

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada pabrik jamu PT. Air Mancur di Karanganyar)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

UNUNG ROKHIMAH

B100060262

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Air Mancur merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha pembuatan jamu-jamu tradisional. PT Air Mancur berdiri pada tanggal 24 Februari 1974 di Palur. Fungsi pabrik tersebut untuk produksi, laboratorium dan unit marketing. PT Air Mancur juga mempunyai kebun pembibitan di Karang Pandan Karanganyar dan kebun percobaan di kompleks Taman Mini Jakarta.

Dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang.

Sumberdaya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumberdaya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumberdaya manusia.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut berupa program kompensasi yang sesuai, seperti upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga, karyawan dengan perusahaan

merupakan partner untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun masing-masing individu.

Upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan adalah faktor yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Upah insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung pada hasil yang dicapai baik finansial maupun nonfinansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tunjangan hari raya adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya yang berupa uang atau bentuk lain. Sedangkan asuransi kesehatan adalah asuransi yang secara khusus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut bila mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

Atas dasar uraian di atas, maka penulis memilih judul **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Studi kasus pada pabrik jamu PT. Air Mancur di Karanganyar).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Berapa besar pengaruh kompensasi (upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan) terhadap kinerja karyawan?

2. Variabel kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi yang berupa upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Air Mancur di Karanganyar.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui salah satu variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini, maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang meliputi : pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia, kompensasi (pengertian kompensasi, terminologi dalam kompensasi, fungsi kompensasi dan tujuan kompensasi), upah insentif (pengertian upah insentif, tujuan pemberian upah insentif, kesulitan pengupahan insentif), tunjangan hari raya (pengertian tunjangan hari raya, cara menghitung tunjangan hari raya, bentuk tunjangan hari raya), asuransi kesehatan (pengertian asuransi kesehatan, manfaat asuransi kesehatan), kinerja karyawan (pengertian kinerja karyawan, tujuan dan sasaran kinerja, factor penghambat kinerja), pengaruh upah insentif, tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan terhadap kinerja karyawan serta kajian penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan secara singkat kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional serta rencana analisis data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL DATA

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisa data, pembahasan, serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang diperlukan.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA