

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN
LAPANGAN PT. YAKULT INDONESIA PERSADA DI JALAN
SOEKARNO HATTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**SETIA GUNAWAN
157210617**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK**

**PEKANBARU
2019**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Setia Gunawan
NPM : 157210617
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Lapangan PT
Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta
Pekanbaru

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 7 Januari 2020

Pembimbing,


Dr. Nurnan, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,


La Ode Syarifan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Setia Gunawan
NPM : 157210617
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konfrehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 13 April 2020

Ketua,

Dr. Nurman, S.Sos., M.Si

An. Tim Penguji
Sekretaris,

La Ode Syarfan, SE., M.Si
Anggota,

Andriyus., S.Sos., M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. H. Panca Setyo Prihatin., S.IP., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

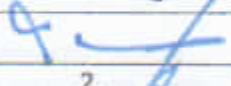
=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 103 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 01 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 02 April 2020 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Setia Gunawan
NPM : 157210617
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan lapangan PT. Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

Nilai Ujian : Angka : " 70 " ; Huruf : " B "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurman, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	La Ode Syarifan, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Andriyus, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4. 

Pekanbaru, 02 April 2020
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.I.P., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR :183/UIR-FS/KPTS/2020
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 081/UIR/KPTS/2017, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :
- Nama : Setia Gunawan
N P M : 157210617
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru..
1. Dr. Nurman, S.Sos., M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. La Ode Syarifan, SE., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Andriyus, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Afrizal, SE., M.Si Sebagai Notulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 April 2020
An.Dekan

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketun Jurusan ADM Bisnis.....
4. Arsip —sk penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Setia Gunawan
NPM : 157210617
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan Masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai Karya Ilmiah

Pekanbaru, 13 April 2020

Ketua,

Dr. Nurman, S.Sos., M.Si

An. Tim Penguji
Sekretaris,

La Ode Syarfan, SE., M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Ketua

Dr. H. Panea Setyo Prihatin., S.IP., M.Si

La Ode Syarfan, SE., M.Si

Persembahan

Skripsi ini

Saya persembahkan untuk:

Almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosiasl dan Ilmu Politik

Universitas Islam Riau

Pekanbaru



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Motto

*"Sesungguhnya Allah tidak
akan mengubah nasib suatu kaum hingga
mereka mengubah diri mereka sendiri,"
(QS. Ar-Ra'd:11)*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah swt penulis ucapkan, yang telah memberikan kekuatan dan semangat dalam menyelesaikan usulan penelitian ini yang berjudul : **“Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. YAKULT INDONESIA PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru”** dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat penyusunan skripsi.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab usulan penelitian ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah usulan penelitian ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal ini penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian usulan penelitian ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan selalu dan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si karena selalu mendukung dan menjadi motivator saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak La Ode Syarfan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Nurman, S.Sos., M.Si selaku Dosen pembimbing I selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu dan memberikan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan skripsi berlangsung.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama di bangku perkuliahan dengan mendidik dan memberikan segala dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
6. Kepada pimpinan dan karyawan pada PT. Yakult Indonesia Persada yang telah memberika izin kepada penulis untuk melakukan peneilitian dan mengambil data serta informasi yang dibutuhkan.
7. Kepada Ayahanda Sapri dan Ibunda Sulatri tercinta serta Kakak dan Adik-adik saya yang telah memberikan doa, mendidik, memotivasi, maupun materi selama penulis menyelesaikan studi pada Universitas Islam Riau.

8. Kepada teman-teman seangkatan yang sama-sama menggali ilmu khususnya angkatan 2015 prodi Administrasi yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan Rahmat-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan usulan penelitian ini. Naskah usulan penelitian ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca usulan penelitian ini untuk kesempurnaan penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga usulan penelitian ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis tulis dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa, Agama, Bangsa dan mudah-mudahan apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan bagi semua dan diballas oleh Allah SWT. Amin.

Pekanbaru, 07 Januari 2020
Penulis,

Setia Gunawan

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
SURAT PERNYATAAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	13
A. Studi Kepustakaan	13
1. Administrasi	13
2. Organisasi	14
3. Manajemen	16
4. Fungsi Manajemen	18
5. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
6. Kompensasi	24
7. Kinerja	35
B. Kerangka Pemikiran	41

C. Hipotesis	42
D. Konsep Operasional	43
E. Operasional Variabel	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Tipe Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	46
D. Analisis Data	47
E. Jenis dan Sumber Data	48
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Jadwal Kegiatan Penelitian	50
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	51
A. Sejarah PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru	52
B. Prinsip Organisasi PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru	53
C. Struktur Organisasi PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Identitas Responden	55
B. Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru	56
C. Pembahasan	73
D. Faktor Pendukung Pemberian Kompensasi	74
1. Kompensasi Langsung	73
2. Kompensasi Tidak Langsung	74
E. Faktor Penghambat Pemberian Kompensasi	74
1. Kompensasi Langsung	74

2. Kompensasi Tidak Langsung	75
BAB VI PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79



DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Jenis Kompensasi yang di berikan pada Karyawan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru	6
Tabel I.2	: Data Penjualan Yakult Per Bulan Tahun 2019	8
Tabel I.3	: Kompensasi Langsung Karywan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru Perbulan Tahun 2019	9
Tabel II.1	: Operasionalisasi Variabel Penelitian tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.....	45
Tabel III.1	: Populasi dan Sampel	47
Table III.2	: Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru (Studi Kasus pada Penjualan Minuman Yakult)	50
Tabel V.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel V.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	55
Tabel V.3	Tanggapan Salesman Terkait Indikator Kompensasi Langsung Tentang Upah	56
Tabel V.4	Tanggapan Salesman Terkait Indikator Kompensasi Langsung tentang Gaji	58
Tabel V.5	Tanggapan Salesman Terkait Indikator Kompensasi Langsung Tentang Insentif	59
Tabel V.6	Tanggapan Responden Terkait Indikator Kompensasi Langsung Tentang Bonus	61
Tabel V.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Langsung	63
Tabel V.8	Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Kesehatan	64
Tabel V.9	Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Pensiun	66
Tabel V.10	Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Cuti	68

Tabel V.11	Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Perumahan	69
Tabel V.12	Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Kompensasi Tidak Langsung	71



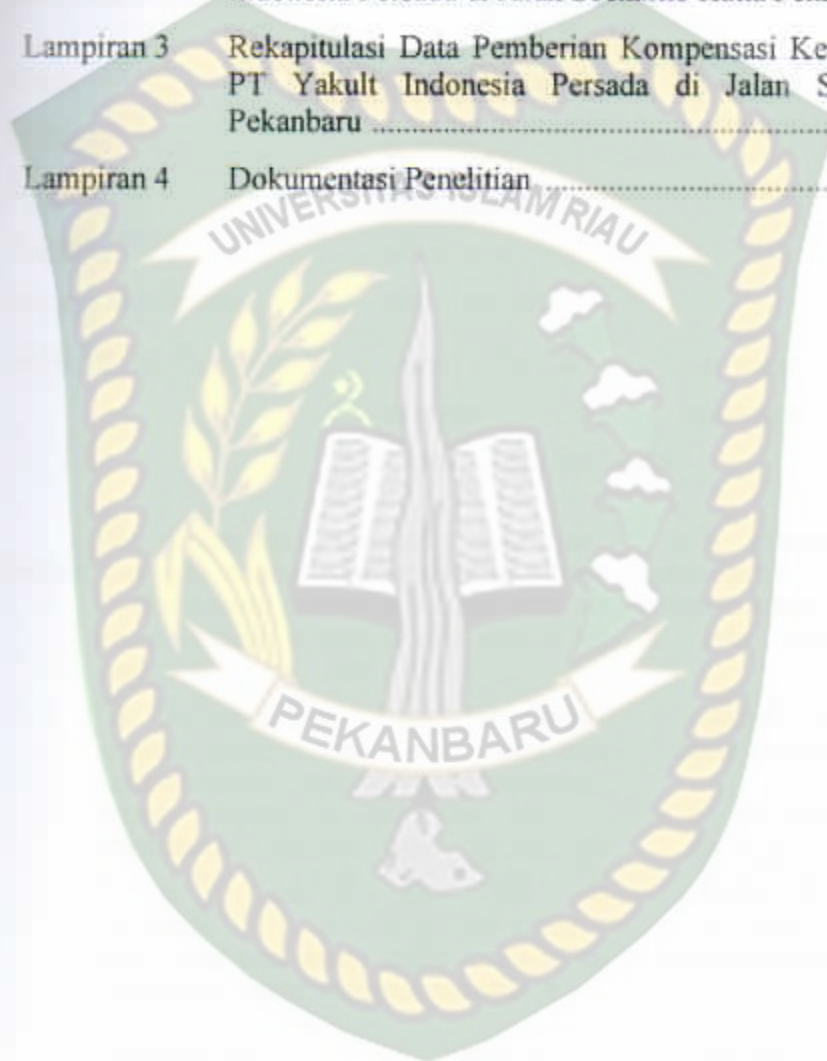
DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Pikir tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.....	42
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesiner Penelitian	82
Lampiran 2	Wawancara Penelitian Kepada Manager Pemasaran PT. Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru	89
Lampiran 3	Rekapitulasi Data Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru	95
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian	97



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Setia Gunawan
NPM : 157210617
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Administrasi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan;

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri yang saya tulis sesuai dengan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik, dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwasanya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian skripsi yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak mana pun juga.

