**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sebagaimana kita ketahui bahwa kehidupan dunia usaha baik yang berskala besar ataupun yang berskala kecil senantiasa dihadapkan pada berbagai tantangan apalagi dalam situasi ekonomi yang tidak menentu yang mengakibatkan perusahaan menghadapi bermacam-macam kesulitan dan persoalan. Dalam keadaan yang demikian, faktor-faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, alam, serta skill yang di tunjang oleh kemajuan dan perkembangan teknologi tentunya akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi suatu perusahaan. Dan di antara faktor-faktor produksi tersebut faktor tenaga kerjalah yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berdasarkan asumsi bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor tenaga kerja sebagai sumber daya manusia karena manusialah yang mempunyai akal, pikiran, dan keterampilan yang mengusahakan segalanya agar kelansungan hidup perusahaan dapat terjamin.

Ketidaksesuaian antara kebutuhan dan hasil yang diharapkan merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kelesuhan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus. Dengan tuntutan hidup tersebut, maka pemberian kompensasi yang setimpal dengan prestasi kerja dapat menghasilkan gairah kerja yang positif dan pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

Aspek kompensasi merupakan motivator yang dapat meningkatkan prestasi kerja, ini merupakan pemberian balas jasa kepada faktor–faktor produksi (SDM) yang bekerja secara maksimal dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Baik berupa kompensasi langsung (finansial) dalam bentuk uang maupun kompensasi tidak langsung (non–finansial) seperti penghargaan. Kompensasi finansial merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan atau tenaga kerja dalam bentuk materi dan dapat di nilai dengan uang. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, upah intensif, bonus, hadiah, dan tunjangan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja pada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak, perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara tenaga kerja berkewajiban; untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk dapat mendukung kelancaran jalannya produktivitas dalam perusahaan diperlukan pula tenaga kerja yang kemampuannya baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, karena kemampuannya untuk kecakapan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Suatu perusahaan dikatakan produktif kalau dapat mempertahankan tingkat output dengan penggunaan input yang semakin berkurang atau meningkatkan tingkat output dengan tidak menambah input.

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan

Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam semua organisasi, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja maka mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya kompensasi finansial yang adil dan layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik – baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun tenaga kerja/karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dengan industri lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusia, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2005:216) “produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor antar lain: Upah , motivasi, disiplin dan sebagainya”.

PT. Sermani Steel di Kota Makassar merupakan salasatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi lembaran baja berlapis seng (Zn) yang mempunyai prospek pemasaran yang cukup cerah dimasa yang akan datang. Karna permintaan konsumen akan bahan bangunan, sehingga pihak perusahaan dalam hal ini harus siap menghadapi persaingan dari perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Maka untuk menhadapi persaingan tersebut PT. Sermani Steel di Kota Makassar sebagai produsen yang terlibat proses produksi yang memerlukan tenaga kerja dan karyawan sehinga dapat menghasilkan lembaran baja yang berlapis seng. Untuk ini sejalan dengan data yang disajikan :

Table 1. Data Laporan keuangan L/R dan Harga Pokok Produksi PT. Sermani Steel di Kota Makassar Tahun 2005-2007

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Keterangan |  | Tahun |  |
|  | 2006 | 2007 | 2008 |
| Rata-rata kompensasi finansial/orang (Rp) | 10.475.000 | 10.600.000 | 10.621.000 |
| Rata-rata produktifitas karyawan/orang (unit) | 39.224 | 38.803 | 39.358 |

Sumber : PT. Sermani Steel Coorporation Selama Tahun 2006-2008

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2006 kompensasi finansial berbanding lurus dengan produktivitas kerja karyawan. Pada tahun 2007 kompensasi semakin meningkat dari tahun sebelumnya dan disertai dengan penurunan produktivitas, hal ini menunjukkan adanya ketidak sesuaian dengan teori, sementara pada tahun 2008 kompensasi finansial mengalami peningkatan dan disertai dengan peningkatan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar”**.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar ?”

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan di atas maka tujuan yang ingin dicapai penulis adalah:”Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawa pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar”.

1. **Manfaat Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi penulis dan perusahaan selaku obyek penelitian. Adapun kegunaan

penelitian ini dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis
2. Bagi penulis, sebagai wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya kompensasi finansial dan produktivitas kerja.
3. Bagi lembaga, Sebagai pemenuhan dan referensi atau bahan rujukan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan maupun untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap produktifitas kerja karyawan.
4. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan sehubungan dengan pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA , KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Kompensasi**

**a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja, loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Sunyoto ,Danang (2012:29) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Selanjutnya menurut Hasibuan, Malayu S.P.(2006:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan.

Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat mempertahankan dan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting baik untuk kepentingan pekerja maupun kepentingan perusahaan. Kompensasi merupakan unsur pembiayaan bagi perusahaan dan sumber penghidupan ekonomi serta status sosial bagi pekerja.

6

Dengan kompensasi yang menarik dan adil yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memperoleh karyawan yang bermutu dalam jumlah yang cukup untuk mengisi semua lowongan pada semua tingkatan. Pekerja yang memperoleh kompensasi yang cukup atau menarik dan adil tidak akan beralih ke perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih dari perusahaan yang ditempati sekarang ini.

1. **Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2006:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

* + 1. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation)* berupa :
  1. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarnya.
  3. Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

1. Kompensasi tidak langsung (*direct compensation)* berupa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya menurut Sunyoto, Danang (2012:31) bahwa kompensasi terbagi atas dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.
2. Kompensasi Non-Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria dan tempat beribadah.
3. **Tujuan Pemberian Kompensasi dan Azas Kompensasi**

Kompensasi sering kali juga disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka pada perusahaan.

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2006:121) bahwa :

1. Tujuan pemberian Kompensasi yaitu antara lain :

Sebagai ikatan kerja sama antara majikan dengan karyawan, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Azas Kompensasi yaitu antara lain :
   1. Azas Adil ; besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi pekerjaan. Azas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah ataupun hukuman bagi setiap karyawan.
   2. Azas Layak dan Wajar ; kompensasi atau balas jasa yang akan diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan primernya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak maupun tidak layak adalah relatif, Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal dan *internal* konsistensi yang berlaku.
2. **Sistem Pemberian Kompensasi**

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi atau gaji kepada karyawan, maka perusahaan mengharapkan adanya respon yang diterima dari para karyawan yang berupa dukungan dalam mencapai sasaran perusahaan secara aefektif dan efisien. Sistem pemberian kompensasi finansial di harapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan yang menyankut :

* + - 1. Mendorong semangat dan gairah kerja
      2. Meningkatkan produktifitas dan gairah kerja
      3. Meningkatkan motivasi kerja

Hasibuan, Malayu S.P (2005:122) mengemukakan ada tiga sistim pemberian kompensasi yang umum di terapkan adalah :

* + 1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu , besarnya kompensasi finansial (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat di terapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian. Sistem waktu ini biasanya diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur peranannya dan bagi karyawan tetap balas jasanya di bayarkan atas sistem waktu secara periodik setiap bulanya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya dapat di dasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan pada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya balas jasa yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ini ialah pekerja yang malas pun balas jasanya tetap dibayar sebesar perjanjian.

* + 1. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi finansial (gaji, upah) ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi selalu di dasarkan kepada banyaknya hasil yang di kerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat di terapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

* + 1. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyaknya alat yang di perlukan menyelesaikannya.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2003:84), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu sebagai berikut :

* + - 1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun defaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai/ karyawan.

* + - 1. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidan tertentu yang sanngat dibutuhkan di perusahaan

* + - 1. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memunkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan preestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

* + - 1. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai/karyawan, masa kerja karyawan. Artinya , perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

* + - 1. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbankan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukantingkat upah pegawai.

* + - 1. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai penentuan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan

1. **Produktivitas**

**Pengertian Produktivitas**

Sumber daya manusia, modal, dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Sumber–sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisator dan teknis sehingga memperoleh tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia–sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Definisi produksi dengan produktivitas mempunyai arti yang berbeda. Istilah “produksi“ lebih mengarah pada pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan “produktivitas“ mengandung pengertian adanya perbaikan cara–cara pencapaian produksi walaupun demikian kedua hal ini masih mempunyai hubungan. Hubungan tersebut adalah bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana. Produktivitas dapat dikualifikasikan dengan membagi pengeluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya manusia.

Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi.

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2009:12) bahwa:

Secara umum produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun

fisik ( barang–barang atau jasa ) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output:input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan ataukah jam–jam kerja orang. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang–barang atau jasa–jasa serta produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber–sumber dalam memproduksi barang–barang.

