidak adanya pemerataan pemberian kompensasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2012), penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang di ambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah: Interview (Wawancara), Observasi, Studi Pustaka, Dokumentasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan melalui teknik pengolahan data mengenai analisis pemberian kompensasi pada karyawan PT. Pratama Indah Makmur diketahui bahwa pemberian kompensasi baik berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung pada PT. Pratama Indah Makmur Tanjungpinang bisa dikatakan pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung yang di berikan perusahaan terhadap karyawan sudah berjalan sangat baik dan sangat manusiawi. Dimana hasil wawancara yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa, gaji yang di berikan perusahaan terhadap karyawan yang bekerja sudah di atas UMK kota Tanjungpinang. Perusahaan juga menyediakan atau memberikan bonus tahunan berupa THR kepada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Pratama Indah Makmur. Perusahaan memberikan fasilitas kerja berupa kendaraan operasional yang bisa digunakan karyawan sehari-hari untuk mempermudah pekerjaan. Kemudian perusahaan juga memberikan bantuan untuk musibah yang menimpa karyawan tergantung dengan jenis musibahnya dan tradisi sesame karyawan di perusahaan berupa iuran sebagai bentuk solidaritas sesame karyawan.

Kata Kunci : Pemberian, Kompensasi, Karyawan

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.AP, M.Sc.

Dosen Pembimbing : 2. Octojaya Abriyoso, M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF COMPENSATION IN EMPLOYEES PT. PRATAMA INDAH MAKMUR

Angga Syah Putra. 14612136. Management. High School of Economics (STIE)
Development Tanjungpinang.
anggaasyahputraa@gmail.com

Research conducted at PT. Pratama Indah Makmur seen that the symptoms of the problem is the dissatisfaction of employees at work caused by the lack of equal distribution of compensation.

This research is a qualitative research with a descriptive approach. Sugiyono (2012), qualitative research can be interpreted as a complex picture, examining words, detailed reports from the respondents' views, and conducting studies on natural situations. This type of research conducted in this research is descriptive research. Data collection in research activities is very important because it relates to the availability of data needed to answer problems in research, so that the conclusions drawn are correct. Therefore, research into data collection methods must be carried out appropriately. In this research data collection methods used are: Interview (Interview), Observation, Study of Literature, Documentation.

Based on the results of research conducted through data processing techniques regarding the analysis of compensation for employees of PT. Pratama Indah Makmur is known that giving compensation in the form of direct or indirect compensation to PT. Pratama Indah Makmur Tanjungpinang can be said that direct or indirect compensation given by the company to employees has been going very well and very human. Where the results of interviews conducted in this study stated that, the salary given by the company to employees who worked was above the Tanjungpinang MSE. The company also provides or provides annual bonuses in the form of THR to employees who work at PT. Pratama Indah Makmur. The company provides work facilities in the form of operational vehicles that can be used by employees everyday to facilitate work. Then the company also provides assistance to the disaster that befell employees depending on the type of disaster and the tradition of fellow employees in the company in the form of contributions as a form of fellow employee solidarity.

Keyword : Giving, Compensation, Employees

Instructor Lecturer : 1. Satriadi, S.AP, M.Sc.

Mentor Lecturer : 2. Octojaya Abriyoso, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja 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 kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya akan memberikan imbalan sesuatu kepada karyawannya jika kinerja mereka dipandang baik oleh perusahaan. Oleh karenanya setiap karyawan dituntut untuk bisa memenuhi tujuan yang ingin

dicapai oleh perusahaan tersebut. Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi juga merupakan sesuatu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Kompensasi bagi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi dan disamping itu kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial seseorang didalam masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya berdasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi karyawan.

Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

PT. Pratama Indah Makmur adalah perusahaan yang bergerak dalam distributor brand produk rokok Sampoerna. Untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi agar dapat menunjang produktivitas dalam meningkatkan hasil.

Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT. Pratama Indah Makmur mengakui bahwa manajemen kompensasi pada perusahaan belum tersusun dengan baik dan teratur sehingga masih banyak masalah yang dihadapi terkait dengan karyawan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga perusahaan harus berusaha sedemikian rupa untuk menjaga kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu, salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja dan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi jika dikelola dengan baik, maka dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Beberapa hal inilah yang kerap terjadi pada PT. Pratama Indah Makmur terutama terkait waktu pemberian kompensasi yang cukup lama dari ketentuan perusahaan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer perusahaan, hal tersebut dikarenakan tidak adanya pemerataan kompensasi pada karyawan, baik dari segi tunjangan maupun bonus antara karyawan lama dengan yang baru. Oleh karena itu kompensasi pada PT. Pratama Indah Makmur menarik untuk

diteliti karena belum adanya pemerataan kompensasi pada perusahaan dari segi pekerjaan yang dibebankan pada karyawan berbeda – beda tanpa memperhitungkan produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT. Pratama Indah Makmur”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana sistem dan pemberian kompensasi pada karyawan PT. Pratama Indah Makmur?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui sistem dan pemberian kompensasi pada karyawan PT. Pratama Indah Makmur.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kompensasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti : Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang pemberian kompensasi dan penerapannya di lokasi penelitian;
- b. Bagi Perusahaan : Sebagai pengetahuan akan pentingnya pemberian kompensasi pada karyawan yang memiliki implikasi langsung pada kinerja perusahaan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kompensasi di perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini berisikan Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari kompensasi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan untuk pihak akademik. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain (Kaswan, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani, 2012).

Dari beberapa definisi-definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2012), sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2012)., sebagai berikut :

1. **Perencanaan**
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi.
3. **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Pengendalian**
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**
Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/ perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathi & Jackson (Listiyani & Indriyani, 2014) Kompensasi adalah sebuah sistem yang diterapkan perusahaan untuk memberikan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini Mathi & Jackson (Listiyani & Indriyani, 2014) menjelaskan bahwa Kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang memilih untuk bekerja pada sebuah organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sehingga kompensasi tidak sekedar hanya dalam bentuk financial secara langsung dan yang secara tidak langsung saja tetapi juga dalam bentuk *non financial*

Menurut Wibowo (Tumisih & Maasir, 2018) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sementara menurut Martoyo (Tumisih & Maasir, 2018) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Selanjutnya Milkovich and Newman (Tumisih & Maasir, 2018) mendefinisikan kompensasi adalah: “*Compensation refers to all form of financial*

and tangible services and benefit employees receive as part of an employment relationship.” Dapat dijelaskan pendapat Milkovich and Newman bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk imbalan finansial dan pelayanan yang nyata yang diterima pegawai bermanfaat sebagai bagian dari hubungan kerja.

Pemberian kompensasi juga dapat dilihat dari perspektif strategi. Oleh Cascio (2013:425) kompensasi dijelaskan sebagai berikut:

1. *The recognize compensation as a provital control and incentive mechanism that can be used flexibly by management to attain business objectives.*
2. *They make the pay system an integral part of strategy formulation.*
3. *They integrate pay considerations into strategic decision-making processes, such as those that involve planning and control.*
4. *They view the firm's performance as the ultimate criterion of the success of strategic pay decisions and operational compensation programs.*

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Kompensasi tersebut diberikan karyawan sebagai penghargaan, hubungan timbal balik, ikatan hubungan kerja antara organisasi dan karyawannya. Kompensasi tersebut bisa berbentuk materi maupun non materi. Berbentuk materi contohnya gaji, bonus, insentif, komisi dan lain-lain). Yang berbentuk non materi contohnya liburan, makan siang, fasilitas-

fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat waktu kerja yang fleksibel, imbalan karir dan lain sebagainya.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015: 11-12), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Kesejahteraan Karyawan;
- 2) Memotivasi Karyawan;
- 3) Peningkatan Produktivitas;
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu;

Menurut Hasibuan (2017) Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dengan memberikan kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan bisa ditekan. Tujuan pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di PT. Pratama Indah Makmur.

2.1.2.3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.2.4. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015) dalam Kadarisman dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi 2 (dua) antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti gaji, bonus, THR, dan kompensasi yang tidak langsung bisa berupa penghargaan atau berupa pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi yang dibedakan menjadi itu dua bagian, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung terdiri dari fasilitas kerja, tunjangan keamanan sosial dan pensiun, bantuan dan santunan untuk musibah, asuransi dan fasilitas lainnya.

2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya

jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi maka semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak kompenesassi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup atau *Cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti upah tingkat di Jakarta lebih besar dari pada di Tanjungpinang. Karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari di Tanjungpinang.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

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

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian sedang maju (*boom*) maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati

kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah.