Pekanbaru, 07 Januari 2020
Pelaku Pernyataan


Setia Gunawan



**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN LAPANGAN
PT YAKULT INDONESIA PERSADA DI JALAN SOEKARNO HATTA
PEKANBARU**

ABSTRAK

Setia Gunawan

Kata Kunci: Kompensasi, Karyawan Lapangan, PT Yakult Indonesia Persada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Indikator kompensasi langsung yang digunakan meliputi *upah, gaji, insentif dan bonus* dan indikator kompensasi tidak langsung yang di gunakan meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan cuti, tunjangan perumahan. Tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Data angka berasal dari hasil penyebaran angket tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan yaitu karyawan bagian sales driver sebanyak 10 karyawan dan karyawan sales man sebanyak 9 karyawan jumlah sampel sebanyak 19 karyawan lapangan. Data penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Kemudian data sekunder berupa data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru yang berupa kompensasi langsung yaitu terdiri dari upah, gaji, insentif, dan bonus dan kompensasi tidak langsung seperti: tunjangan keschata, tunjangan pensiun dan tunjangan cuti dapat di katakan sangat baik, faktor pendukung dalam pemberian kompensasi adalah dengan memberekitan gaji, upah, insentif dan bonus secara tepat waktu dan tidak menunda-nunda pembayaran nya. Adapun faktor penghambat pemberian kompensasi adalah kurangnya pemberian mess atau penginapan kepada karyawan apabila sedang berada di luarkota.

ANALYSIS OF COMPENSATION FOR FIELD EMPLOYEES AT PT YAKULT INDONESIA PERSADA ON JALAN SOEKARNO HATTA PEKANBARU

ABSTRACT

Setia Gunawan

Keywords: Compensation, Field Employees, PT Yakult Indonesia Persada

This study aims to determine the forms of compensation for employees of PT Yakult Indonesia PERSADA on Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru, To find out the supporting and inhibiting factors for giving compensation to employees of PT Yakult Indonesia PERSADA on Jalan Soekarno Hatta in Pekanbaru. Indicators of direct compensation used include wages, salaries, incentives and bonuses and indicators of indirect compensation used include health benefits, pension benefits, leave benefits, housing benefits. Descriptive research type with a quantitative approach located at PT. Yakult PERSADA on Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. The data numbers are derived from the results of the questionnaire distribution of Compensation Analysis for Field Employees of PT. Yakult PERSADA on Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. The population in this study is field employees, namely sales employees as many as 10 employees and sales employees as many as 9 employees, as many as 19 field employees. This research data sourced from primary data obtained directly from PT. Yakult PERSADA on Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Then the secondary data in the form of data that is already available or available such as official profiles, basic tasks and functions, and the number of employees. The results of the study show that the compensation of field employees at PT Yakult Indonesia PERSADA on Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru in the form of direct compensation, consisting of from wages, salaries, incentives, and bonuses and indirect compensation such as: health benefits, retirement benefits and leave allowances can be said to be very good, supporting factors in providing compensation are by issuing salaries, wages, incentives and bonuses in a timely manner and not delaying - postpone the payment. The inhibiting factor in providing compensation is the lack of providing mess or lodging to employees when they are located outside the city..

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bias memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol statuslainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian

di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Tujuan pemberian kompensasi antara lain: 1) Menghargai prestasi kerja, 2) Menjamin keadilan, 3) Mempertahankan karyawan, 4) Memperoleh karyawan yang berkualitas., 5) Pengendalian biaya, 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari organisasi. Pada setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri dalam hal memberikan kompensasi sesuai dengan kondisi/kemampuan perusahaan. Ada beberapa cara perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu dengan sistem penilaian kinerja, karena kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh

karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT Yakult Indonesia PERSADA yang merupakan perusahaan dagang resmi milik jepang dengan produk penjualan minuman Yakult untuk wilayah pemasaran Pekanbaru. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Fenomena lain yang terjadi di PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru sehubungan dengan kompensasi adalah masih kurangnya pujian atau apresiasi positif yang diberikan oleh perusahaan jika karyawan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik. Selain itu pemberian insentif sering mengalami keterlambatan dan jumlahnya tidak sesuai. Kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru berdasarkan jenis kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jenis Kompensasi yang di berikan pada Karyawan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji/Upah (<i>Kompensasi Langsung</i>)
2	Bantuan Prestasi (<i>Kompensasi Langsung</i>)
3	Bonus (<i>Kompensasi Langsung</i>)
4	Pemberian Jaminan Hari Tua atau BPJS Ketenagakerjaan (<i>Kompensasi Tidak langsung</i>)
5	Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan (<i>Kompensasi Tidak langsung</i>)

Sumber: PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing.
2. Bantuan prestasi diberikan perbulan kepada karyawan sesuai jabatan masing-masing
3. Pemberian bonus jika laba perusahaan melebihi target, system pemberian bonus sesuai dengan jabatan masing-masing.
4. Pemberian jaminan hari tua (JHT) melalui BPJS Ketenagakerjaan, caranya dengan memotong 2% dari gaji karyawan untuk iuran perbulannya.
5. Tunjangan kesehatan atau BPJS Kesehatan, perusahaan membayar kepada BPJS Kesehatan setiap bulannya.

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung yang diberikan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru yaitu berupa gaji, bantuan prestasi, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawannya berupa pemberian jaminan hari tua (JHT) atau BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan kesehatan atau BPJS Kesehatan.

Yakult adalah minuman susu fermentasi, yang dibuat dengan cara memfermentasi susu bubuk skim yang mengandung bakteri asam laktat hidup *Lactobacillus casei* Shirota strain. Pada tahun 1930, almarhum Dr. Minoru Shirota, pendiri perusahaan Yakult, telah berhasil mengkulturkan berbagai jenis bakteri asam laktat dan memilih satu jenis bakteri yang bersifat paling tahan terhadap cairan pencernaan. Di samping itu, Dr. Minoru Shirota juga memperkuatnya sehingga menjadi strain baru yang unggul. Karena itu, berbeda dengan bakteri lain, bakteri ini dapat menaklukkan berbagai hambatan fisiologis seperti asam lambung dan cairan empedu sehingga dapat mencapai dan bertahan hidup dalam usus manusia. Dari dalam usus bakteri ini membantu meningkatkan kesehatan kita dengan cara mengaktifkan sel-sel kekebalan, meningkatkan jumlah bakteri berguna, dan mengurangi jumlah bakteri yang merugikan.

Negara telah melindungi konsumen dengan mengamankan UUPK tepatnya pasal 4 tentang hak-hak konsumen yang patut dan wajib ditaati yaitu:

- a. hak atas kenyamanan, keamanan dan keselamatan dalam mengkonsumsi barang dan/atau jasa;
- b. hak untuk memilih barang dan/atau jasa serta mendapatkan barang dan/atau jasa tersebut sesuai dengan nilai tukar dan kondisi serta jaminan yang dijanjikan;
- c. hak atas informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai kondisi dan jaminan barang dan/atau jasa;
- d. hak untuk didengar pendapat dan keluhannya atas barang dan/atau jasa yang digunakan;
- e. hak untuk mendapatkan advokasi, perlindungan dan upaya penyelesaian sengketa perlindungan konsumen secara patut;
- f. hak untuk mendapat pembinaan dan pendidikan konsumen;
- g. hak untuk diperlakukan atau dilayani secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif;
- h. hak untuk mendapatkan kompensasi, ganti rugi/penggantian, apabila barang dan/atau jasa yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian atau tidak sebagaimana mestinya;

- i. hak-hak yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya.