Menurut Payaman (2005:137) bahwa:

produktivitas adalah suatu tolok ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Menurut Sunyoto, Danang (2012:41) bahwa:

Produktifitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan jumlah tenaga kerja per satuan waktu sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktifitas berlangsung dengan membandinkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas tenaga kerja adalah hubungan antara hasil produksi yang semakin meningkat dengan penggunaan sejumlah tenaga kerja tertentu secara efesien dan efektif. Karena itu penggunaan tenaga kerja perlu diperhitungkan melalui perencanaan tenaga kerja bagi setiap perusahaan. Melalui dari analisis jabatan, seleksi tenaga kerja, penarikan tenaga kerja, sampai pada penempatan dan pembinaan tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan agar para tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, sehingga kedua belah pihak baik pengusaha, maupun pekerja sama–sama memperoleh keuntungan yaitu profit yang benar dan kompensasi yang memadai.

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun dengan tenaga kerja itu sendiri dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjuntak (2003:112) faktor–faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan terampil/cepat dan tepat.

1. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik meningkatkan kesehatan dan kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan , semakin baik gizi dan kesehatan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

1. upah dan jaminan sosial

Upah dan jaminan sosial dalam arti imbalan dan penghargaan yang dapat menjadi pendorong untuk lebih kuat bekerja atau lebih produktif.

1. Kesempatan kerja

Tingkat produktivitas tenaga kerja sangat tergantung kesempatan kerja yang terbuka padanya. Kesempatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang diperoleh akan sangat berpengaruh dalam mengembangkan diri.

1. Manajemen

Pada hakekatnya prinsip manajemen adalah efesiensi dan produktivitas. Pencapaian tujuan dari manajemen tersebut dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengawasan.

1. Kebijakan pemerintah

Usaha untuk meningkatkan produktivitas sangat sensitife terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah terutama dibidang produksi investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiscal, harga dan lain-lain. Kebijakan pemerintah tentang hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap produktivitas tenaga kerja. Kaitannya dengan pemenuhan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan pokok yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

1. Motivasi kerja

Suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.

Dari pendapat di atas, jelas bahwa manusia adalah faktor terpenting terhadap peningkatan produktivitas. Analisis yang biasa dilakukan atas faktor produksi mencakup output, input tenaga kerja, modal, teknologi, dorongan manajemen dan lain sebagainya. Faktor manusia merupakan salah satu faktor produksi tenaga kerja yang memegang peranan penting dalam kegiatan proses produksi, karena didasari peralatan lainnya.

Menurut Sinungan (2009:25) Untuk menghilangkan hambatan yang ada dan juga meningkatkan output yang dihasilkan, maka manajer perlu memperhatikan:

1. Kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
2. Kualitas kerja, yang meliputi jumlah output, baik itu output rutin maupun output ekstra.
3. Ketepatan waktu, harus sesuai denga waktu standar yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
4. Dapat diandalkan, bahwa orang–orang tersebut memang benar–benar mampu dalam melakukan tugas terebut .
5. Sasaran, bahwa apa yang tekah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.

Produktivitas sangat berkaitan dengan prestasi kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi berarti tenaga kerja tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sehingga perlu juga adanya kreativitas yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak malas, penuh imajinasi, inovatif, dan penuh daya kreatif. Untuk itu diperlukan suatu teknik tertentu bagi seorang manajer bagaimana memotivasi dan menggunakan daya kepemimpinan yang sesuai.

Menurut Siagian, Sondang P (2003:10) dalam upaya meningkatkan produktivitas perlu diketahui bahwa adanya faktor–faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut, adalah:

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

Upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja salah satunya implementasi ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan suatu kiat tetapi salah satu etos kerja yang penting.

1. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan ini harus dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen misalnya, perumusan strategis, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Yang penting dalam pelaksanaan organisasi itu adalah mutu laporan, mutu dokumen, dan mutu penyelenggaraan rapat.

1. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaaan sumber daya manusia mempunyai kiat untuk mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih. Manusia juga memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, memperoleh iif, imbalan yang wajar, dan hak mendapatkan perlindungan.

1. Kondisi Tempat Bekerja Yang Baik

Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produktivitas. Karena jika pegawai ditempat yang baik maka produktivitas tenaga kerja akan baik pula, tetapi jika tempat kerjanya tidak menyenagkan maka akan sebaliknya.

1. Umpan Balik

Pelaksanaan tugas tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pelaksanaan, pemeliharaan, dan penerapan system umpan balik yang objektif, rasional, baku dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma–norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang. Rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat.

Upaya untuk meningkatan produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, mengingat bahwa penerimaan tenaga kerja pada sebuah perusahaan tidak hanya memperhatikan faktor kuantitas, tetapi juga faktor kualitas yang mencerminkan keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki setiap tenaga kerja. Mereka dapat bekerja dengan baik pada bidang dan fungsi masing – masing apabila faktor kualitas tenaga kerja selalu diperhatikan oleh manajemen. Jadi penerimaan dan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan *job discreption dengan prinsip the right man in the right place* yaitu menempatkan setip tenaga kerja pada bidang tugas masing – masing sesuai dengan keahlian, kecakapan, dan keterampilan, agar semangat dan kegairahan kerja sekaligus produktivitas tenaga kerja yang efisien dan efektif. Agar dapat terwujud diuraikan dalam empat bentuk menurut Siagian Sondang P (2003:13) yaitu:

1. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit;
2. Jumlah produksi yang lebih dicapai dengan menggunakan sumber daya kurang;
3. Jumlah produksi lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama;
4. Jumlah produksi lebih jauh, lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relatife lebih kecil.

Tujuan pengukuran poduktivitas tenaga kerja adalah untuk mengoptimalkan faktor-faktor penunjang produktivitas, dan meminimkan faktor-faktor yang menghambat. Oleh karena itu pengukuran produktivitas ditingkat perusahaan harus dikaitkan dengan perusahaan aktual yang ada diindustri maupun ekonomi secara keseluruhan. Ukuran produktivitas yang paling sering digunakan adalah keluaran perunit dari tenaga kerja.

Seperti telah diuraikan di atas, bahwa peningkatan produktivitas mempunyai banyak manfaat, baik tingkat makro, mikro maupun individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Mulyono, Mauled (2003:26) antara lain :

1. Tingkat Makro
2. Stabilitas Politik dan Keamanan

Negara yang mempunyai stabilitas politik dan keamanan yang dinamis, akan mendorong terciptanya iklim yang kondusif untuk investasi pada sektor yang produktif, baik oleh pemerintah maupun pihak swasta. Meningkatnya produksi barang dan jasa, baik untuk keperluan eksport, memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun substitusi import. Apabila eksport meningkat akan memungkinkan negara memperoleh devisa yang lebih besar.

1. Kondisi Sumber Daya berupa SDM, Tanah, Energi dan bahan Mentah
2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produtivitas tingkat makro. Terdapat negara yang tidak kaya akan sumber daya energi dan bahan mentah, tetapi berhasil menjadi negara maju karena sumber daya manusianya yang tinggi antara lain: keterampilan, tingkat pendidikan, sikap mental dan motivasi yang baik. Investasi yang dilakukan oleh negara tersebut dalam sumber daya manusianya telah berhasil meningkatkan kualitas manajemen dan angkatan kerjanya, sehingga memiliki potensial untuk meningkatkan produktivitas. Namun dari aspek lain, perlu diperhatikan tentang pertambahan tenaga kerja akibat pertambahan jumlah penduduk. Tingginya tingkat kelahiran penduduk akan berpengaruh terhadap pula mutu tenaga kerja dan produktivitas tingkat makro, walaupun devisa negara bertambah.

1. T a n a h

Pengelolalan sumber daya tanah yang baik, yang dilandasi rencana pengembangan dan penggunaan berdasarkan kebijaksanaan pemerintah secara tepat akan mendorong peningkatan produktivitas tingkat makro. Misalnya melalui ekspansi, industri ekstensifikasi dan intensifikasi pertanian. Hal itu akan meningkatkan devisa karena ekspor dan menghemat devisa karena bahan industri sebagian besar dapat dipenuhi dari produksi dalam negeri.

1. E n e r g i

Sumber daya energi ini mempunyai pengaruh yang sangat penting pada produktivitas tingkat makro. Meningkatnya harga energi akan berpengaruh pada perluasan industri dan daya kompetensi yang rendah, maka akan berpengaruh pada perolehan devisa. Rendahnya pendapatan negara akan mempunyai dampak yang luas, antara lain pada upaya peningkatan kualitas sumber daya yang lain secara umum akan berpengaruh pada tingkat produktivitas makro.

1. Pelaksanaan Pemerintah

Kebijaksanaan, strategi dan program pemerintah adalah penting pada produktivitas tingkat makro yang dilakukan melalui:

(a) Praktek pelaksanaan kerja aparatur pemerintah

(b) Peraturan-peraturan yang berupa pengendalian dan kebijaksanaan pengupahan.

(c) Kebijaksanaan perpajakan.

1. Kondisi Infrastruktur yang berupa transportasi dan komunikasi

Kondisi infrastruktur yang cukup memadai akan berpengaruh pada produktivitas tingkat makro, yang dilakukan melalui :

1. Pengembangan daerah dan industri baru dan kesempatan kerja produktif.
2. Efisiensi biaya keperluan produksi dan perniagaan.
3. Peningkatan solidaritas karena pelayanan lebih cepat dan tepat.
4. Perubahan Struktur Dalam Bidang Sosial dan Budaya
5. Tingkat Mikro

Faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas tingkat mikro adalah:

1. Faktor Internal meliputi

1. Produk

Nilai guna produksi yang dihasilkan dapat memenuhi keinginan konsumen, sehingga akan meningkatkan permintaan produk dan jasa, berarti meningkatkan kekayaan perusahaan bersangkutan. Nilai guna produk dapat ditentukan oleh tempat, waktu ataupun harga. Oleh karena itu untuk meningkatkan potensi produk guna mendukung peningkatan produktivitas tingkat mikro perlu memperhatikan tempat, waktu, pemasaran dan harga produk yang bersangkutan.

1. Pabrik dan Perlengkapannya

Kondisi pabrik dan perlengkapan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas pabrik dan perlengkapannya dapat dilakukan melalui :

1. Pemeliharaan yang baik
2. Optimalisasi kondisi proses
3. Peningkatan kapasitas melalui pengurangan kemacetan proses.
4. Pengurangan waktu luang/kosong (idle time)
5. Teknologi

Inovasi teknologi dapat meningkatkan produktivitas tingkat mikro melalui berbagai cara, diantaranya adalah :

1. Peningkatan volume barang dan jasa yang dihasilkan.
2. Perbaikan mutu produk
3. Ketepatan waktu proses
4. Bahan dan Energi

Bahan yang tersedia dan berkualitas akan menghasilkan produk yang baik, dengan memperhatikan kwalitas proses dan tersedianya energi untuk keperluan proses produksi. Di samping itu harga bahan dan energi akan sangat berpengaruh terhadap harga jual dan daya saing dan berpengaruh pula pada penghasilan perusahaan. Peningkatan produktivitas bahan dan energi meliputi antara lain :

1. Seleksi bahan yang akan diproses secara tepat.
2. Pemanfaatan dan pengendalian bahan sisa secara baik.
3. Penggunaan bahan murah dengan tetap memperhatikan persyaratan mutu.
4. Manajemen perputaran persedianan secara baik untuk menghindarkan waktu terikatnya modal dalam persedian bahan.
5. Menghindarkan tertumpuknya bahan karena akan berpengaruh pada kwalitas bahan.
6. Sumber Daya Manusia

Jumlah dan mutu tenaga kerja akan berpengaruh pada produktivitas tingkat mikro. Tenaga Kerja yang produktif dan motivatif akan dapat mengelola faktor-faktor produksi lainnya secara berdaya guna kearah peningkatan produktivitas perusahaan. Salah satu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah peningkatan kerjasama dan partisipasi secara terpadu dan menyeluruh dari semua tenaga kerja yang ada dalam perusahaan.

1. Organisasi dan Sistem

Struktur organisasi dan sistem kerja serta luwesnya komunikasi dalam organisasi dapat mendorong terciptanya iklim kerja yang baik dan akan berakibat terhadap meningkatnya produktivitas mikro.

1. Metode Kerja
2. Metode kerja yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas tingkat mikro yakni melalui efesiensi proses produksi, dan efisiensi pemakaian bahan yang digunakan serta ketepatan proses produksi.
3. Guna Manajemen

Guna manajemen mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas tingkat mikro terutama dalam hal pengambilan keputusan, penentuan kebijaksanaan personalia, alokasi dan operasional dan lain-lain.

2 Faktor Eksternal meliputi :

(a) Kebijaksanaan pemerintah

(b) Kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam

(c) Tersedianya sember daya

Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam perencanaan dan implementasi program produktivitas. Faktor eksternal yang kemungkinan tidak mudah dikendalikan perlu dideteksi secara seksama sehingga dapat mencari peluang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

**Pengukuran Produktivitas kerja Karyawan**

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda menurut Sinungan, Murdarsyah (2009:23), yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit(perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Ada tiga rumus jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Total produktivitas = Output = Produksi total\_

Input Sumber daya manusia

Produktivitas parsial = Hasil parsial

Masukan parsial

Indeks Parsial = Keluaran

Masukan

Tujuan pengukuran poduktivitas tenaga kerja adalah untuk mengoptimalkan faktor-faktor penunjang produktivitas, dan meminimkan faktor-faktor yang menghambat. Oleh karena itu pengukuran produktivitas ditingkat perusahaan harus dikaitkan dengan perusahaan aktual yang ada diindustri maupun ekonomi secara keseluruhan. Ukuran produktivitas yang paling sering digunakan adalah keluaran perunit dari tenaga kerja

1. **Hubungan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Menurut Setiadji (2003:21) menguraikan tentang hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, disini dapat digambarkan bahwa kompensasi dalam perusahaan/organisasi itu sangat penting, karena kompensasi adalah salah satu penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sebab apabila kompensasi yang diterapkan dalam organisasi perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keahlian dan kematangan tenaga kerja maka akan berpengaruh terhadap perilaku tenaga kerja/karyawan dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga produktivitasnya menurun. Karena kompensasi yang diterapkan dengan tingkat keahlian dan kematangan dari karyawan tidak relevan dan sehingga efektifitas kompensasi yang diterapkan kurang memenuhi harapan. Pemberian kompensasi yang efektif merupakan usaha–usaha pihak perusahaan untuk dapat memberikan dorongan pada tenaga kerja/karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Sedangkan produktivitas karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh fluktuasi harga karena memfokuskan pada hubungan output dan input yang dipakai. Suatu perusahaan dikatakan produktif kalau dapat mempertahankan tingkat output dengan penggunaan input yang semakin berkurang atau meningkatkan tingkat output dengan penggunaan input yang semakin berkurang atau meningkatkan tingkat output dan input yang dipakai. Pada dasarnya bahwa peningkatan produktivitas mempunyai implikasi menaikkan biaya. Karena dengan kompensasi yang memadai maka tenaga kerja akan lebih giat lagi bekerja untuk mencapai produktivitas kerja.

1. **Kerangka Pikir**

Setiap perusahaan menginginkan hasil yang optimal, hal ini menyangkut kesiapan karyawan yang didukung oleh peralatan yang memadai dan ditunjang dengan kompensasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan, karena dapat mendorong pekerja berproduksi lebih optimal dengan kata lain produktivitasnya tinggi. Namun disamping itu kita harus memperhatikan faktor-faktor lain yang akan mendukung tingkat produktivitas.

kompensasi finansial adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang atau materi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan produk yang dilandasi sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Untuk lebih jelasnya keranka pikir dapat di gambarkan sebagai berikut :

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWA (Y)

KOMPENSASI FINANSIAL ( X )

*Gambar 1. Kerangka Pikir*

1. **Hipotesis**

Hipotesis pada hakekatnya merupakan jawaban sementara dari masalah yang diteliti. Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan adalah: “Diduga bahwa kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar”

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* + - * 1. **Variabel dan Desain Penelitian**
      1. **Variabel Penelitian**

Variabel merupakan unsur terpenting dalam penelitian, oleh karena itu setiap peneliti harus memenuhi variabel dan masalah yang diteliti. Menurut Sugiono (2007:31) bahwa “Variabel adalah salah satu atribut sifat dan nilai dari individu, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diharapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan topik penelitian yang akan dibahas maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel. Sebagai variabel bebas (X) yaitu Kompensasi Finansial dan sebagai variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas.

* + - 1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu rancangan atau tata cara untuk menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitiannya, pemilihan teori yang relevan, rumusan hipotesis yang diajukan, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis yang akan digunakan serta kesimpulan yang diharapkan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersifat korelasional, dengan mencoba menggambarkan pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Sermani Steel di Kota Makassar sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang menyeluruh. Untuk lebih jelasnya, maka desain penelitian digambarkan sebagai berikut:

22

**PT SERMANI STEEL**

**Teknik Pengumpulan Data:**

* Dokumentasi
* Observasi
* Wawancara

**Data:**

* Laporan keuangan ( L/R )
* Laporan hasil Produksi

**Produktivitas kerja karyawan**

**Kompensasi Finansial**

**Analisis Data:**

* Analisis Produktivitas
* Analisis Regresi Sederhana
* Korelasi
* Uji-t

Hasil dan Kesimpulan

*Gambar 2. Skema Desain Penelitian*

* + - * 1. **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**
      1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah batasan-batasan terhadap lingkup variabel yang merupakan indikator penting sebagai penentu keberhasilan suatu penelitian dan merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi yang lain terhadap variabel yang diteliti. Adapun definisi operasional penelitian ini yaitu:

1. kompensasi finansial adalah imbalan jasa atau balas jasa dalam bentuk uang atau materi yang diberikan PT. Sermani Steel kepada para karyawannya atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian yang telah disepakati.
2. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan/ tenaga kerja PT Sermani Steel untuk menhasilkan produk dari setiap karyawan.
   * + 1. **Pengukuran Variabel**

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Pengukuran variabel untuk variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah untuk mengukur kenaikan kompensasi Finansial maka dihitung dengan rumus:

Rumus mencari pertumbuhan kompensasi finansial menurut Iqbal, Hasan (2009:174) yaitu sebagai berikut:

Dimana :

= Pertumbuhan kompensasi finansial tahun ke-n

= kompensasi finansial tahun sekarang

= kompensasi finansial tahun sebelumnya

Sementara satuan ukur untuk variabel bebas adalah persentase (%).