Kemudian menurut Tohardi (Notoatmodjo, 2011), mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Pangabean (Notoatmodjo, 2011) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

2.1.2.6. Dimensi dan Indikator dari Kompensasi

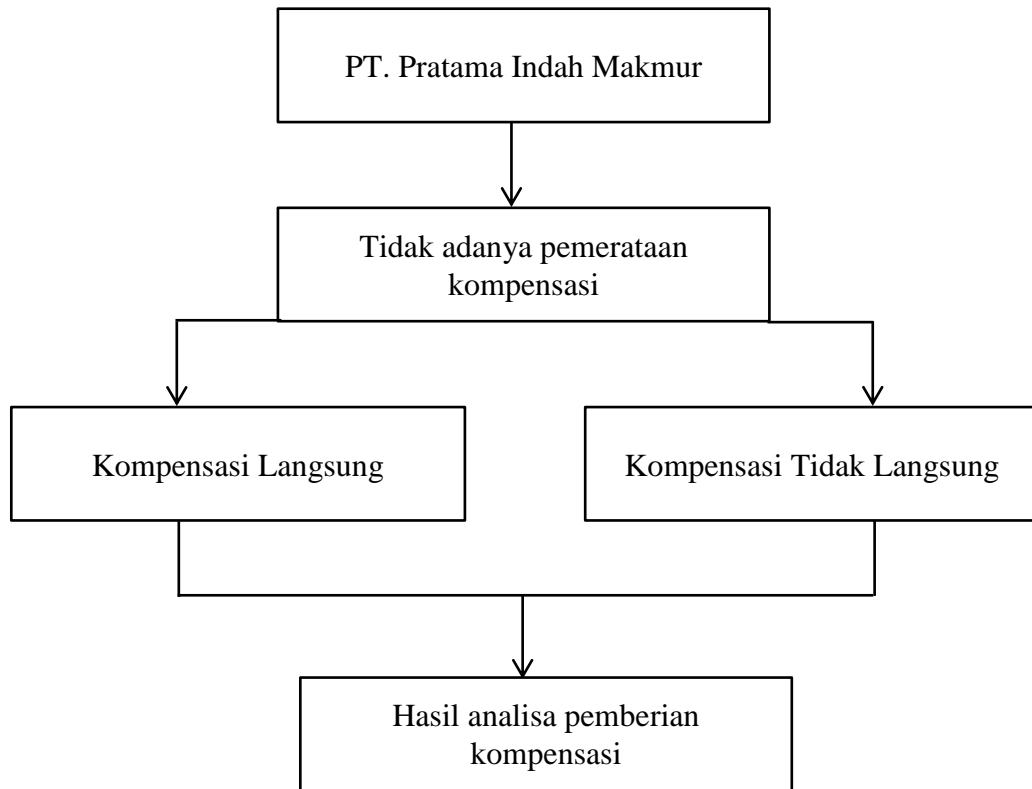
Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357), yaitu :

- 1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :
 - a) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan
 - b) Bonus adalah uang yang dibayar sebagai balas atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan melebihi target
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya

- 2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*), yang terdiri dari :
- a) Fasilitas Kerja yakni kompensasi yang diberikan dalam bentuk fasilitas penunjang kinerja seperti mobil, sepeda motor, dan sebagainya.
 - b) Tunjangan Keamanan & Pensiun adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk tingkat keamanan dalam bekerja, perlindungan kesehatan, serta pensiun.
 - c) Bantuan untuk musibah/santunan adalah kompensasi diberikan oleh perusahaan ketika karyawan mengalami sebuah musibah berupa bantuan langsung atau santunan
 - d) Asuransi Karyawan yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.
 - e) Fasilitas lainnya merupakan fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti rumah dinas.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep kompensasi yang telah dikemukakan, sebuah kerangka penelitian seperti yang ditunjukkan dalam bagian yang telah dibentuk oleh peneliti dengan tujuan untuk menganalisa pemberian kompensasi sebagai berikut :