Dari kesembilan hak-hak konsumen di atas ada beberapa hak yang sering dikesampingkan oleh pelaku usaha seperti hak untuk mendapatkan informasi secara lengkap mengenai barang yang dipesan dan hak untuk mendapatkan ganti kerugian terhadap barang yang dipesan baik barang itu rusak, cacat atau barang tidak diterima oleh konsumen. Biasanya pihak pelaku usaha dapat mengesampingkan hak-hak konsumen dengan mencantumkan klausula baku

PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minuman probiotik. Perusahaan ini memiliki karyawan yang kurang memberikan kontribusi yang baik/kerjasama. Sebagian besar salesman tidak ada yang mencapai target Yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Penjualan Yakult Per Bulan Tahun 2019

No	Bulan	Target Penjualas (Btl)	Realisasi (Btl)	Persentase (%)
1	Januari	27.400	14.176	51,74
2	Februari	30.000	12.989	43,30
3	Maret	30.800	14.129	45,87
4	April	36.350	14.424	39,68
Total		124.550	55.718	44,74
Rata-rata		31137,5	13929,5	11.19

Sumber: PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa setiap bulannya tidak mencapai target. Adapun target yang dapat dilihat perbulannya yaitu pada bulan Januari target yang diberikan perusahaan sebesar 27.400 btl realisasi nya hanya 14.176 btl dengan persentase 51,74%, pada bulan Februari target yang diberikan perusahaan sebesar 30.000 btl realisasi nya hanya 12.989 btl dengan persentase 43,30%, pada bulan Maret target yang diberikan perusahaan sebesar 30.800 btl

realisasi nya hanya 14.129 btl dengan persentase 45,87% pada bulan Januari target yang diberikan perusahaan sebesar 36.350 btl realisasi nya hanya 14.424 btl dengan persentase 39,68%.

Dalam penjualan minuman yakult di PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru sangat berjalan dengan baik, dengan peningkatan secara bertahap pada setiap bulannya. Hal demikian tersebut sangat dipengaruhi dengan usaha yang baik karyawan dalam bekerja dalam mempromosikan dan menjual minuman yakult kepada konsumen maupun pelanggan. Namun untuk menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik, maka pemberian kompensasi menjadi hal penting dilakukan seperti yang sudah berjalan di PT Yakult Indonesia PERSADA.

Untuk mengetahui kompensasi yang dikeluarkan perusahaan berdasarkan UMK Pekanbaru tahun 2019 yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Kompensasi Langsung Karyawan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru Perbulan Tahun 2019

No	Bulan	Gaji Pokok	BBM	Total
1	Januari	27,628,520	34,375,600	62,004,120
2	Februari	30,391,372	30,492,900	60,884,272
3	Maret	35,917,076	30,258,900	66,175,976
4	April	41,442,780	37,449,600	78,892,380
Total		165,771,120	135,379,748	132,577,000
Rata-Rata		41,442,780	33,844,937	33,144,250
Persentase		25%	25%	25%

Sumber: PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru, 2019

Berdasarkan table 1.3 dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai April, jumlah kompensasi yang di berikan pihak perusahaan kepada karyawan lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru mengalami perubahan dan

peningkatan. Untuk jumlah kompensasi tertinggi yaitu pada bulan April 2019 sebesar Rp. 78,892,380,- dan jumlah kompensasi terendah pada bulan Februari 2019 sebesar Rp. 60,884,272.

Teknik pemberian kompensasi sales minimal pendidikan SMA dan Sarjana dalam pemberian kompensasi tidak dibedakan berdasarkan pendidikan, pemberian kompensasi perpendidikan sama. Dalam pencapaian target penjualan sales diberikan target minimal 80% dari penjualan, apabila pihak sales mencapai target maka akan di berikan kompensasi sebesar 100 dari target penjualan.

Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan PT Yakult Indonesia PERSADA Pekanbaru terhadap karyawan terbilang cukup banyak. Dalam pekerjaannya karyawan diberi fasilitas dan biaya perawatannya penuh dari kantor, dan juga dalam kegiatannya terdapat pemberian hadiah terhadap penjualan yang memenuhi target. Begitu juga gaji/upah karyawan mengalami kenaikan sesuai kinerjanya, selain itu terdapat bonus pada setiap bulannya. Dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai di PT Yakul Indonesia PERSADA Pekanbaru terhadap karyawan, menjadikan kinerja karyawan berjalan dengan produktif.

Beberapa hal diatas menarik untuk diteliti lebih lanjut, tentang pemberian kompensasi pada karyawan lapangan PT Yakul Indonesia PERSADA Pekanbaru, dengan judul penelitian: ***“Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru (studi kasus pada penjualan minuman yakult)”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa saja bentuk-bentuk pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru?

C. Tujuan dan manfaat peneliti

1. Tujuan Penelitian

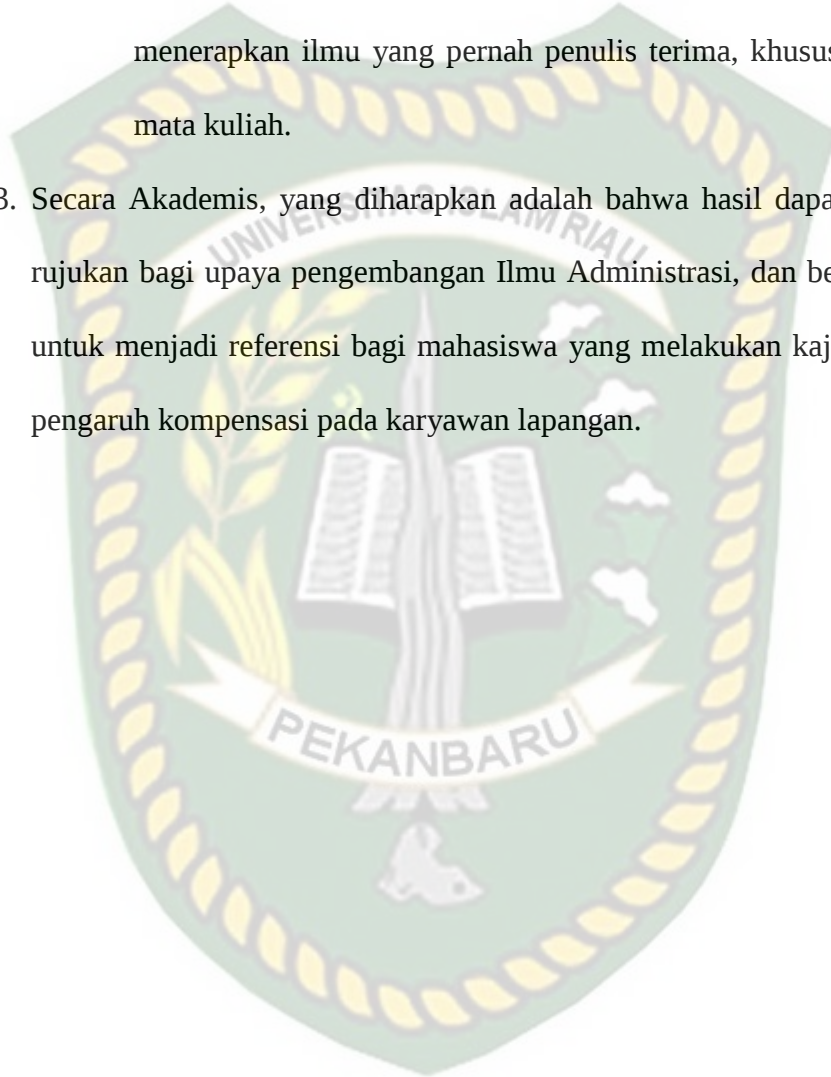
- a. Untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya bagi almamater dan dunia ilmu administrasi tentang pemberian kompensasi karyawan dalam meningkatkan penjualan.
- b. Secara praktis, diharapkan berguna:
 - 1) Bagi perusahaan, agar dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang timbul dalam menjalankan bisnisnya,

terutama yang berhubungan dengan pemberian kompensasi karyawan dalam meningkatkan penjualan minuman yakult.