Pengukuran variabel untuk variabel terikat (y) dalam penelitian ini adalah untuk mengukur produktivitas tenaga kerja maka dihitung dengan rumus yang dikemukakan olehsinungan (2007:27 )

dengan rumus sebagai berikut

IP = Output = Produksi

Input Sumber daya

Rumus mencari pertumbuhan produktifitas kerja karyawan (y) yaitu sebagai berikut:

Dimana :

= Pertumbuhan produktifitas kerja karyawan tahun ke-n

= produktifitas kerja karyawan tahun sekarang

= produktifitas kerja karyawan tahun sebelumnya

* + - * 1. **Populasi dan Sampel**
      1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2007:55), bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan khususnya laporan laba-rugi dan harga pokok produksi yang ada pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar.

* + - 1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:62) bahwa “sample adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi“. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *purposive sampling.* Teknik ini dilaksanakan atas dasar pertimbangan sendiri artinya dalam pengambilan sampel memilih langsung obyek atau data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan ketersediaan data. Oleh karena itu yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah laporan keuangan khususnya laporan laba-rugi dan harga pokok produksi yang akan diteliti selama 5 tahun yaitu tahun 2007- 2011 pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar.

* + - * 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang dibahas, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung obyek datanya.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang berkompeten memberikan data atau informasi sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari dokumen-dokumen instansi yang relevan dengan masalah pokok dan materi penelitian
   * + - 1. **Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini, dan untuk menguji serta membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka digunakan beberapa analisis data antara lain:

* + - 1. Analisis Produktivitas, yang dikemukakan oleh sinungan ( 2007:27 )

dengan rumus sebagai berikut:

IP = Output = Produksi

Input Sumber daya

Dimana :

IP = Indeks Produktivitas

O = Output/hasil Produksi

I = Input/Jumlah Tenaga Kerja

* + - 1. Rumus mencari pertumbuhan kompensasi finansial menurut Iqbal, Hasan (2009:174) yaitu sebagai berikut:

Dimana :

= Pertumbuhan kompensasi finansial tahun ke-n

= kompensasi finansial tahun sekarang

= kompensasi finansial tahun sebelumnya

* + - 1. Rumus mencari pertumbuhan produktivitas menurut Iqbal, Hasan (2009:174) yaitu sebagai berikut:

Dimana :

= Pertumbuhan produktivitas tahun ke-n

= produktivitas tahun sekarang

= produktivitas tahun sebelumnya

* + - 1. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis statistik yang terdiri dari formula sebagaimana di kemukakan oleh Sugiyono (2007:244), yaitu:

1. Ŷ = a + bX

Dimana:

Ŷ = Variabel terikat (Produktivitas)

X = Variabel bebas (Kompensasi Finansial)

a = Nilai Intercept

b = Koefisien arah regresi

1. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel antaraKredit Modal Kerja dengan likuiditas, digunakan metode korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:213), sebagai berikut:

**n (∑xy)** −  **(∑x) (∑Y)**

**r =**

**[ n (∑x2) – (∑x)2] [n(∑y2) ( ∑y)2]**

Dimana:

` r = koefisien korelasi

n = Jumlah/tahun yang diteliti

x = Kompensasi Finansial

y = Produktivitas

Sedangkan untuk melihat hasil dari nilai korelasi yang diperoleh apakah kuat atau lemah melalui tabel berikut:

**Tabel 2. Interpretasi korelasi menurut aturan yang konservatif**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Rentang Nilai r** | **Interpretasi** |
| **1** | **0,00 – 0,19** | **Sangat rendah** |
| **2** | **0,20 – 0,39** | **Rendah** |
| **3** | **0,40 – 0,59** | **Sedang** |
| **4** | **0,60 – 0,79** | **Kuat** |
| **5** | **0,80 – 1.00** | **Sangat Kuat** |

**Sumber : Sugiyono (2008:213)**

Untuk menguji hubungan tersebut kuat atau tidak kuat, digunakan uji-t dengan derajat bebas (*degree of freedom*) = n – 2 dan taraf signifikan 5 persen. Adapun rumus uji-t sebagaimana dikemukakan oleh Husein (2009 : 132) adalah sebagai berikut:

Di mana:

t = Uji perbandingan (nilai t yang dihitung)

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah periode tahun

Hipotesis yang digunakan adalah : H0 : ρ = 0 melawan H1 : ρ > 0. Dengan ketentuan :

1. H0 di tolak, H1 diterima jika thitung > ttabel

Artinya terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan.

2. H0 diterima, H1 ditolak jika thitung < ttabel

Artinya tidak terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* + - * 1. **Gambaran Umum Perusahaan**

**Sejarah Singkat PT Sermani Steel Makassar**

PT Sermani Steel Makassar adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi lembaran baja yang berlapis seng (Zn) yang berlokasi di Tello Makassar. Hasil produksi dari perusahaan dipasarkan diwilayah indonesia bagian timur. Adapun hasil produksi perusahaan ini berupa lembaran baja berlapis seng licin (polos) dan bergelombang yang mana bahan dasarnya yaitu lembaran baja yang diperoleh dari PT Krakatau dan sebagian lain diinpor dari Jepang. Pengangkutan bahan baku tersebut ke Makassar melalui transportasi angkutan laut.

Perusahaan pabrik seng PT Sermani Steel didirikan di makassar daerah tingkat I Sulawesi Selatan dengan surat persetujuan Bapak presiden Republik Indonesia No.B.47/Pres/1969 tanggal 22 Mei 1969 dan izin pendirian Mentri Perindustrian No.217/N/SK/VI/1969 tanggal 10 Juni 1969 sebagai patungan, dalam rangka Undang-Undang No.1 tahun 1967 Juncto No. 11 tahun 1970 (penanaman modal asing) antara:

1. Tuan H. Sjamsuddin Daeng Mangawing (Indonesia)
2. Nippon Kokan (Jepang)
3. Marubeni Coorporation (Jepang)

Setelah melalui prosedur yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia maka PT Sermani Steel mendapat pengesahan hukum dengan surat keputusan Mentri Kehakiman tanggal 12 Januari 1970 No.J.A.5/4/12.

30

Adapun data-data tentang perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Nama perusahaan : PT Sermani Steel
2. Alamat : Jl. Jen. Urip Sumoharjo Km.7 Tello Baru Makassar
3. Mulai dibangun : Peletakan batu pertama dimulai pada

tanggal 1 November 1969

1. Selesai dibangun : 12 Agustus 1970
2. Luas tanah : 2.790 M
3. Luas bangunan : 1.872 M
4. Luas kantor : 250 M
5. Unit mesin : 1 (satu) *Galvani Sing line*
6. Kapasitas produksi : maksimal 1.500 Ton G.I.Sheet

sebulan

1. Mulai rial coorporation : 24 Agustus 1970
2. Mulai comers coorporation : 1 September 1980
3. Peresmian pembukaan : 24 Oktober 1978
4. Modal disahkan dan disetor: $ 700.000 terdiri dari:

* Tuan H. Sjamsuddin Daeng Mangawing : 22,86%
* Nippon Kokan : 38,57%
* Marubeni Coorporation : 38,57%

Total : 100%

Denagn surat keputusan Mentri Perindustrian No.476/SK/12/1976 tanggal 31 Desember 1976, modal investasi perusahaan ini telah ditingkatkan menjadi $ 1.300.000 yang saham-sahamnya dimiliki oleh:

* Tuan H. Sjamsuddin Daeng Mangawing : 34,25%
* Nippon Kokan : 32,74%
* Marubeni Coorporation : 32,74%

Total : 100%

Cap yang digunakan untuk hasil produksi adalah ”Menjangan (Rusa)” yang melambangkan perdamaian dan ketangkasan. Berhubung dengan kenyataan bahawa kebutuhan seng dalam negeri tersebut meningkat secara konstan, maka penambahan *Galvanizing Line* yang kedua dilakukan pada triwulan kedua tahun 1978, dengan demikian maka beberapa data mengalami perubahan sebagai berikut:

Data Semula Menjadi

Luas Tanah (Plan Site) 20.790 M 20.790 M

Luas Bangunan Pabrik 1.872 M 3.582 M

Luas Bangunan Kantor 250 M 2.790 M

Unit Mesin 1,6 line 1,6 line

Kapasitas maksimum 18.000 Ton tahun 36.000 Ton/ tahun

Modal disahkan dan disetor US $ 1.300.000 US $ 2.712.000

Dengan SPT BKPM No. 187/A.2/1985 tanggal 28 Maret 1985 modal perusahaan ditingkatkan lagi dengan tambahan Rp. 184.609.597 (US $596). Terakhir jumlah modal dan pembagiannya sesuai SPT BKPM No. 425/III/PMA/1991 tanggal 09 Juli 1999 adalah sebagai berikut:

* Tuan H.Sjamsuddin DG. Mangawing : US $ 1.688.000 (52%)
* Nippon Koka : US $ 810.000 (24%)
* Marubeni Corporation : US $ 810.000 (24%)

Total : US $ 3.308.000 (100%)

Hal ini sudah melalui prosedur yang ditentukan mendapat pengesahan hukum dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman tanggal 12 Januari 1970 No. J.A.5/IV/12

* + 1. **Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia dan mengisi serta membina sesuai dengan peraturan organisasi/struktur organisasi dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi, umumnya setiap organisasi mengalami hambatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan/bakatnya. Sesuai dengan ungkapan ”*the Right Man On The Right Place”,* maka paling tidak semua organisasi membutuhkan sebuah perangkap organisasi antara lain struktur organisasi disertai deskripsi pekerjaan yang dilengkapi dengan spesifikasi serta persyaratan jabatan pekerjaannya.