Gambar 2.1**Kerangka Pemikiran**

Sumber : konsep yang disesuaikan dalam penelitian, 2019

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian Oktapiani tahun 2018 dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sari”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini adalah pemberian kompensasi pengurus atau manajer koperasi kepada karyawan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian Hadi & Zulkifli tahun 2018 dengan judul “Analisa Pemberian Kompensasi Pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan sampel sebanyak 48 orang karyawan tetap dan 51 orang karyawan tidak tetap. Hasil penelitian ini adalah pemberian kompensasi tetap dan tidak tetap pada PT Teso Indah Kabupaten Indragiri Hulu terkategori Cukup Baik hal ini karena karyawan PT Teso telah kurang menerapkan pemberian gaji yang cukup baik, sehingga membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Kemudian penelitian dari Listtyani dan Indriyani tahun 2014 dengan judul “Analisis Kompensasi Pada PT. X Mojokerto”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan analisis data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian ini adalah penetapan kompensasi yang diberikan kepada pekerja menggunakan evaluasi pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan dan dijabarkan dari analisis survei gaji dan upah, evaluasi pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, pemberian kompensasi pada tingkat pembayaran baik kompensasi financial dan kompensasi non financial.

Berikutnya penelitian Hameed, Ramzan, Zubair, Ali dan Arslan tahun 2014 dengan judul “*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel yang dipilih 200 Informan dan menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berikutnya penelitian Bana, dan Burke tahun 2019 dengan judul “*Employee Compensation and Workplace Diversity*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini adalah kompensasi karyawan ditemukan secara signifikan dan secara positif mempengaruhi keragaman tempat kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2012), penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan Informan, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2012) Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

3.2. Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan (Sugiyono, 2012). Data primer diambil melalui wawancara dengan sejumlah pihak PT. Pratama Indah Makmur yang meliputi data tentang kompensasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut (Sugiyono, 2012). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan literatur, seperti buku,

jurnal, laporan bulanan, dan sebagainya yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang di ambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. *Interview* (Wawancara)

Rumengan (2010), wawancara (*Interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan untuk melakukan *interview*, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan saling terkait antara satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini digunakan jenis wawancara kombinasi antara terstruktur dan tidak terstruktur.

2. Studi Pustaka

Sugiyono (2012), Studi Kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari *literature-literature* ilmiah.

3. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Data yang digunakan dapat berupa surat, catatan harian, dokumen pemerintah, data flasdisk, dan data yang tersimpan di website (Noor, 2011).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Keseluruhan/sekelompok objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Pratama Indah Makmur yang berjumlah 24 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Untuk mengambil sampel digunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012) yang menerangkan bahwa : “*purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.”

Dalam hal ini, jumlah informannya adalah sebanyak 7 orang informan yang terdiri dari 1 orang manajer, 1 orang supervisor, 2 orang salesmen, 1 orang gudang, 1 orang admin, 1 orang satpam. Pertimbangan dalam pengambilan sampel ini adalah. melihat dari keterwakilan masing-masing bagian pada PT. Pratama Indah Makmur.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Konsep operasional adalah upaya untuk mendefinisikan atau membatasi ruang lingkup masalah penelitian sesuai dengan variabel dan indikator yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang nantinya dapat diterapkan untuk melaksanakan pengukuran di lapangan. Selanjutnya untuk mengetahui konsep operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Pemberian Kompensasi (X)	Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi <i>employers</i> maupun <i>employees</i> baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial) (Tumisih & Maasir, 2018)	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Gaji; 2. Upah; 3. Insentif 1. Fasilitas Kerja; 2. Tunjangan Keamanan & Pensiun; 3. Bantuan untuk Musibah; 4. Asuransi Karyawan; 5. Fasilitas Lainnya

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Suyanto dan Sutinah (2010), mengatakan pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitannya. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi.

Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak,

semakin kompleks dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya.

b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagian, hubungan antar kategori serta diagram alur.

Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan.

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum

melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Komponensial, yaitu dengan mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara menkontraskan antar elemen, dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang menkontraskan (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi untuk menguji keabsahan data yang digunakan. Menurut Moleong (2013), triangulasi adalah

teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Sugiyono (2013), triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Menurut Pawito (Rosintan & Setiawan, 2014) Ada beberapa jenis teknik triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi Sumber : Menunjuk pada upaya peneliti untuk mengakses sumber-sumber yang lebih bervariasi guna memperoleh data berkenaan dengan persoalan yang sama.
- b. Triangulasi Metode : Menunjuk pada upaya peneliti membandingkan temuan data yang diperoleh dengan menggunakan suatu metode tertentu.
- c. Triangulasi Teori : Menunjukkan pada penggunaan perspektif teori yang bervariasi dalam menginterpretasi data yang sama.
- d. Triangulasi Peneliti : Dapat dilakukan ketika dua atau lebih peneliti bekerja dalam suatu tim yang meneliti persoalan yang sama.

Berdasarkan keempat jenis teknik triangulasi diatas, peneliti memilih untuk menggunakan teknik triangulasi sumber. Peneliti menggunakan cara ini karena teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Dari hasil wawancara tersebut, data yang didapat akan diperiksa dengan data dari sumber lain sehingga sudah cukup untuk membuktikan keabsahan data tersebut.

3.8. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian ini akan ditampilkan dalam tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan Oktober			
		Minggu ke-			
		1	2	3	4
1.	Pelaksanaan persiapan penelitian				
	a. Pengajuan Judul Usulan Penelitian				
	b. Perizinan dengan lembaga terkait				
	c. Penetapan lokasi penelitian				
	d. Penetapan jadwal penelitian				
	e. Penetapan bentuk rancangan penelitian				
2.	Pelaksanaan pra penelitian				
	a. Penetapan survey lapangan pra penelitian				
3.	Pelaksanaan Studi Pustaka				
	a. Mencari data pendukung penelitian via Internet				
	b. Studi pustaka				
4.	c. Penyusunan bahan studi pustaka				
	Pelaksanaan pengambilan data di lapangan				
5.	a. Penyusunan data hasil pengambilan data di lapangan				
	Pelaksana analisis data				
	a. Persiapan bahan analisis data				
	b. Penyusunan bahan hasil analisis data				

6.	Penyusunan laporan usulan penelitian				
	a. Melakukan penyusunan konsep laporan usulan penelitian				
	b. Penyusunan laporan usulan penelitian				
	c. Konsultasi				
	d. Penyusunan bahan untuk presentasi				
	e. Persiapan untuk pelaksanaan seminar hasil penelitian				
7.	Pengadaan dan Pengiriman laporan				
	a. Pelaksanaan pengadaan laporan akhir				
	b. Pengiriman laporan usulan penelitian				

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiprawiro. (2014). *Teori Organisasi Umum 2*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Bana, W. M. (2019). Employee compensation and workplace diversity. *International Journal of Education and Research*, 7(1), 235–250.
- Hadi, F., & Zulkifli. (2013). Analisa Pemberian Kompensasi Pada PT. Teso Indah Kabupaten Indragiri ulu, 1(1), 23–44.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Listyani, L., & Indriyani, R. (2014). Analisa Kompensasi Pada Pt . X Mojokerto. *AGORA*, 2(2).
- Moleong, L.J., (2011). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E.. (2010). *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Oktapiani, S., Asriati, N., & Khosmas. (2013). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari, 2, 2–31.
- Qomaruddin. (2018). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kesembilan. Bandung: Penebit Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional (Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic

- Publishing Service). Sudirman Manik. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Tumisih, & Maasir, L. (2018). Analisis Pemberian Kompensasi Non Finansial PNS di Organisasi Militer. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XV(1), 1–17. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/326605309_Strategi_Penanganan_Pengaduan_Dalam_Rangka_Peningkatan_Pelayanan_Publik
- Wardani, A. C. (2013). Analisis Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Ambulu Artha Jember. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



Nama : Angga Syah Putra
Tempat / Tanggal Lahir : Bengkalis, 10 Desember 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Kawin
Nomor HP : 0853 5577 4470
Email : anggaasyahputraa@gmail.com
Alamat : Jl.H.Ungar Lr.Murshala No 55 - Tanjungpinang

Nama Orang Tua

- a. Ayah : Faisal
- b. Ibu : Wiwik Afridaini

Riwayat Pendidikan

- a. SD : SDN 016 BUKIT BESTARI
- b. SMP : SMP NEGERI 5 TANJUNGPINANG
- c. SMA : SMA NEGERI 2 TANJUNGPINANG
- d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

PERNYATAAN

Nama : Angga Syah Putra
Nim : 14612136
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.13
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan
PT.Pratama Indah Makmur

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 1 Agustus 2020

Penyusun,

Materai 6000

Angga Syah Putra

NIM : 14612136