- 2) Bagi penulis, agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima, khususnya dalam mata kuliah.
3. Secara Akademis, yang diharapkan adalah bahwa hasil dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Administrasi, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang pengaruh kompensasi pada karyawan lapangan.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Istilah administrasi berasal dari negara Eropa Barat melalui periode penjajahan Belanda di Indonesia. Eropa Barat memperoleh istilah administrasi ini dari bangsa Romawi. Administrasi berasal dari kata *administrare* yang artinya pertolongan, pemberian jasa, pelayanan jasa dan pengaturan. Dalam pengertian umum, administrasi berarti pemberian bantuan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintah. Secara bahasa, administrasi dapat dibedakan atas dua pengertian yaitu pengertian secara sempit dan pengertian secara luas.

Administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalisme tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:2). Administrasi adalah bentuk daya upaya manusia yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

Selanjutnya Silalahi (2009:5) mengatakan “Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain”.

Melalui beberapa pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa administrasi adalah proses pencatatan yang dilakukan sebagai upaya mempermudah memperoleh informasi tentang sesuatu yang berhubungan dengan ketatausahaan. Lebih lanjut Herbert Simon dalam Pasolong (2011:14) membagi empat prinsip administrasi yang lebih umum yaitu:

1. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan melalui spesialisasi tugas di kalangan kelompok
2. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan anggota kelompok dalam suatu hirarki yang pasti
3. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sektor di dalam organisasi sehingga jumlahnya menjadi kecil.
4. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerjaan, untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan tujuan, proses, langganan, tempat.

2. Organisasi

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu tempat administrasi di jalankan sesuai dengan fungsi, tugas dan tujuan organisasi tersebut. Administrasi merupakan suatu proses yang melaksanakan setiap bentuk kegiatan dan aktifitas organisasi. Tanpa adanya administrasi di dalam sebuah organisasi yang mampu bekerja dan melaksanakan tugas dan fungsi didalamnya.

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/kelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, 2003:6).

Dimock dalam Tangkilisan (2005:132) mengatakan bahwa organisasi sebagai suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh dimana kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2016:30) organisasi adalah perkumpulan yang formal dan berstruktur dari orang-orang yang bekerja sama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan. Pekerjaan organisasi ini bersifat kompleks sehingga harus dilakukan secara berkelompok atau secara bersama – sama .

Menurut Manullang (2016:30) menyatakan organisasi adalah perkumpulan dari orang-orang yang secara bersama-sama melakukan suatu kegiatan guna mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi hanya bias dibangun jika ada dua orang atau lebih.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas organisasi adalah suatu alat atau wadah guna mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

3. Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai sistem kerja, maksudnya adalah bahwa di dalam setiap aktifitas suatu organisasi perlu memiliki kerjasama harmonis, melalui prosedur kerja. Untuk mencapai keharmonisan kerja maka seluruh tenaga kerja perlu memiliki dorongan untuk bekerja, kerjasama dan koordinasi.

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2014:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mengarah pada terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan manajemen, maka guna dan hasil tiap unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Berdasarkan definisi diatas, maka manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*.

The Liang Gie dalam Zulkifli (2012:28) manajemen suatu konsep tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang merupakan penggerakan orang-orang dan pengarahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai. Dia juga mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu proses memiliki enam fungsi utama yaitu:

perencanaan, pembuatan keputusan, pengarahan, pengkoordinasian, pengendalian dan penyempurnaan.

Menurut Malayu (2016) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman dalam Handoko (2015) mengemukakan Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan sarana lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Winardi (2010) mengemukakan pandangannya, “Manajemen adalah sebuah proses khusus, yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan (actuating), dan tindakan pengawas (controlling), mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan jalan memanfaatkan unsur manusia dan sumber daya lain.”

Menurut Wirman (2012) hakikat manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain. Oleh sebab itu, manajemen merupakan rangkaian aktivitas menggerakkan kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Organisasi baru akan bermakna jika telah berlangsung proses manajemen.

Menurut Terry dalam zulkifli (2012) mengelompokkan fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

- a. *Planning* (perencanaan)
- b. *Organizing* (pengorganisasian)
- c. *Actuating* (pemberian dorongan) dan
- d. *Controlling* (pengawasan)

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa manajemen adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan secara kompleks namun teratur, sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

4. Fungsi Manajemen

Gitosudarmo (2001: 10) menjelaskan manajemen memiliki fungsi-fungsi yang terkandung dalam manajemen yang meliputi fungsi-fungsi sebagai berikut:

- b. Perencanaan
- c. Pengorganisasian
- d. Koordinasi
- e. Pengarahan
- f. Motivasi
- g. Komunikasi
- h. Kepemimpinan
- i. Penanggungungan resiko
- j. Pengambilan keputusan

k. Pengawasan dan pengendalian

Penjelasan disebutkan diatas bahwa sesuatu yang dikelola oleh manajemen adalah sumberdaya, baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sumber daya alam dapat dikatakan sebagai objek sedangkan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai subjek dari manajemen.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Dessler (2015) pengertian Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Menurut Handoko (2001: 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan tujuan individu maupun organisasi.

MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja serta pemutusan hubungan kerja sehingga tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat terealisasi secara bersama-sama sehingga gairah kerja akan timbul di dalam pegawai. Menyadari bahwa pentingnya hal tersebut maka manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan secara efektif. Studi tentang manajemen sumberdaya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan dan mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah kuantitas dan tipe kualitas yang tepat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Henry Simamora (2006:42), tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain:

a. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan

masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini maka, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

c. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen SDM, menurut Flippo (1996: 26-27) adalah:

- 1) Fungsi Perencanaan, berarti penentuan lebih dahulu suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan.
- 2) Fungsi Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Fungsi Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Fungsi Pengawasan, yakni mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta

mengadakan pembetulan dari pada penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Sedangkan fungsi-fungsi pelaksanaan (kepegawaian) menurut Hasibuan, (2002: 22-23) adalah:

- 1) Fungsi Pengadaan. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Fungsi Pengembangan. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Fungsi Kompensasi. Kompensasi (compensation) adalah balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Fungsi Pengintegrasian. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Fungsi Pemeliharaan. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Fungsi Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7) Fungsi Pemberhentian. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

6. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2011:741).

Menurut Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Hasibuan (2016) umumnya kompensasi yang diberikan terdiri atas sistem waktu yang telah ditetapkan seperti jam kerja, hari, minggu dan bulan. Hal utama yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi ini adalah pekerjaan yang mana yang lebih tinggi atau lebih rendah tanggung jawab pelaksanaannya, pengetahuan dan keterampilan yang dituntut, berat ringannya upaya yang harus dikerahkan dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi.

Mathis dan Jackson (2010) kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan yang bersifat langsung dan imbalan yang bersifat tidak langsung. Menurut Rivai dan Sagala (2011) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996: 119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Sofyandi (2008:157) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa

perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358)

kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

- a) Kompensasi finansial langsung, terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

- b) Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mutiara Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa:

1) Kompensasi Keuangan Langsung, terdiri atas:

- 1) Gaji, yakni imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

2) Upah, yakni merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

3) Insentif, yakni merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Dan menurut Rivai (2009:744) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai pembayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c) Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang

biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

c. Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004: 77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk:

- 1) Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- 2) Mendorong agar lebih berprestasi
- 3) Agar dapat mempertahankan mereka.

Menurut Rivai (2009: 743) tujuan kompensasi yaitu:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
- 6) Mengikuti aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1) Faktor Pemerintah

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

2) 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 bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) Standard Biaya Hidup

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

4) Ukuran Perbandingan Upah

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

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

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

Menurut Panggabean (2004: 81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor:

- 1) Penawaran dan permintaan.
- 2) Serikat pekerja.
- 3) Kemampuan untuk membayar.
- 4) Produktivitas.
- 5) Biaya hidup.
- 6) Pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian

kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

7. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyan (1998: 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

Menurut As'ad (2014) pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto (2013) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

b) Dimensi-dimensi Yang Mempengaruhi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Gomes (2003: 134) yaitu:

- a. *Quality of Work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan.
- b. *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang dproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan.
- c. *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.

- d. *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
- e. *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak genar untuk memulai.
- f. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul.
- g. *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia.
- h. *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas.

Menurut T.R. Mitchell (1978: 343) dalam Sedarmayanti (2001: 51), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- 1) *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
- 2) *Promptness* (Ketepatan Waktu)
- 3) *Initiative* (Inisiatif)
- 4) *Capability* (Kemampuan)
- 5) *Communication* (Komunikasi).

Apabila ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan

standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 16-17) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas,

autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d) Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996: 342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- 1) *Performance Improvement* yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment* yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision* yaitu menentukan promosi, transfer dan demosi.
- 4) *Training and Development Needs* yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

- 5) *Career Planning and Development* yaitu memandu untuk menentukan jenis kari dan potensi karir yang dapat dicapai.
 - 6) *Staffing Process Deficiencies* yaitu memengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
 - 7) *Informational Innacurracies and Job Design Errors* yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalah yang telah terjadi dalam MSDM terutama di bidang informasi *job analysis*, *job design* dan sistem informasi MSDM.
 - 8) *Equal Employment Opportunity* yaitu menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
 - 9) *External Challenges*, terkadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu terlihat namun dengan melakukan penilaian kinerja akan terlihat sehingga membantu manajer SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - 10) *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi karyawan itu sendiri.
- e) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001: 71), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum.

- 2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personil dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel.
- 4) Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

Gambar II.1 : Kerangka Pikir tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru



Sumber: Modifikasi Penulis, 2019

3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang di hubungkan oleh teori yang ada maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu di duga kompensasi PT. Yakult PERSADA Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru menjadi komponen penting dalam penjualan minuman yakult.

4. Konsep Operasional

Untuk menjelaskan konsep teoritis yang telah di cantumkan, maka penulis mengoprasionalkan konsep tersebut untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan ini.

1. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).
2. Gaji dan upah yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
4. Komisi yaitu adalah hak yang bisa Anda klaim apabila Anda berhasil menjual suatu produk atau jasa dari suatu vendor.

5. Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan
6. Cuti adalah libur beberapa hari lamanya secara resmi tidak bekerja (untuk beristirahat). Cuti meliputi cuti sakit, cuti hamil dan lain-lain.
7. Asuransi Kesehatan adalah jenis asuransi yang paling banyak ditemui. Asuransi ini bisa dibeli secara langsung melalui agen asuransi, maupun diberikan sebagai bagian fasilitas kesehatan di tempat kerja
8. Kompensasi Langsung kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti *insentif* dan *gain sharing*.
9. Kompensasi Tidak Langsung Adalah imbalan tambahan yang diberikan perusahaan pada seluruh karyawan dalam rangka menambah kesejahteraan karyawan
10. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

5. Operasional Variabel

Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2011:741)	Kompensasi Karyawan	a. Kompensasi Langsung	a. Upah b. Gaji c. Insentif d. Bonus	Ordinal
		b. Kompensasi Tidak Langsung	a. Tunjangan Kesehatan b. Tunjangan Pensiun c. Tunjangan Cuti d. Tunjangan Perumahan	

Sumber: Modifikasi Peneliti, 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:8) yaitu metode penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru disebabkan perusahaan tersebut sebagai salah satu perusahaan bergerak di bidang penjualan minuman probiotik mirip *yogurt* yang mampu bertahan di pasar Indonesia.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2015). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan yang ada di PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru sebanyak orang 15 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan yang ada di PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru sebanyak 19 orang karyawan.

Tabel III.1 Populasi dan Sampel Penelitian Karyawan Lapangan PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

No	Nama	Populasi	Sampel	Persen (%)
1	Karyawan bagian Sales Driver	10	10	100%
2	Karyawan bagian Sales Man	9	9	100%
Jumlah		19	19	100 %

Sumber: PT. Yakult Indonesia PERSADA Tahun 2018

D. Analisis Data

Penelitian memusatkan perhatian secara intensif terhadap suatu objek tertentu yang kemudian di pelajari sebagai suatu kasus, dimana objek yang di teliti adalah kompensasi PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru, penulis menganalisa dengan data menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu metode penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2012:137) data primer merupakan sumber data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpul data. data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan di lapangan. Adapun data yang berasal dari informan yang diperoleh langsung dari PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:193) dalam buku “Metode Penelitian kualitatif dan Kuantitatif” data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara adalah wawancara penelitian, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan diberikan kepada subjek penelitian (Pemerintah Desa). Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2012:233) terdapat beberapa macam, yaitu: (1) *wawancara terstruktur* (peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh sehingga peneliti menyiapkan instrumen

penelitian berupa pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan); (2) *wawancara semiterstruktur* (pelaksanaan wawancara lebih bebas, dan bertujuan untuk menemukan pemasalahan secara lebih terbuka dimana responden dimintai pendapat dan ide-idenya); dan (3) *wawancara tidak terstruktur* (merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini menggunakan teknik wawancara sebagai data pokok untuk mengetahui Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

2. Kuesioner merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian dalam bentuk jawaban lembar/daftar pertanyaan secara sistematis yang berhubungan dengan penelitian. Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.
3. Observasi menurut Hadi dalam Sugiyono (2012:166) merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam. Berdasarkan pendapat tersebut, maka

yang diamati dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Analisis pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Yakult PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.

G. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian direncanakan dilakukan dimulai dari bulan Maret 2019 hingga bulan April 2020. Lebih jelasnya dapat dilihat pada halaman berikut:



Tabel III.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

No	Kegiatan	Tahun 2019/2020																											
		Bulan dan Minggu Ke-																											
		Jul				Ags				Sep				Okt				Nov				Des				Jan			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Up																												
2	Seminar Up																												
3	Revisi UP																												
4	Revisi Kuissioner																												
5	Rekomendasi Survy																												
6	Survy Lapangan																												
7	Analisis Data																												
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																												
9	Konsultasi Revisi Skripsi																												
10	Ujian Konfhrensip Skripsi																												
11	Revisi Skripsi																												
12	Penggandaan Skripsi																												

Sumber: Data Modifikasi Berdasarkan Pedoman Penulisan UP FISIPOL-UIR, 2019

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

Pada tahun 1930 Dr. Minoru Shirota, seorang dokter lulusan Kyoto Imperial University-Jepang, berhasil menemukan bakteri asam laktak yang bermanfaat untuk menekan pertumbuhan bakteri merugikan yang hidup di dalam usus manusia. Bakteri ini kemudian dinamakan *Lactobacillus casei Shirota strain*.

Dengan dedikasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi terhadap kesehatan masyarakat, pada tahun 1935 Dr. Shirota berhasil menciptakan minuman Yakult yang mengandung bakteri berguna *Lactobacillus casei Shirota strain* yang bermanfaat bagi pencernaan manusia. Minuman ini kemudian di jual di jepang dengan harga yang terjangkau.

Untuk mendukung usaha penelitian pada bakteri yang bermanfaat bagi kesehatan manusia, pada tahun 1967 didirikan Pusat Penelitian Mikrobiologi Yakult (Yakult Central Institute) di Tokyo, jepang.

Yakult Central Institute telah melakukan beragam penelitian untuk mengembangkan produk-produk dengan menggunakan bakteri yang bermanfaat.

Setelah berkembang pesat di jepang akhirnya Yakult masuk di indonesia dan pada tanggal 2 februari tahun 1990 bedirilah PT Yakult Indonesia Persada di Indonesia dengan kantor pusat yang beralamt di Central Plaza, Jakarta Selatan dan pengembangan pabrik di Pasar Kebo, Jakarta Timut. Pada tahun 1997 pemindahan

lokasi pabrik dari pasar Rebo-Jakarta ke Cicurung, Sukabumi. PT Yakult Indonesia Persada memiliki cabang sebanyak 42 cabang . Di Pekanbaru PT Yakult Indonesia Persada berdiri pada Agustus 2001. Cabang pekanbaru merupakan cabang yang ke 8. Di Riau PT Yakult Indonesia Persada memiliki cabang sebanyak 3 (tiga) cabang yaitu: Pekanbaru, Dumai dan Rengat. PT Yakult Indonesia Persada cabang Pekanbaru memiliki batasan yaitu batas Kampar minas, siak Kampar dan pelalawan. PT Yakult Indonesia Persada cabang Pekanbaru merupakan Distributor yang beralamat di jalan Soekarno Hatta No 171-172, RT 2, RW 4 Kelurahan Sidomulyo depan Mobil 88.

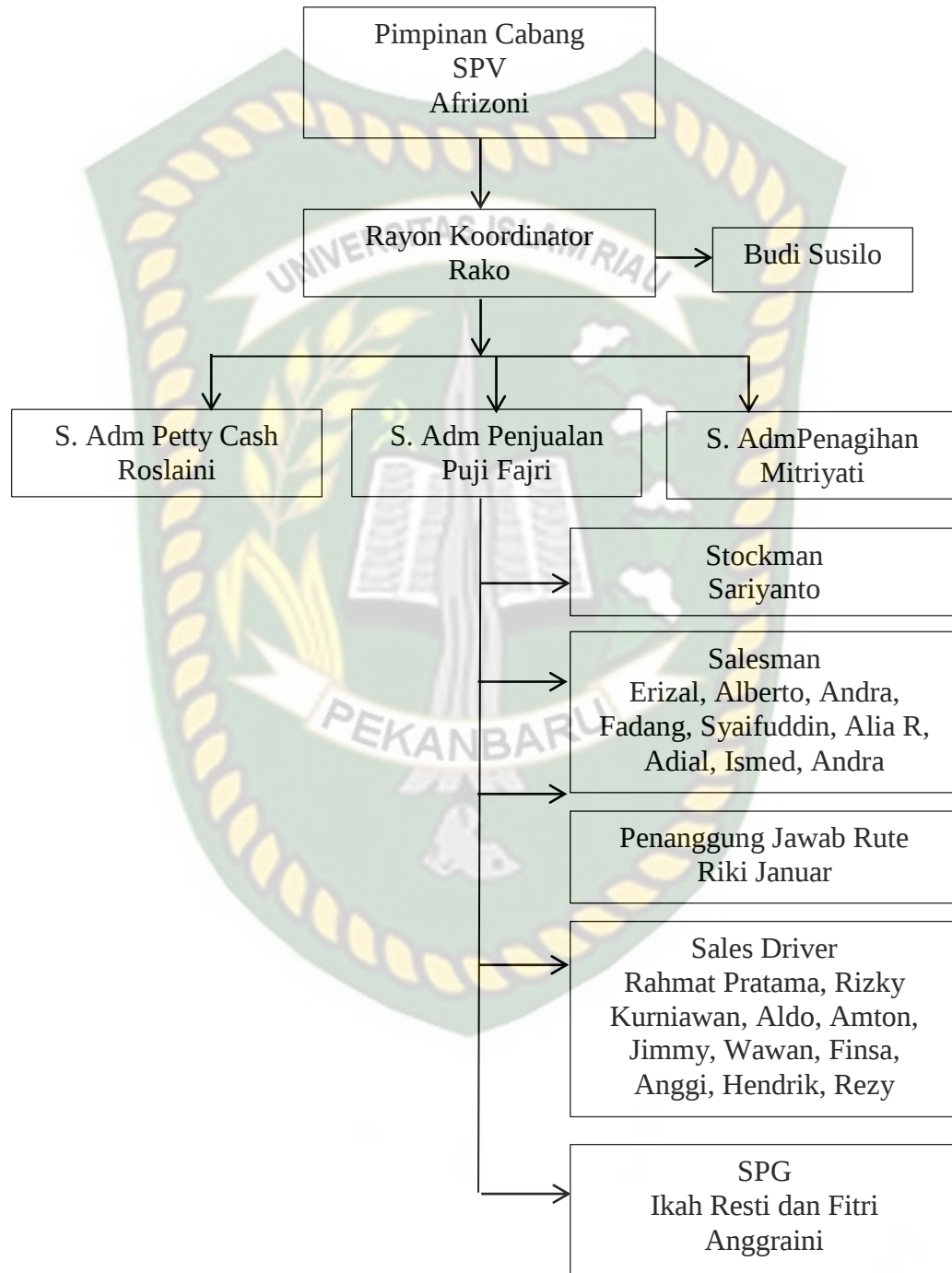
Minuman Yakult ini memiliki masa kadaluarsa selama 40 hari. Dalam memasarkan minuman yakult ini perusahaan memberangkatkan 1 mobil Box Cold Stotage. Dalam mobil box terdapat 50 yakult dengan suhu pendinginan 0-10°C.

B. Prinsip Organisasi PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

Prinsip dari organisasi Yakult adalah membentuk suatu keluarga yang bahagia dan suatu masyarakat yang sehat didalam negeri dan seluruh Dunia.

Untuk mencapai prinsip ini di Indonesia, Yakult melakukan usaha-usaha-usaha khusus setiap hari menerangkan nilai ilmiah dari produk Yakult kepada lrbih banyak orang setiap hari dan mengirimkan lebih banyak Yakult setiap harinya.

C. Struktur Organisasi PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru.



Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sampel yang diberikan kuesioner penelitian. Responden penelitian ini terdiri dari Salesman sebanyak 9 responden dan Sales Driver sebanyak 10 yang berjumlah sebanyak 19 responden. Identitas responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian data responden pada kuesioner. Adapun data responden yang diisi meliputi usia, jenis kelamin, dan pekerjaan. Hasil rekapitulasinya adalah sebagai berikut:

1. Usia

Data mengenai usia responden penelitian ini berjumlah 19 responden yang terdiri dari Salesman sebanyak 9 responden dan Sales Driver sebanyak 10 di peroleh dari data responden pada kuesioner penelitian. Hasil rekapitulasinya adalah sebagai berikut.

Tabel V.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	24 – 26 Tahun	7	36.84
2	27 – 30 Tahun	9	47.37
3	31 – 34 Tahun	3	15.79
Jumlah		19	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Rata-rata responden yang diteliti berusia 24 – 26 tahun, atau terdapat 7 responden (36.84%) yang berada dalam rentang usia tersebut. Kemudian terdapat 9 responden (47.37%) yang berusia 27 – 30 tahun, selanjutnya terdapat 3 responden (15.79%) berusia 31 – 34 tahun.

2. Pekerjaan

Melalui pengisian data responden dalam kuesioner penelitian, dapat diklasifikasi dan direkapitulasikan hasilnya sebagai berikut:

Tabel V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Sales Driver	10	52.63
2	Salesman	9	47.37
Jumlah		19	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil pengisian data responden, dapat diklasifikasikan jenis pekerjaan responden dalam 2 jenis pekerjaan seperti pada tabel V.3 tersebut di atas. Dimana responden yang bekerja sales driver ada 10 orang (52.63%), yang bekerja sebagai salesman ada 9 orang (43.37%), Pekerjaan lainnya di sini adalah jenis pekerjaan yang tidak ingin disebutkan oleh responden

B. Analisis Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru

Instrumen penelitian berupa wawancara dan kuisisioner penelitian disusun sesuai dengan operasional variabel penelitian terkait Pemberian Kompensasi pada Karyawan Lapangan PT. Yakult Indonesia Persada Di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Indikator dalam penelitian ini adalah Kompensasi langsung yang terdiri dari upah, gaji, insentif, dan bonus, dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan cuti dan tunjangan perumahan. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban wawancara dan kuisisioner

terhadap keempat indikator tersebut jika dilihat dari sisi penjual, dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang upah pada tabel tanggapan berikut ini:

a. Upah

Tabel V.3 Tanggapan Salesman Terkait Indikator Kompensasi Langsung Tentang Upah

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perusahaan memberikan upah per-jam apabila saya melakukan pekerjaan lembur?	12	7	0	0	0	19
2	Anda dapat memenuhi semua kebutuhan dengan upah yang diberikan perusahaan?	12	7	0	0	0	19
Jumlah		24	14	0	0	0	38
Rata-rata (%)		12 63.16%	7 36.84%	0 0	0 0	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.3 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 12 orang dengan persentase 63.16% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 7 orang responden dengan persentase 36.84% memilih jawaban setuju.

Sedangkan jawaban cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberi jawaban. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang upah di dominasi oleh jawaban setuju yakni sebanyak 12 orang dengan persentase sebanyak 63.16%.

Mengenai pemberian upah karyawan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan memberikan upah kepada karyawan setiap bulannya sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Dan pemberian upah ini diberikan perjam apabila karyawan melakukan pekerjaan lembur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekannbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Perusahaan memberikan upah kepada karyawan per-jam apabila karyawan melakukan pekerjaan lembur dan perusahaan memenuhi semua kebutuhan dengan upah yang diberikan”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa upah adalah kewajiban perusahaan yang harus di berikan kepada karyawan.

b. Gaji

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang gaji pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.4 Tanggapan Salesman Terkait Indikator Kompensasi Langsung tentang Gaji

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Gaji dan upah yang diterima diberikan tepat waktu?	10	9	0	0	0	19
2	Jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan?	11	8	0	0	0	19
Jumlah		21	17	0	0	0	38
Rata-rata (%)		10.5 55.26%	8.5 44.74%	0 0	0 0	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.4 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 10.5 dengan persentase 55.26% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 8.5 responden dengan persentase 44.74% memilih jawaban setuju. Sedangkan jawaban cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberi jawaban. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang gaji di dominasi oleh jawaban setuju yakni sebanyak 10.5 orang dengan persentase sebanyak 55.26%.

Mengenai pemberian gaji karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan setiap bulannya sesuai dengan jumlah yang sudah ditetapkan perusahaan. Dan pemberian gaji ini diberikan secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekannbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Gaji dan upah yang diterima karyawan diberikan secara tepat waktu dan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa gaji adalah kewajiban yang harus diterima karyawan dan kewajiban perusahaan harus memberikan gaji secara tepat waktu.

c. Insentif

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang insentif pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.5 Tanggapan Salesman Terkait Indikator Kompensasi Langsung Tentang Insentif

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perusahaan memberikan insentif secara berkala?	10	9	0	0	0	19
2	Insentif yang diberikan perusahaan di rasa cukup bila dibandingkan dengan pencapaian prestasi anda?	9	8	1	1	0	19
Jumlah		19	17	1	1	0	38
Rata-rata (%)		9.5 50.00%	8.5 44.74%	0.5 2.6%	0.5 2.6%	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.5 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 9.5 dengan persentase 50.00% memilih jawaban sangat setuju. Adapun jenis insentif yang di berikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa *insentif material* dan *insentif non material*. *Insentif material* terdiri dari bonus, komisi, *profit sharing*, kompensasi yang ditanggihkan. Sedangkan *insentif non finansial* yang di berikan tidak bentuk uang yaitu pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan, ucapan terima kasih (secara normal maupun non formal) dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja. Adapun penerima insentif yitu karyawan yang mencapai target penjualan penbulannya sesuai target yang di berikan perusahaan.

Mengenai pemberian insentif karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan setiap bulannya sesuai dengan target yang karyawan capai. Dan pemberian insentif ini diberikan secara berkala.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekannbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara berkala dan sesuai target yang di dapat karyawan setiap bulannya dan insentif yang diberikan perusahaan dirasa cukup bila dibandingkan dengan pencapaian prestasi karyawan”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa insentif adalah kewajiban yang harus diterima karyawan apabila karyawan mencapai target yang sesuai di targetkan perusahaan.

d. Bonus

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang bonus pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.6 Tanggapan Responden Terkait Indikator Kompensasi Langsung Tentang Bonus

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Bonus diberikan kepada bapak/ibu yang mencapai target	11	8	0	0	0	9
2	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi Bapak/Ibu	10	9	0	0	0	9
Jumlah		21	17	0	0	0	38
Rata-rata (%)		10.5 55.26%	8.5 44.74%	0 0	0 0	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.6 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 10.5 dengan persentase 55.26% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 8.5 responden dengan persentase 44.74% memilih jawaban setuju. Sedangkan jawaban cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberi jawaban. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang bonus di dominasi oleh jawaban setuju yakni sebanyak 10.5 orang dengan persentase sebanyak 56.26%.

Bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk masing-masing divisi berbeda-beda dan juga untuk pemberian bonus untuk sekretaris dan manager operasional yang merupakan kedudukan paling tinggi di perusahaan juga berbeda dengan karyawan yang kedudukannya dibawahnya. Pemberian bonus biasanya menyeluruh kepada karyawan, bonus juga lebih cenderung ke bagian administrasi. besarnya pemberian bonus biasanya kebijakan perusahaan.

Mengenai pemberian bonus karyawan sudah diberikan sesuai kebijakan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan absensi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Perusahaan memberikan bonus kepada seluruh karyawan (apresiasi perusahaan terhadap karyawan dan pemberian bonus sesuai absensi dan produktivitas karyawan”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa bonus adalah apresiasi perusahaan terhadap karyawan dan di berikan sesuai dengan absensi dan produktivitas karyawan.

Tabel V.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Langsung

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Upah	12	7	0	0	0	19
		63.16%	36.84%	0	0	0	100%
2	Gaji	10.5	8.5	0	0	0	19
		55.26%	44.74%	0	0	0	100%
3	Insentif	9.5	8.5	0.5	0.5	0	19
		50%	44.74%	2.60%	2.60%	0	100%
4	Bonus	10.5	8.5	0	0	0	19
		55.26%	44.74%	0	0	0	100%
Jumlah		42.5	32.5	0.5	0.5	0	76
		223.68%	171.06%	2.6%	2.6%	0	400%
Rata-Rata		42.5	32.5	0.5	0.5	0	19
		223.68%	171.06%	2.6%	2.6%	0	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan rekapitulasi table V.7 di ketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator kompensasi langsung, yaitu dari 19 responde yang menjawab sangat setuju sebanyak 42.5 dengan rata-rata 223.68%, yang menjawab setuju sebanyak 32.5 dengan nilai rata-rata 171.06%, yang menjawab cukup dan tidak setuju sebesar 0.5 dengan nilai rata-rata 2.6%, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung yang ada selama ini sudah memuaskan. mpirkan pembayaran dengan jelas sehingga karyawan tidak merasa dirugikan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun tunjangan yang ada di PT. Yakult Indonesia Persada di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru adalah tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan cuti dan tunjangan perumahan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil olahan kuesioner dan wawancara penelitian di bawah ini:

a. Tunjangan Kesehatan

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang tunjangan kesehatan pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.8 Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Kesehatan

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang cukup di samping gaji bulanan?	12	7	0	0	0	19
2	Tunjangan kesehatan sangat menyenangkan saya dalam melaksanakan tugas saya di perusahaan?	9	10	0	0	0	19
Jumlah		21	17	0	0	0	38

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
Rata-rata (%)		10.5 55.26%	8.5 44.76%	0 0	0 0	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.5 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 10.5 dengan persentase 55.26% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 8.5 responden dengan persentase 44.76% memilih jawaban setuju. Sedangkan jawaban cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberi jawaban. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang tunjangan kesehatan di dominasi oleh jawaban setuju yakni sebanyak 10.5 orang dengan persentase sebanyak 56.26%.

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Saat ini sudah semakin banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan Tunjangan kesehatan karyawan walau setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapannya. Tunjangan kesehatan sudah diberikan sesuai aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekannbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan melalui BPJR Kesehatan dan tunjangan kesehatan sangat menyenangkan karyawan dalam

melaksanakan tugasnya di perusahaan”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, tunjangan kesehatan adalah tunjangan yang di berikan kepada karyawan setiap bulan yang di berikan melalui BPJS kesehatan yang sewaktu-waktu bias digunakan karyawan apabila mengalami sakit. Dengan adanya tunjangan dapat menenangkan keryawan dalam melaksanakan tugasnya di perushaan.

b. Tunjangan Pensiun

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Tidak Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang tunjangan pensiun pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.9 Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Pensiun

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Bapak/ibu memperoleh dana pensiun dari perusahaan	9	10	0	0	0	19
2	Dana pensiun memberikan kepuasan kepada bapak/ibu setelah pensiun bekerja	7	12	0	0	0	19
Jumlah		16	22	0	0	0	38
Rata-rata (%)		8 42.11%	11 57.89%	0 0	0 0	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.5 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 8 dengan persentase 42.11% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 11 responden dengan persentase 57.89% memilih jawaban setuju. Sedangkan jawaban cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberi jawaban. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang tunjangan pensiun di dominasi oleh jawaban sangat setuju yakni sebanyak 11 orang dengan persentase sebanyak 57.89%.

Mengenai tunjangan pensiun karyawan, perusahaan memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan di perusahaan. Tunjangan pensiun diberikan agar dimana usia pensiun karyawan tersebut tetap menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekanbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Karyawan memperoleh dana pensiun dari perusahaan, dana pensiun juga dapat memberikan kepuasan kepada karyawan setelah mereka pensiun bekerja”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa tunjangan pensiun adalah apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah mengabdikan di perusahaan..

c. Tunjangan Cuti

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang tunjangan cuti pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.10 Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Cuti

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi bapak/ibu	9	7	2	1	0	19
2	Bapak/ibu dapat menggunakan tunjangan cuti untuk beristirahat	10	7	2	0	0	19
Jumlah		19	14	4	1	0	38
Rata-rata (%)		9.5 50%	7 36.84%	2 10.53%	0.5 2.63%	0 0	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.5 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 9.5 dengan persentase 50% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak 7 responden dengan persentase 36.84% memilih jawaban setuju. Sedangkan jawaban cukup sebanyak 2 dengan persentase 10.53%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0.5 dengan persentase 2.63% dan tidak ada responden yang memberi jawaban sangat tidak setuju. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang tunjangan cuti di dominasi oleh jawaban setuju yakni sebanyak 9.5 orang dengan persentase sebanyak 50%.