Begitu pula dengan PT Sermani Steel tidak terlepas dari prinsip-prinsip tersebut. Setiap komponen didasarkan pada kebutuhan dan tujuan organisasi. Gambar struktur organisasi dapat dilihat pada lampiran, kemudian komponen-komponen itu dapat diterangkan sebagai berikut:

* 1. *Managing Director,* dijabat oleh dua orang yang menangani tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

*Managing Director* pertama, kini dijabat oleh salah satu pemegang saham dari Jepang yang bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan kegiatan material sehari – hari.

*Managing Director* kedua, dijabat langsung oleh pemegang saham dari Indonesia yang bertanggung jawab mengkordinasi setiap komponen – komponen organisasi perusahaan. Adanya dua jabatan yang sama lebih mengarah pada situasi dimana para pemegang saham merasa sama – sama terwakili

* 1. *Manager Factory,* dijabat oleh satu orang yang bertanggung jawab, adapun fungsi dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut
     + 1. Memeriksa dan mengawasi penytelesaian produk
       2. Mengawasi kualitas produk
       3. Mengawasi biaya produksi
       4. Mengontrol para pekerja pabrik
  2. *Assistance Manager of Purchase,* dijabat oleh satu orang. Fungsi dan tanggung jawab *Purchasing Manager* adalah sebagai berikut
     + 1. Melakukan pembelian atau pemesanan barang–barang kebutuhan perusahaan seperti: peralatan pabrik, suku cadang, bahan baku, produksi dan kebutuhan – kebutuhan lain
       2. Melakukan pengawasan terhadap barang-barang kebutuhan perusahaan yang dibeli
       3. Menerima, memesan dan menilai laporan tentang barang-barang yang akan dibeli dan yang akan diterima oleh bagian gudang
       4. Membuat rencana pembelian barang-barang kebutuhan pabrik yang kemudian aklan diteruskan pada *general manager* yang kemudian akan meneruskan laporan tersebut kepada *managing director.* Jika nilai pembelian tidak terlalu besar, persetujuan pembelian cukup dari *general manager* saja.
  3. *Assistence Manager of Sales,* mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :
     + 1. Membuat laporan permintaan barang produksi dari para distributor
       2. Menandatangani semua dokumen yang berhubungan dengan hasil produksi
       3. Menjajaki kontrak pembelian dari distributor dan melaporkan kepada *managing director.*
  4. *Assistance Manager of Finance & Account,* mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :
     + 1. Membawahi beberapa orang karyawan yang bertugas menyiapkan laporan keuangan dan penjualan yang telah dilaksanakan oleh perusahaan
       2. Melaporkan seluruh jumlah nilai pengeluaran perusahaan kepada *managing director* guna mendapatkan persetujuan.
  5. *General Affair & Personel Manager,* mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
     + 1. Menangani segala keperluan pegawai, karyawan perusahaan termasuk surat-surat yang berkaitan dengan penyelenggaraan administrasi pegawai
       2. Membuat laporan tentang masalah-masalah kepegawaian dan diteruskan kepada *general manager*
       3. Berhubungan dengan *drivers*
       4. Berhubungan dengan satpam (*security)*
     1. **Proses Produksi**

PT. Sermani Steel dalam berproduksi menghasilkan dua jenis seng yaitu seng flat (seng licin) dan seng gelombang dengan berbagai ukuran yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Untuk menghasilkan produk, bahan–bahan yang digunakan sebagai bahan baku didatangkan dari Jepang, Australia dan Krakatau Steel Cilegon (Jawa Barat) Indonesia.

Bahan baku langsung tersebut dapat diperinci sebagai berikut

1. Lembara baja yang didatangkan dalam bentuk gulungan hitam (*C.R.Coil),* yang beratnya berkisar 2 ton sampai 4 ton setiap gulungan.
2. Seng batangan (*zinc ingot)* yang akan digunakan sebagai bahan pelapis seng pada lembaran baja.

Bahan pembantu/penolong yang digunakan untuk menghasilkan seng, terdiri dari:

1. *Amonium Cloric* yang digunakan sebagai campuran bahan pelapis seng
2. *Belerang (sulphur)* yang berfungsi sebagai bahan pengkilap seng
3. *Hydrolic Acid (*HCI/air keras) digunakan membersihkan permukaan seng yang karatan
4. *Lion Cleaner* (bahan pembersih) digunakan untuk menghilangkan bocoran oli pada permukaan lembaran baja lapis seng
5. *Chronic Acid* (timah hitam) berfungsi sebagai pembersih kotoran yang bersumber dari dapur mesin (*galvanizing*) yang terdapat pada permukaan lembaran baja lapis seng.
6. *Lead Igot* (Timah Hitam) sebagai pembersih kotoran yang berasal dari dapur mesin (*galvanizing)*, yang terdapat pada permukaan lembaran lapis seng.
7. *Light Oil* dipoles pada lembarang lapis seng untuk memberi cahaya pada seng.
8. *Heavy* (minyak berat)
9. *Lubricating Oil* digunakan untuk melicinkan lembaran lapis seng.

Lembaran baja lapis seng flat dan gelombang dihasilkan setelah melalui proses produksi *shearing line, galvanizing line* untuk seng flat dan harus melalui *corrugation line* untuk menghasilkan seng gelombang. Dengan bahan baku yang tersedia, maka produksi baja berlapis seng diproduksi melalui tahap-tahap sebagai berikut:

***Shearing Line***

lembaran baja dalam bentuk gulungan hitam (*cold rolled steel sheet in coil)* ditempatkan pada *coil car* dan kemudian melalui *pay of reel,* dimana ujung *coil* dikaitkan dengan *reveller* (perata) yang mengatur kecepatan gerak *coil* tersebut. Selanjutnya ditempatkan pada *pit (*ruangan tertentu), dari *pil* tersebut diproses lagi pada *feed roll* atau tempat pengukuran *coil* yang akan dipotong pada *up circuit sheer* untuk dipotong sesuai ukuran yang ditentukan oleh SNI (ukuran panjang 1.829 mm sampai dengan 3.048 mm) pada *feed roil coil* yang telah dipotong. Setelah dipotong kemudian diperiksa oleh *inspection conveyor* yang kemudian keluar melalui *reject piler* untuk hasil yang tidak sesuai standar mutu dan melalui *reject conveyor* untuk hasil yang memenuhi standar mutu. Dari *reject conveyor* kemudian ditempatkan pada *prime piler* (meja utama), ke *filter table,* ke *fork lift driver* dan terakhir ke *feeding table* sebelum diproses lagi pada *galvanzing line.* Kapasitas maksimal pada unit ini sebesar 2700 ton baja lembaran gulungan (C.R. Coil) per bulan.

***Galvanizing Line***

Terdiri dari dua unit dengan kapasitas terpasang 3000 ton baja lembaran lapis seng per bulan untuk dua unit *galvanizing line* yang digerakkan oleh generator. Pada unit ini diproduksi semua baja lembaran lapis seng yang telah dipotong oleh *shearing line.* Proses produksi pada unit ini sebagai berikut :

Pertama-tama baja lembaran yang sudah dipotong oleh *shearing line* didorong lembar demi lembar secarea teratur dari *feeding table* (meja pengatur) melalui rol – rol karet, pertama masuk ke bak *cleaner* yang berisi *cleaner* (pembersih) bercampur air panas dengan suhu > 80 C untuk menghilangkan atau membersihkan lapisan oli (minyak) yang ada pada permukaan baja lembaran. Kemudian dimasukkan ke bak yang berisi air panas dengan suhu 80 C untuk pembilasan permukaan baja lembaran untuk pembilasan permukaan baja lembaran untuk menghilangkan adanya sisa – sisa c*cleaner* dan oli yang masih melekat pada permukaan baja lembaran tersebut.

Selanjutnya baja lembaran tersebut masuk ke dalam dua bak *hydrolic acid* (air keras) untuk menghilangkan karatan – karatan yang mungkin ada melekat dipermukaan baja lembaran dan selanjutnya masuk ke bak air panas (>80 C) untuk pembilasan atau menghilangkan kemungkinan endapan-endapan air keras pada permukaan baja lembaran dan selanjutnya dengan diantar oleh *feeding conveyor,* baja lembaran tersebut masuk ke *galvanizing pot* melalui *entry roll* dan *guide pot* dan selanjutnya keluar dari *galvanizing pot* setelah mengalami proses *galvanizing* atau pelapuisan dengan *zinc* (seng) oleh *coating roll* (rol pelapis seng) seterusnya melalui *spangle drum* untuk pembentukan kembang – kembang pada permukaan baja lembaran lapis seng dan dengan diantar oleh *cooling conveyor* selanjutnya baja lembaran yang telah menjadi baja lembaran lapis seng (Bj.L.S) masuk ke bak pendingin (perlu diketahui bahwa lead dan *zinc* yang berada pada *galvanizing pot* bersatu lebih kurang 490 C) untuk mendinginkan baja lembaran lapis seng itu dan sekalian membilasnya, kemudian baja lembaran lapis seng itu masuk lagi ke bak *chromic acid* untuk pencegahan karatan – karatan putih pada permukaan baja lembaran lapis seng, selanjutnya melalui *drying conveyor* yang dipanasi oleh lampu sorot 6000 watt pada permukaan atas dan bawah baja lembaran lapis seng itu diinspeksi apakah ada noda atau tidak ada, dan kalau terdapat noda-noda pada permukaan baja lembaran lapis seng tersebut maka harus diproses kembali atau di *regalvanizing (*pelapisan kembali oleh zinc) sampai betul – betul bersih tanpa noda, kemudian distempel dengan cap perusahaan sesuai dengan SNI-07-2053-1995.

***Corrugation Line***

Pada unit ini baja lembaran lapis seng itu dibentuk gelombang dengan dua macam, yaitu gelombang besar dan gelombang kecil dan ada juga sebagian (20 %) yang tidak digelombang atau dalam bentuk flat. Demikian proses produksi baja lembaran lapis seng, berikut ini adalah bagan proses produksi.

**GL**

**SP**

**Mesin SL**

**CL**

**GL**

**SG**

*Gambar 3. Proses produksi Baja Lapis Seng*

Keterangan:

Coil = Baja Gulung

SL = *shearing line*

GL = *Galvanizing* *Line*

CL = *Corrugation Line*

SP = Seng Plat

SG = Seng Gelombang

1. **Penyajian Data**
2. **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan faktor yang penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja secara produktif, efisien dan efektif. Dan besarnya kompensasi merupakan pula pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan.oleh karena itu besar kecilnya kompensasi finansial mengandung kekuatan untuk mempengaruhi prestasi kerja, motifasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun sebelum penulis membahas lebih lanjut, maka penulis akan memperlihatkan perkembangan kompensasi finansial tiap karyawan selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2007 sampai tahun 2011 sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Daftar Jumlah Kompensasi Finansial, Jumlah Karyawan dan Rata-rata Kompensasi Finansial/Orang pada PT. Sermani Stell di Kota Makassar tahun 2007-2011

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Kompensasi Finansial Keseluruhan  (Rp) | Jumlah Karyawan (Orang) | Rata-rata Kompensasi Finansial/Orang  (Rp) |
| 2007 | 891.738.000 | 84 | 10.600.000 |
| 2008 | 754.118.000 | 70 | 10.621.000 |
| 2009 | 813.228.000 | 76 | 10.700.000 |
| 2010 | 860.140.000 | 79 | 10.887.000 |
| 2011 | 904.558.000 | 81 | 11.167.000 |

*Sumber : PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2012*

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa jumlah kompensasi setiap karyawan mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat pada tahun 2007 kompensasi finansial rata-rata tiap karyawan sebesar Rp 10.600.000,- , tahun 2008 mengalami peningkatan menjadi Rp 10.621.000,00, selanjutnya tahun 2009 mengalami peningkatan menjadi Rp 10.700.000,00, tahun 2010 mengalami peningkatan menjadi Rp 10.887.000,00, dan pada tahun 2011 kembali mengalami kenaikan menjadi Rp 11.167.000,00. Dengan demikian dalam lima tahun terakhir gaji setiap karyawan mengalami peningkatan dengan persentase rata-rata perkembangan 1,31 % setiap tahunnya.

Pada tahun 2008 terjadi peningkatan kompensasi finansial menjadi Rp 10.621.000,- ,tetapi pada tahun yang sama terjadi pengurangan karyawan, hal ini terjadi karena pada tahun 2008 terjadi krisis global yang melibatkan Negara Amerika dan hal tersebut berdampak pada tingginya harga bahan baku yang sebagian di inpor dari jepan, untuk menstabilkan keuangan perusahaan maka manajemen menekan biaya tenaga kerja sekaligus mengurangi karyawan. Pada tahun 2009 peningkatan kembali terjadi menjadi Rp 10.700.000,-,dampak dari krisis global yang terjadi ditahun 2008 masih berpengaruh terhadap keuangan perusahaan, namun pada tahun 2009 perusahaan mengambil kebijakan untuk menambah jumlah karyawan untuk menstabilkan operasional produksi. Pada tahun 2010 dan 2011 peninkatan kompensasi menjadi Rp 10.887.000,00, dan Rp 11.167.000,00, hal tersebut merupakan kebijakan pihak manajemen untuk meningkatka kompensasi finansial untuk mengimbangi tingginya inflasi dan meningkatan kesejahteraan karyawan.

Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2007 jumlah karyawan yang khusus bekerja dibagian pabrik sebanyak 84 orang, pada tahun 2008 terjadi pengurangan sebayak 14 orang karyawan, hal ini dilakukan karna tingginya biaya bahan baku produksi karna dampak dari krisis yang terjadi di Amerika yang berpengaruh terhadap tingginya harga bahan baku yang sebagian di impor dari Jepan. Untuk mempertahankan operasional perusahaan pihak manajemen perusahaan mengambil kebijakan PHK secara bertahap di tahun 2008. Pada tahun 2009 kondisi keuangan perusahaan mulai menunjukkan kemajuan, hal tersebut memunkinkan untuk menambah jumlah karyawan pabrik sebanyak 6 orang. Pada tahun 2010 dan 2011 perusahaan terus mengalami kemajuan dan penambahan karyawan pabrik sebanyak 3 orang di tahun 2010 dan 2 orang di tahun 2011.

1. **Produktivitas Kerja Karyawan**

Untuk keberhasilan sebuah perusahaan, maka perlu di dukung oleh karyawan yang profesianal, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan merupakan aspek yang sangat penting sebab karyawan merupakan penggerak dalam kegiatan-kegiatan perusahaan. Adapun karyawan yang di pekerjakan pada PT. Sermani Steel terdiri dari karyawan tetap bulanan, karyawan harian tetap, dan karyawan kontrak. Dan dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan penelitian terhadap karyawan yang berhubungan langsung dengan proses produksi yang dalam hal ini adalah karyawan tetap harian dan karyawan kontrak. Sedankan karyawan tetap bulanan yaitu manajer, sekertaris, personalia, kadif-kadif dan staf tidak di libatkan dalam penelitian ini karena tidak terlibat langsung dalam proses produksi.

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat produksi pada PT Sermani Steel di Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Daftar Jumlah Produksi Seng pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2007-2011

|  |  |
| --- | --- |
| Tahun | Produksi Seng  (Unit) |
| 2007 | 3.259.442 |
| 2008 | 2.755.000 |
| 2009 | 3.091.285 |
| 2010 | 3.347.090 |
| 2011 | 3.590.225 |

*Sumber : PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2012*

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat produksi seng perusahaan dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2007 jumlah produksi seng sebanyak 3.259.442 unit, pada tahun 2008 mengalami penurunan menjadi 2.755.000 unit, hal ini terjadi sebagai kebijakan manajemen untuk meminimalkan produksi sebagai langkah untuk mengantisipasi melonjaknya harga bahan baku produksi. Pada tahun 2009 produksi mengalami peningkatan menjadi 3.091.285 unit, dan pada tahun 2010 dan 2011 produksi kembali mengalami peningkatan menjadi 3.347.090 unit dan 3.590.225 unit.

Dari tabel 4 diatas, besarnya nilai produktivitas dalam tahun 2007-2011 pada PT. Sermani Steel dapat ditentukan menggunakan rumus produktivitas menurut Sinungan (2007: 27) yaitu :

IP = Output = Produksi

Input Sumber daya

Dimana :

IP = Indeks Produktivitas

O = Output/hasil Produksi

I = Input/Jumlah Tenaga Kerja

Selanjutnya, dapat diperhitungkan produktivitas kerja antara unit produksi dan jumlah karyawan mulai tahun 2007 hingga 2011, sebagai berikut :

1. Besarnya produktifitas kerja karyawan tahun 2007 pada PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut :

Dengan demikian maka besarnya produktifitas kerja karyawan sebesar

1. Besarnya produktifitas kerja karyawan tahun 2008 pada PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut :

Dengan demikian maka besarnya produktifitas kerja karyawan sebesar

1. Besarnya produktifitas kerja karyawan tahun 2009 pada PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut :

Dengan demikian maka besarnya produktifitas kerja karyawan sebesar

1. Besarnya produktifitas kerja karyawan tahun 2010 pada PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut :

Dengan demikian maka besarnya produktifitas kerja karyawan sebesar

1. Besarnya produktifitas kerja karyawan tahun 2011 pada PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut :

Dengan demikian maka besarnya produktifitas kerja karyawan sebesar

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Daftar Jumlah Produksi Seng, Jumlah Karyawan dan produktifitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2007-2011

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Produksi Seng  (Unit) | Jumlah Karyawan  (Orang) | Produktivitas kerja Karyawan  (unit) |
| 2007 | 3.259.442 | 84 | 38.803 |
| 2008 | 2.755.000 | 70 | 39.357 |
| 2009 | 3.091.285 | 76 | 40.683 |
| 2010 | 3.347.090 | 79 | 42.368 |
| 2011 | 3.590.225 | 81 | 44.324 |

Sumber : Olahan tabel 4

Dari tabel 5 dapat dilihat pada tahun 2007 tingkat produktifitas kerja karyawan sebesar 38.803 unit, pada tahun 2008 terjadi peningkatan menjadi 39.357 unit, kemudian pada tahun 2009 terjadi peningkatan produktifitas menjadi 40.683 unit, dan pada tahun 2010 dan 2011 kembali terjadi peningkatan menjadi 42.364 unit dan 44324 unit.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**
2. **Pertumbuhan Kompensasi Finansial**

Tabel 6. Daftar Rata-rata kompensasi Finansial pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2007-2011

|  |  |
| --- | --- |
| Tahun | Rata-rata Kompensasi Finansial/Orang  (Rp) |
| 2007 | 10.600.000 |
| 2008 | 10.621.000 |
| 2009 | 10.700.000 |
| 2010 | 10.887.000 |
| 2011 | 11.167.000 |

*Sumber : PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2012*

Dari tabel 6 dapat dilihat besarnya pertumbuhan kompensasi Finansial dalam tahun 2007-2011 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan menggunakan rumus mencari pertumbuhan kompensasi Finansial menurut Iqbal, Hasan (2009:174) yaitu:

Dimana :

= Pertumbuhan kompensasi finansial tahun ke-n

= kompensasi finansial tahun sekarang

.= kompensasi finansial tahun sebelumnya

1. Besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2008 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2008 sebesar atau

1. Besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2009 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2009 sebesar atau 0,74 %.

1. Besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2010 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2010 sebesar Rp ,- atau %.

1. Besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2011 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan kompensasi finansial dalam tahun 2011 sebesar Rp,- atau %.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Analisis Perkembangan Kompensasi Finansial pada Tiap Karyawan pada PT Sermani Steel di Kota Makassar, tahun 2007-2011

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Kompensasi Finansial (Rp) | Perkembangan  (Rp) | Persentase Perkembangan (%) |
| 2007 | 10.600.000 | - | - |
| 2008 | 10.621.000 | 21.000 | 0.19 |
| 2009 | 10.700.000 | 79.000 | 0,74 |
| 2010 | 10.887.000 | 187.000 | 1,74 |
| 2011 | 11.167.000 | 280.000 | 2,57 |
|  | Rata-rata |  | 1,31 |

Sumber : Olahan tabel 5

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa jumlah kompensasi setiap karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat pada tahun 2007 gaji rata-rata tiap karyawan sebesar Rp 10.600.000,00, tahun 2008 mengalami peningkatan sebesar Rp 21.000,00, atau sebesar 0,19 % sehingga rata-rata kompensasi finansial/orang menjadi Rp 10.621.000,00, selanjutnya tahun 2009 menangalami peningkatan sebesar Rp 79.000,00, atau 0,74% sehingga rata-rata kompensasi finansial/orang menjadi Rp 10.700.000,00, tahun 2010 mengalami peningkatan sebesar Rp 187.000,00, atau sebesar 1,74 % sehingga rata-rata kompensasi finansial/orang menjadi Rp 10.887.000,00, dan pada tahun 2011 kembali mengalami kenaikan sebesar Rp 280.000,00, atau sebesar 2,57 % sehingga rata-rata kompensasi finansial/orang menjadi Rp 11.167.000,00. Dengan demikian dalam lima tahun terakhir gaji setiap karyawan mengalami peningkatan dengan persentase rata-rata perkembangan 1,31 % setiap tahunnya.

Pada tahun 2008 terjadi peningkatan kompensasi finansial sebesar 0,19 %, tetapi pada tahun yang sama terjadi pengurangan karyawan, hal ini terjadi karena pada tahun 2008 terjadi krisis global yang melibatkan Negara amerika dan hal tersebut berdampak pada tingginya harga bahan baku yang sebagian di inpor dari jepan, untuk menstabilkan keuangan perusahaan maka manajemen menekan biaya tenaga kerja sekaligus mengurangi karyawan. Pada tahun 2009 peningkatan kembali terjadi sebesar 0.74 %, dampak dari krisis global yang terjadi ditahun 2008 masih berpengaruh terhadap keuangan perusahaan, namun pada tahun 2009 perusahaan mengambil kebijakan untuk menambah jumlah karyawan untuk menstabilkan operasional produksi. Pada tahun 2010 dan 2011 peninkatan kompensasi terjadi sebesar 1,74 % dan 2,57 %, hal tersebut merupakan kebijakan pihak manajemen untuk meningkatka kompensasi finansial untuk mengimbangi tingginya inflasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1. **Pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktifitas kerja para karyawan dapat di tingkatkan. Untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja yang lebih tinggi suatu perusahaan perlu menimbulkan semangat dan kegiatan kerja para karyawan. Berikut ini akan dilakukan analisis produktifitas kerja, untuk mengetahui berapa besar tingkat produktifitas kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Sinungan (2007:27), analisis ini dilakukan dengan cara membandinkan antara hasil (output) yang dicapai dengan jumlah tenaga kerja (input) setiap tahunnya.

Tabel 8. Daftar Rata-rata Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2007-2011

|  |  |
| --- | --- |
| Tahun | Rata-rata Produktivitas kerja Karyawan/Orang  (Unit) |
| 2007 | 38.803 |
| 2008 | 39.357 |
| 2009 | 40.683 |
| 2010 | 42.368 |
| 2011 | 44.324 |

*Sumber : PT. Sermani Steel di Kota Makassar tahun 2012*

Dari tabel 8 dapat dilihat besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2007-2011 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan menggunakan rumus mencari pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan menurut Iqbal Hasan (2009:174) yaitu:

Dimana :

= Pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan tahun ke-n

= Produktivitas kerja Karyawan tahun sekarang

.= Produktivitas kerja Karyawan tahun sebelumnya

1. Besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2008 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2008 sebesar atau

1. Besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2009 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2009 sebesar unit atau%.

1. Besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2010 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2010 sebesar atau %.

1. Besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2011 pada perusahaan PT. Sermani Steel dapat ditentukan sebagai berikut:

Dengan demikian maka besarnya pertumbuhan Produktivitas kerja Karyawan dalam tahun 2011 sebesar atau %.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Analisis Perkembangan Produktivitas kerja Karyawan pada Tiap Karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar, tahun 2007-2011

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Produktivitas kerja Karyawan  (unit) | Perkembangan  (unit) | Persentase Perkembangan (%) |
| 2007 | 38.803 | - | - |
| 2008 | 39.357 | 554 | 1,43 |
| 2009 | 40.683 | 1.326 | 3,37 |
| 2010 | 42.368 | 1.685 | 4,14 |
| 2011 | 44.324 | 1.956 | 4,62 |
|  | Rata-rata | 1.382 | 3,39 |

Sumber : Olahan tabel 5

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa tingkat produktifitas kerja karyawan tiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2007 tingkat produktifitas kerja karyawan sebesar 38.803 unit, pada tahun 2008 terjadi peningkatan sebesar 554 unit atau 1,43 % sehingga rata-rata produktivitas karyawan/orang menjadi 39.357 unit, kemudian pada tahun 2009 terjadi peningkatan sebesar 1.326 unit atau 3,37 % sehingga rata-rata produktivitas karyawan/orang menjadi 40.683 unit, pada tahun 2010 terjadi peningkatan sebesar 1.685 unit atau 4,14 % sehingga rata-rata produktivitas karyawan/orang menjadi 42.368 unit, dan pada tahun 2011 kembali terjadi peningkatan sebesar 1.956 unit atau 4,62 % sehingga rata-rata produktivitas karyawan/orang menjadi 44.324 unit. Dengan demikian rata-rata peningkatan produktivitas karyawan/orang dari tahun 2007-2011 sebesar 1.382 unit atau 3,39 %.

1. **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktifitas kerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji-t pada taraf signifikan 0,05

Tabel 10. Peninkatan/Penurunan Kompensasi Finansial dan Peningkatan/ Penurunan Produktifitas Kerja Karyawan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Kompensasi Finansial  (Rp) | Peningkatan (%) | Produktifitas Kerja Karyawan  (Unit) | Peningkatan  (%) |
| 2007 | 10.875.000 |  | 38.803 |  |
|  |  | 0,19 |  | 1,43 |
| 2008 | 10.621.000 |  | 39.357 |  |
|  |  | 0,74 |  | 3,37 |
| 2009 | 10.700.000 |  | 40.683 |  |
|  |  | 1,74 |  | 4,14 |
| 2010 | 10.887.000 |  | 42.368 |  |
|  |  | 2,57 |  | 4,62 |
| 2011 | 11.167.000 |  | 44.324 |  |

Sumber : Data diolah

Untuk mempermudah mensubtitusikan nilai Kompensasi finansial dan nilai Produktivitas, maka terlebih dahulu akan diolah dengan menggunakan tabel bantu perhitungan analisis regresi sederhana. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11. Variabel Kompensasi Finansial (X) dan Produktifitas (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **X** | **Y** | **X²** | **Y²** | **XY** |
| 2007 | 0,19  0,74  1,74  2,57 | 1,43  3,37  4,14  4,62 | 0,0036  0,55  3,03  6,25 | 2.04  11,37  11.45  21,34 | 0,27  2,49  7,67  11,55 |
| 2008 |
| 2009 |
| 2010 |
| 2011 |
| **Jumlah** | **5,17** | **13,83** | **9,8336** | **46,20** | **21,98** |

Sumber: Data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 11, maka diperoleh hasil pengolahan analisis regresi sederhana berikut di bawah ini

1. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui sejauh mana korelasi antara *kompensasi finansial*  terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan program komputer SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 16 *For Windows* berikut

**Tabel 12 : Hasil Analisis Data Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.785 | .639 |  | 2.792 | | .108 |
| KompensasiFinansial | 1.294 | .407 | .914 | 3.178 | | .086 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas | | |  |  |  | |  |

Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: **Ŷ = 1,785 + 1,294 X** yang berarti nilai konstantasebesar 1,785% yang artinya pada saat Kompensasi Finansial sebesar 0 maka produktifitas sebesar 1,785% kemudian setiap terjadi perubahan kompensasi financial sebesar 1 % maka produktivitas kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,294 % sehingga pertumbuhan produktivitas menjadi sebesar 3,079 %

1. **Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 13 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .914a | .835 | .752 | .72601 |
| a. Predictors: (Constant), KompensasiFinansial | | | | |

Berdasarkan pada hasil analisis data di atas, maka diperoleh nilai ***r =* 0.914** Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar sedangkan koefisien determinasi adalah **r2 *=*** 0.9142 ***=*** 0,835 atau 83,5 persen yang berarti bahwa pengaruh Kompensasi Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 83,5 persen, sedangkan sisanya 16,5 persen (100% - ***r2***) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. **Uji t**

**Tabel 14 : Hasil Uji T Upah Kerja(X) Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.785 | .639 |  | 2.792 | .108 | |
| Kompensasi Finansial | 1.294 | .407 | .914 | 3.178 | .086 | |
| a. Dependent Variable: Produktivitas | | |  |  |  |  | |

Selanjutnya untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas tenaga kerja yang dilakukan dengan uji–t. Data pada tabel menunjukkan bahwa **thitung** = 3.178 dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05 atau 5 persen maka derajat kesalahannya dapat dihitung dengan dk= n-2 (4-2) = 2.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Sig**0,086> **α** (0.05) maka Ha diterima dan Ho ditolak**.** artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar. Dengan demikian jika kompensasi finansial dinaikkan maka berpengaruh atau dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan bahwa ”Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar”dinyatakan ”diterima”.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sermani Steel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Sermani Steel di Kota Makassar, dalam merealisasikan pemberian kompensasi finansial kepada karyawannya telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap tahunnya dan seiring dengan jumlah produksi seng (unit) serta jumlah kompensasi finansial mengalami peningkatan atau perkembangan dari tahun ke tahun yaitu mulai tahun 2007-2011, dengan rata-rata persentase perkembangan kompensasi finansial 1,29 % dan rata-rata perkembangan produktivitas 3,39 %.
2. Dengan melihat persamaan regresi sederhana yang positif yaitu Ŷ = 1,785 + 1,294 X **.** yang berarti bahwa tampa peningkatan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan maka tingkat produktivitas sebesar 1,78 % , sedangkan jika kompensasi finansial dinaikkan sebesar 1 % maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 3,08 %. Selanjutnya dari hasil perhitungan analisis koefiisien korelasi diperoleh nilai r = 0,914 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat karena nilai r yang diperoleh berada pada interval 0.80 – 1.00 berarti pengaruhnya sangat kuat. Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan sangat kuat antara kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sermani steel di Kota Makassar, dengan besarnya pengaruh sebesar 83,5 % dan sisanya sebesar 16,5 % merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

57

1. Demikian berdasarkan probabilitas/signifikan Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Sig**0,086> **α** (0.05) disimpulkan bahwa Ha = diterima dan Ho = ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar”. Dinyatakan “diterima”.
2. **Saran**

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada perusahaan, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik oleh penulis maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan oleh perusahaan PT. Sermani Steel untuk memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Adapun saran yang penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen PT. Sermani Steel di Kota Makassar, untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perlu memperhatikan aspek pemberian kompensasi fiinansial baik berupa gaji, tungjangan dan bonus. Dalam pengambilan kebijaksanaan yang menyangkut tenaga kerja/karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan tenaga kerja/karyawan, serta kemampuan perusahaan itu sendiri. Pendekatan secara individual maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar atau dengan kata lain dapat mengkhawatirkan kondisi perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif tentunya akan lebih bermakna jika dikombinasikan pada pengolahan data kualitatif, sehingga hasil penelitian lebih bermakna dan mudah dimengerti dalam penyajian hasil penelitiannya mudah dipahami.

**DAFTAR PUSTAKA**

Husein, Umar. 2009. ***Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis***. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers

Hasimbuan, Malayu. S.P. 2005. ***Manajemen Sumber Daya manusia*** . Jakarta:Bumi Aksara.

-------------, Malayu. S.P. 2006. ***Manajemen Dasar,,Pengertian,,Dan Masalah*** . Jakarta:Bumi Aksara.

Iqbal, Hasan. 2003. ***Metode Penelitian Dan Aplikasinya.*** Cetakan pertama. Jakarta : Chalia Indonesia

Mangkuprawira. 2003. ***Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.** Bandung: Mandar Maju.

Mangkunegara. Anwar Prabu.2003. ***Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan.*** Bandung : Remaja Rosdakarya.

Martono, Nanang. 2010 ***Metode Penelitian Kuantitatif****: Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* Edisi pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mulyono, Mauled. 2003. ***Penerapan Produktifitas Dalam Organisasi***. Bumi Aksara, Jakarta.

Ranupandojo, dan Husnan. 2003. ***Manajemen Personalia***. Edisi ke empat. Yokyakarta : BPFE .

Kasmir, 2003, ***Manajemen Perbankan***, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,

Sunyoto, Danang. 2012. ***Teori, Koesioner, dan Analisis Sumber Daya manusia.***Edisi pertama. Caps. Yogyakarta.

Sugiyono. 2007*.* ***Metode Penelitian Administrasi*** *Edisi 2.* Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_ . 2010*.* ***Statistika untuk Penelitian***. Bandung : Alfabeta

Simamora, Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***Jakarta : STIE YKPN

Simanjutak. 2003. **Manajemen sumber Daya Manusia.** . Jakarta: Bumi Aksara.

Setiadji, Bambang. 2003. ***Upah Antar Buruh Industri di Indonesia*** . Surakarta: Muhammdiyyah University Press .

Siagian, Sondang P. 2003 *.* ***Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*** Edisi Pertama. Jakarta : PT Rineka Cipta .

Sinungan, Muchdarsyah.2009. ***Produktivitas. Apa dan Bagaimana***. Cet.Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyarso, Winarni. 2006, ***Administrasi gaji dan Upah***Yogyakarta: Pusta Widyatama.

Tohardi. 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia****.* Cet. Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Trihendradi. C. 2009. ***SPSS 16 Terapan Riset Statistik Parametik***, Yogyakarta : CV Andi Offset.

Winardi. 2004. ***Asas-asas Manajemen***. Bandung.

Sumber lain :

Darmawan.2005. ***Pengaruh Finansial Insentif, kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kusen Kayu CV. Merta Nadi Di Bandung.*** Bandung

Kasmiyati. 2011. ***Pengaruh Kenaikan Upah Kerja Terhadap Produktifitas tenaga Kerja Pada PTPN XIV(Persero) Cq Pabrik Gula Bone-Arasoe Di Kabupaten Bone.*** Makassar: Perpustakaan FE UNM

<Http://www.id.wikimedia.org/wiki/Produktifitas/>, diakses (13/12/2012)