Merupakan bayaran yang diberikan saat tidak bekerja dimana karyawan memiliki hari-hari cuti dibayar sebagai bentuk tunjangan. Mengenai pemberian tunjangan cuti karyawan diberikan hanya 12 hari kerja dalam setahun .

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekannbaru, diketahui bahwa”

“Ya. Perusahaan memberikan tunjangan cuti kepada karyawan sebanyak 12 hari kerja dalam 1 Tahun, dan karyawan dapat menggunakan tunjangan cuti itu untuk beristirahat dan acara lainnya”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa tunjangan cuti merupakan cuti yang diberikan ketika karyawan sakit atau acara lainnya yang dapat di gunakan karyawan.

d. Tunjangan Perumahan

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator Kompensasi Langsung diketahui hasil sebaran kuesioner tentang perumahan pada tabel tanggapan berikut ini:

Tabel V.11 Tanggapan Terkait Indikator Kompensasi Tidak Langsung Tentang Tunjangan Perumahan

No	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perusahaan memberikan tunjangan perumahan bagi Bapak/Ibu	3	1	6	5	4	19
2	Perusahaan memberikan mess atau asrama kepada Bapak/Ibu	2	4	6	4	3	19
Jumlah		5	5	12	9	7	38
Rata-rata (%)		2.5 13.16%	2.5 13.16%	6 31.58%	4.5 23.68%	3.5 18.42%	19 100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel V.5 diketahui secara keseluruhan bahwa sebanyak 2.5 dengan persentase 13.16% memilih jawaban sangat setuju. Kemudian sebanyak

2.5 responden dengan persentase 13.16% memilih jawaban setuju. Sedangkan jawaban cukup sebanyak 6 dengan persentase 31.58, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4.5 dengan persentase 23.68% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3.5 dengan persentase 18.42%. Sehingga dalam hal ini untuk indikator Kompensasi langsung tentang tunjangan perumahan di dominasi oleh jawaban cukup yakni sebanyak 6 dengan persentase sebanyak 31.58%.

Mengenai tunjangan perumahan karyawan yang berasal dari luar kota mendapatkan tunjangan berupa mess, sedangkan karyawan masih di dalam kota tunjangan perumahan yang diberikan berupa uang pesangon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT Yakult Indonesia Persada di Jalan Soekarno Hatta Pekannbaru, diketahui bahwa”

“Perusahaan meberikan tunjangan perumahan kepada karyawan yang berasal dari luar kota berupa mess, dan perusahaan memberikan uang pesangon bagi karyawan yang berada di dalam kota.”. (Wawancara tanggal 29 November 2019).

Melalui jawaban kuesioner dan wawancara tersebut, bahwa bonus adalah apresiasi perusahaan terhadap karyawan dan di berikan sesuai dengan absensi dan produktifitas karyawan.

Tabel V.12 Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Kompensasi Tidak Langsung

	Pertanyaan tentang	Jumlah Responden Menjawab Skor (%)					Jumlah
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tunjangan Kesehatan	10.5	8.5	0	0	0	19
		55.26%	44.76%	0	0	0	100%
2	Tunjangan Pensiun	8	10	0	0	0	19
		44.44%	55.56%	0	0	0	100%
3	Tunjangan Cuti	9.5	7	2	0.5	0	19
		50%	36.84%	10.53%	2.63%	0	100%
4	Tunjangan Perumahan	2.5	2.5	6	4.5	3.5	19
		13.16%	13.16%	31.58%	23.68%	18.42%	100%
Jumlah		30.5	28	8	5	3.5	75
		162.86%	150.32%	42.11%	26.31%	18.42%	400%
Rata-rata (%)		7.63	7	2	1.25	0.88	19
		40.72%	37.58%	10.53%	6.58%	4.61%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan rekapitulasi table V.12 di ketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator kompensasi langsung, yaitu dari 19 responde yang menjawab sangat setuju sebanyak 7.63 dengan rata-rata 40.72%, yang menjawab setuju sebanyak 7 dengan nilai rata-rata 37.58%, yang menjawab cukup sebesar 2 dengan nilai rata-rata 10.53%, yang menjawab tidak setuju sebesar 1.25 dengan nilai rata-rata 6.58 dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0.88 dengan nilai rata-rata 4.61. Melihat dari keadaan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi di perusahaan sdah sangat teratur dan sangat baik namun perlu di perbaiki untuk pemberian bonus karyawan yang mencapai target agar di lampirkan pembayaran dengan jelas sehingga karyawan tidak merasa dirugikan.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan lapangan sudah baik dan merupakan komponen penting dalam penjualan minuman yakult. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaannya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan

akan cenderung kurang maksimal melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Rivai dan Sagala (2012) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

D. Faktor Pendukung Pemberian Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam pemberian kompensasi langsung adalah meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap kerja, kompensasi harus

dibayar tepat pada waktunya jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, dan dapat mendorong gairah dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam pemberian kompensasi tidak langsung adalah dengan adanya tunjangan-tunjangan yang di berikan kepada karyawan yang sesuai dengan kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkat motivasi, kedisiplinan, kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

E. Faktor Penghambat Pemberian Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam pemberian kompensasi langsung adalah Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turn over* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam pemberian kompensasi tidak langsung adalah kurangnya tanggapan perusahaan dalam pemberian tunjangan perumahan dan perusahaan tidak memberikan mess atau asrama kepada karyawan apabila sedang berada di luarkota.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan tujuan penelitian untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru dan untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pemberian kompensasi pada karyawan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan lapangan PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru yang berupa kompensasi langsung yaitu terdiri dari upah, gaji, insentif, dan bonus dan kompensasi tidak langsung seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan cuti dapat dikatakan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yang menjadi faktor pendukung dalam pemberian kompensasi adalah dengan memberikan gaji, upah, insentif dan bonus secara tepat waktu dan tidak menunda-nunda pembayarannya. Adapun faktor penghambat pemberian kompensasi adalah kurangnya pemberian kepedulian pemeliharaan kendaraan saat beroperasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk bisa meningkatkan pemberian kompensasi. Kompensasi dinilai penting oleh karyawan karena kompensasi merupakan salah satu bentuk cara dari perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai atau melebihi ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan. Terlebih lagi, bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dari hasil penelitian ini dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan alasan semakin tinggi bonus yang diberikan, mampu menjadi sebuah motivasi bagi karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat, ataupun menjadi sebagai motivasi lebih untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tahun-tahun sebelumnya.
2. PT Yakult Indonesia PERSADA di jalan Soekarno Hatta Pekanbaru lebih meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan lapangan seperti meningkatkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan penjualan perusahaan.
3. Kepada peneliti-peneliti berikutnya agar melakukan penelitian tentang analisis pemberian kompensasi kepada karyawan di perusahaan lainnya, dan supaya menambahkan variabel lainnya yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- As'ad, M. 2014. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Brown, H. Douglas. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching*. 4 Edition. New York: The Free Press.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lungan, R. 2006. *Aplikasi statistika dan hitung peluang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Alih bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Panggabean. M.S. 200), *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Pasolong, H. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori dan praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- George, R.Terry. 2006. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (cetakan kelima). Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sihotang. A. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, Jhon. 2013. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. 2013. *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winardi. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirman, Syafri. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta, Erlangga.

Zulkifli AM. 2012. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal :

Handaru, A.S., Utomo. T., Sudiarditha, I.K.R. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 117133.

Mondy, R.W., Noe, R. M., dan Premeaux, S. R. 1999. *Human resource management*. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *JurnalThe Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228.

Nugroho, A.D., Kunartinah. 2012, September. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 153-169.

Riskon, M., Purwadi, D. 2012, June. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35-43.

Samudra, A.P., Rahardjo, K., Mukzam, M.D. 2014, January. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-8.

Setiawan, Ferry dan Dewi Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal Bali: Universitas Udayana*.

Suryati. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal STIA ASMI SOLO*.

Susanta, I.W.K., Nadiasa, M., Adnyana, I.B.R. 2013, April. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Teknik Sipil*, 2(2), 1-8.

Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Admisitrasi Bisnis*, 1(1), 4155.

Zulfi, Adam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Skripsi, Studi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau