

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARGO LINTAS BENUA PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : DEPRI APRIANSYAH

NIM : 21.2011.279.P

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2014

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARGO LINTAS BENUA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

NAMA : DEPRI APRIANSYAH

NIM : 21.2011.279.P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2014

PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Depri Apriansyah
Nim : 21.2011.279.p
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang,2014

Penulis,

METERAI
TEMPEL
PAJAK PERANGKAS BUNDA
TSL
20
CFB87ACF283304788
ENAM RIBU RUPIAH
6000 DJP

(Depri Apriansyah)

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARGO
LINTAS BENUA PALEMBANG**

Nama : **Depri Apriansyah**

NIM : **21 2011 279.P**

Fakultas : **Ekonomi**


Program Studi : **Manajemen**

Mata Kuliah Pokok : **Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disyahkan

Pada tanggal

Pembimbing,


Fauzi Ridwan, Drs., M.M
NIDN / NBM : 0023075901 / 784023

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi

Manajemen


Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN / NBM : 0216057001 / 673839

MOTTO :

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alfa Edison)

Kupersembahkan kepada:

- *Ayahanda dan ibunda yang tercinta*
- *Kakak dan Adikku yang kusayangi*
- *Sahabat-sahabatku dan teman-temanku*
- *Almamater yang kubanggakan*
- *Seseorang yang kelak mendampingi hidupku*



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka untuk memenuhi salah satu persyaratan menempuh ujian dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari sekali akan keterbatasan dan kekurangan itu, sehingga skripsi ini jauh dari kesempurnaan dari yang diharapkan. Dan oleh karena itu, penulis menerima dengan hati yang tulus dan ikhlas segala tanggapan, kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, di masa-masa yang akan datang, dan penulis berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat, baik itu untuk penulis sendiri maupun bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi, untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. M. Idris, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Abid Djazuli, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Fauzi Ridwan, Drs., M.M., selaku Pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak DR.Omar Hendro, S.E., M.Si., dan Bapak Mahmud Nazari, S.E., M.Si., selaku Penelaah dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada kedua orang Tuaku tercinta yang tak henti menghadihkan limpahaan doa, cinta, kasih dan sayangnya serta semangat, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materiil selama ini.
8. Pimpinan, staf dan karyawan PT. Kargo Lintas Benua Palembang, yang telah memberikan bantuan data maupun keterangan dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman sejawat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2011 yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini, teman-teman di konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, serta teman-temanku lainnya yang tidak bisa di sebutkan satu persatu..

Semoga Allah SWT membalas semua amal ibadah yang telah dilakukan. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarokatu.

Palembang,2014

Penulis,

(Depri Apriansyah)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	13
1. Penelitian Sebelumnya	13
2. Landasan Teori	15

a. Kompensasi	15
b. Kinerja Karyawan	23
B. Hipotesis	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Tempat Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	32
1. Analisis Data	32
2. Teknik Analisis	33
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	33
b. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	37
1. Sejarah Singkat PT. Kargo Lintas Benua Palembang	37
2. kegiatan usaha perusahaan.....	39
3. Struktur Organisasi PT. Kargo Lintas Benua Palembang	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	44
1. Distribusi Data	44
a. Distribusi Karakteristik Responden	44

b. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi (X)	45
c. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Y)	51
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data	58
a. Hasil Pengujian Validitas Data	59
b. Hasil Pengujian Reliabilitas Data	61
3. Analisis Data	64
a. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana	64
b. Hasil Uji Hipotesis	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	68
B. Saran-saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I	Data SDM PT. Kargo Lintas Benua Palembang..... 07
Tabel II	Jenis Tunjangan Pada Perusahaan..... 10
Tabel III	Defenisi dan Indikator Variabel Penelitian..... 29
Tabel IV	Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi pada PT. Kargo lintas Benua Palembang Tahun 2013.....30
Tabel IV.1.	Distribusi Karakteristik Responden..... 44
Tabel IV.2.	Distribusi berdasarkan Usia Responden..... 44
Tabel IV.3.	Distribusi berdasarkan Pendidikan Responden..... 45
Tabel IV.4.	Distribusi jawaban Responden pada Item Gaji..... 46
Tabel IV.5.	Distribusi jawaban Responden pada Item Intensif..... 47
Tabel IV.6.	Distribusi jawaban Responden pada Item Promosi..... 48
Tabel IV.7.	Distribusi Jawaban Responden pada Item Asuransi..... 49
Tabel IV.8.	Distribusi Jawaban Responden pada Item Fasilitas..... 50
Tabel IV.9.	Distribusi Jawaban Responden pada Item Tujuan..... 51
Tabel IV.10.	Distribusi Jawaban Responden pada Item Standar..... 53
Tabel IV.11.	Distribusi Jawaban Responden pada Item Umpan Balik... 55
Tabel IV.12.	Distribusi Jawaban Responden pada Item Kompensasi... 56
Tabel IV.13.	Hasil Pengujian Validitas Item-item Variabel Kompensasi (X) 59
Tabel IV.14.	Hasil Pengujian Validitas Item-item Variabel Kinerja (Y) 60
Tabel IV.15.	Hasil Pengujian Reliabilitas Item-item Variabel Kompensasi(X) 62
Tabel IV.16.	Hasil Pengujian Reliabilitas Item-item Variabel Kinerja (Y) 63
Tabel IV.17.	Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana..... 64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi PT. Kargo Lintas Benua Palembang.....	43
Gambar 2 Kurva uji t pada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y).....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesione
- Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner Identitas Responden
- Lampiran 3 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi
- Lampiran 4 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja
- Lampiran 5 Frekuensi Data Identitas Responden
- Lampiran 6 Frekuensi Data Variabel Kompensasi
- Lampiran 7 Frekuensi Data Variabel Kinerja
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja
- Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 11 Tabel R Product Moment
- Lampiran 12 Tabel T Student's
- Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 Sertifikat Lulus Membaca Al Qur'an
- Lampiran 16 Sertifikat Test TOEFL
- Lampiran 17 Biodata Penulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARGO LINTAS BENUA PALEMBANG

Depri Apriansyah / 21 2011 279.p / **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kargo Lintas Benua Palembang**, dibawah bimbingan Bapak Fauzi Ridwan, Drs., M.M

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kargo Lintas Beua Palembang. Dalam penelitian ini sampel yaitu sebanyak 60 orang karyawan PT. Kargo Lintas Benua Palembang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara dan dokumentasi, teknik analisis adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 16.00*, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kargo Lintas Benua Palembang

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of the Compensation on the Employees' Performance of PT. Kargo Lintas Benua Palembang

Depri Apriansyah / 21 2011 279.P / **The Influence of the Compensation on the Employees' Performance of PT. Kargo Lintas Benua Palembang**, under the advisory of Mr. Fauzi Ridwan, Drs., M.M

The objective of this study was to find out how much the Influence of the Compensation on the Employees' Performance of PT. Kargo Lintas Benua Palembang. The sample of this study was 60 employees of PT. Kargo Lintas Benua Palembang. The data used in this study were primary and secondary data. The techniques for collecting the data were using interviews and documentation. The techniques for analyzing the were data qualitative and quantitative analyses.

Based on the SPSS For windows version 16.00 calculation , it showed that there was significant influence of the compensation on the employees' performance of PT. Kargo Lintas Benua Palembang.

Keyword : Compensation, Employees' Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Usaha Jasa Pengurusan Transportasi (*Freight Forwarding*) adalah kegiatan usaha yang ditujukan mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui transportasi darat, laut atau udara yang dapat mencakup kegiatan penerimaan, penyimpanan, sortasi, pengepakan, pengukuran, penimbangan, pengurusan penyelesaian dokumen, penerbitan dokumen angkutan, perhitungan biaya angkutan, klaim asuransi atas pengiriman barang serta penyelesaian tagihan dan biaya-biaya lainnya berkenaan dengan pengiriman barang-barang tersebut sampai dengan diterimanya oleh yang berhak menerimanya.

Freight forwarding nasional pada pertengahan tahun 1970 an sudah ada di Indonesia walaupun masih dalam bentuk kelompok-kelompok atau *associate member*. Pada tahun 1977 -1978 beberapa perusahaan *freight forwarding* nasional yang secara mandiri melakukan kegiatan jasa *freight forwarding*, disamping fungsinya sebagai agen perusahaan *freight forwarding* luar negeri. Volume perdagangan Indonesia semakin meningkat sehingga memerlukan perusahaan jasa angkutan yang betul-betul dapat dapat menunjang kegiatan ekspor komoditi Indonesia ke luar negeri. *Freight forwarding* berusaha “menjadi arsitek

dalam pengiriman barang ekspor keluar negeri dan sekaligus menjadi agen *of development* dalam membantu pemerintah mempromosikan barang-barang Indonesia di luar negeri.

Untuk menciptakan suatu industri transportasi laut nasional yang kuat, yang dapat berperan sebagai penggerak pembangunan nasional, menjangkau seluruh wilayah perairan nasional dan internasional sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat dan mewujudkan persatuan dan kesatuan bangsa, maka kebijakan Pemerintah di bidang transportasi laut tidak hanya terbatas pada kegiatan angkutan laut saja, namun juga meliputi aspek kepelabuhanan, keselamatan pelayaran serta bidang kelembagaan dan sumber daya manusia.

Sesuai dengan keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor : UK.11/15/15/DJLP-06 tentang Pembangunan Transportasi laut 2005-2024, penyelenggaraan transportasi laut berpedoman pada kebijakan-kebijakan berikut :

- a. Meningkatnya pelayanan transportasi laut nasional.
- b. Meningkatnya keselamatan dan keamanan dalam penyelenggaraan transportasi laut nasional.
- c. Meningkatnya pembinaan perusahaan transportasi laut.
- d. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia serta ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang transportasi laut.
- e. Meningkatnya pemeliharaan dan kualitas lingkungan hidup serta penghematan energi di bidang transportasi laut.

- f. Meningkatnya penyediaan dana pembangunan transportasi laut.
- g. Meningkatnya kualitas administrasi Negara pada sub sector transportasi laut.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam lingkungannya sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan yang sudah di rencanakan. 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.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang dihasilkan seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, oleh sebab itu perlu dilakukan pelatihan, peningkatan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku mereka agar dapat bekerja lebih efektif dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan sebagai asset berarti menempatkan karyawan pada posisi yang penting dalam strategi bersaing dan pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pimpinan dituntut mengetahui kebutuhan dari karyawan dalam perusahaan tersebut, salah satunya dalam pemberian kompensasi bertujuan untuk mensejahterakan karyawan sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai oleh perusahaan sehingga timbulnya rasa semangat kerja didalam diri karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat dapat berpengaruh kepada kemajuan perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan perusahaan. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat kerja yang diinginkan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga produktivitas meningkat dan

perusahaan mampu meningkatkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Pengaturan kompensasi pada suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Masalah kompensasi mungkin merupakan tugas yang paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun organisasi. Manfaat pemberian kompensasi sebagai dasar untuk penghargaan karyawan berdasarkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan yang diukur dari prestasi individu masing-masing.

Pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam bekerja setiap karyawan pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pengorbanannya. Kompensasi yang sesuai dapat mendorong semangat kerja karyawan karena apabila semangat kerja meningkat maka produk yang dihasilkan akan maksimal dan secara tidak langsung tujuan perusahaan akan tercapai.

Prestasi dan kepuasan kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja. Tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi dan kepuasan kerja yang akan dapat di capai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul

akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. 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 terasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya di bandingkan yang tidak bekerja

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan perusahaan, diperlukan kinerja secara optimal yang dapat tercapai apabila mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus benar – benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Dengan memenuhi kebutuhan berarti karyawan mendapat kepuasan atas apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan tersebut dapat menggunakan sumber daya manusia secara optimal. Penggunaan sumber daya manusia yang optimal tercermin dari berhasil tidaknya perusahaan dalam mengupayakan pegawainya agar mempunyai sifat positif sehingga tercipta kinerja yang efektif. Kinerja yang efektif harus disertai pemberian kompensasi baik dalam bentuk upah. Bonus dan insentif yang diberikan perusahaan agar mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal dan efektif.

Demikian pula pada Manajemen PT. Kargo Lintas Benua Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Transportasi Nasional dan Internasional (*Freight Forwarding*) khususnya transportasi laut yang

jenis kegiatannya adalah angkutan barang berupa Bahan Bakar Minyak atau Solar dan *Marine Fuel Oil* (MFO) atau Minyak Hitam, dan sarana yang digunakan dalam kegiatan angkutan barang tersebut yaitu menggunakan Kapan Tongkang dan Kapal Tug Boat. Adapun jumlah karyawan sebanyak 149 orang (berdasarkan data Bagian SDM Tahun 2013). Adapun gambaran mengenai data SDM karyawan berdasarkan jenis kelamin dan latar belakang pendidikan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1
Data SDM PT. Kargo Lintas Benua Palembang
Tahun 2013

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
SLTP atau Sederajat	19	5	24
SMA atau sederajat	44	18	62
Diploma/akademi	23	17	40
Strata 1	17	6	23
Jumlah	103	46	149

Sumber: Data Bagian SDM Tahun 2013

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih optimal dan efektif dapat melalui pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tersebut tidak mungkin terjadi jika PT. Kargo Lintas Benua Palembang tidak memenuhi kepuasan karyawan salah satunya dalam bentuk kompensasi yaitu gaji, bonus, upah serta insentif.

Selama proses kerja, PT. Kargo Lintas Benua Palembang sering kali terjadi kesalahan karyawan yang sering melanggar peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti: datang terlambat ketempat kerja, pulang sebelum waktunya, bahkan ada yang tidak masuk kerja tanpa

alasan yang jelas. Selain itu kurang terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga sering menyebabkan kesalahpahaman antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan PT. Kargo Lintas Benua Palembang, dengan demikian tentunya akan menghambat aktivitas yang ada di PT. Kargo Lintas Benua Palembang.

Kinerja karyawan yang tidak optimal dan tidak efektif pada PT. Kargo Lintas Benua Palembang akan mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai karena kurangnya kerjasama para karyawan didalam bekerja, sehingga standar kerja yang ditetapkan perusahaan sulit tercapai karena karyawan kurang termotifasi, jadi banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu jadi tidak maksimal untuk menyelesaikan tugasnya dan kerja yang kurang memuaskan dari karyawan.

PT. Kargo Lintas Benua Palembang memberikan gaji dan kompensasi berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis didapatkan bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku yakni sesuai dengan UMF (upah Minimum Fisik) Kota. Perusahaan selain memberikan gaji pokok juga memberikan tunjangan (keluarga, jabatan, kesehatan, uang makan dan uang transportasi) serta bonus perusahaan yang dibagikan pada karyawan dan diberikan setiap tahun jika perusahaan mendapatkan laba. Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan yakni karyawan tetap dan minimal telah bekerja selama satu tahun, dimana setiap

tahunnya akan dinaikkan menjadi 10%, sedangkan bagi karyawan yang memiliki kinerja buruk/rendah maka tidak akan diberikan bonus tahunan, diberikan surat peringatan, diturunkan jabatannya (demosi), dan bahkan dilakukan PHK dari perusahaan. Sedangkan untuk karyawan kontrak hanya diberikan gaji pokok saja beserta uang makan dan uang transportasi. Berdasarkan data yang didapat penulis dari PT. Kargo Lintas Benua Palembang mengenai ketentuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji pokok
2. Tunjangan istri sebesar 10 % dari gaji pokok
3. Tunjangan anak sebesar 5 % untuk masing-masing anak, maksimal 2 anak
4. Tunjangan pangan per orang 10 kg beras per pegawai dan tertanggung sebesar Rp. 7.500 (3 tanggungan dan pegawai yang bersangkutan)
5. Bonus tahunan jika perusahaan memperoleh laba melebihi target yang telah ditentukan
6. Tunjangan Perusahaan

Melaksanakan perubahan Tunjangan Perusahaan kepada Pegawai, sehingga sesuai dengan ketentuan PT. Kargo Lintas Benua Palembang sebagai berikut:

Tabel II
Jenis Tunjangan pada PT. Kargo Lintas Benua Palembang
Tahun 2013

No	Jenis Tunjangan	Jumlah	Total
1	Tunjangan Kepala Bagian - Tunjangan Jabatan - Tunjangan Keahlian - Tunjangan Perumahan - Tunjangan Transport - Tunjangan Pengobatan	Rp. 5.070.000 Rp. 1.521.000 Rp. 781.250 Rp. 601.560 Rp. 718.750	Rp. 8.692.560
2	Tunjangan Kepala Subbagian - Tunjangan Jabata - Tunjangan Keahlian - Tunjangan Perumahan - Tunjangan Transport - Tunjangan Pengobatan	Rp. 2.574.000 Rp. 819.000 Rp. 585.940 Rp. 515.625 Rp. 431.250	Rp. 4.925.815
3	Tunjangan Staf: - Tunjangan Jabatan - Tunjangan Keahlian - Tunjangan Perumahan - Tunjangan Transport - Tunjangan Pengobatan	Rp. 1.716.000 Rp. 546.000 Rp. 390.625 Rp. 429.690 Rp. 359.375	Rp. 3.441.690
4	Tunjangan Pelaksana/lapangan: - Tunjangan Jabatan - Tunjangan Keahlian - Tunjangan Perumahan - Tunjangan Transport - Tunjangan Pengobatan	Rp. 1.215.000 Rp. 540.000 Rp. 390.625 Rp. 429.690 Rp. 359.375	Rp. 2.934.690

Masing-masing tunjangan kemudian di potong simpanan wajib sebesar 5 % untuk pensiun. Penentuan kenaikan gaji untuk masing-masing pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kenaikan tingkat reguler 4 tahun sekali
- b. Kenaikan gaji berkala 2 tahun sekali
- c. Upah minimum (UM) Rp 1.995.220,- per bulan (Ketentuan Disnaker)

Sedangkan jika dihubungkan dengan kinerja karyawan didapatkan data Tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun 2012 ke tahun 2013 mengalami peningkatan dari tahun 2012 yang hanya 4% menjadi 6% di tahun 2013. Tingkat keterlambatan karyawan hadir di tempat kerja tahun 2012 sebesar 3% dan tahun April 2013 meningkat menjadi 5% padahal pihak manajemen telah memberlakukan sistem kartu absensi (data bagian ke karyawan an tahun 2013).

Hasil kerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh kompensasi kurang maksimal dan kurangnya motivasi dari perusahaan. Hal ini berdampak pada umpan balik yang diharapkan perusahaan dan ditunjukkan dengan laporan hasil kerja tahunan karyawan menurun.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kargo Lintas Benua Palembang.**

2. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi yang terhadap kinerja karyawan pada PT. Kargo Lintas Benua Palembang ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan diadakannya penulisan ini, penulis ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kargo Lintas Benua Palembang

4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penulisan ini, maka diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui keterkaitan antara ilmu teori di bangku kuliah dengan kenyataan sebenarnya yang terjadi di perusahaan maupun didalam masyarakat khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan

Untuk digunakan sebagai informasi mengetahui masalah yang ada dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang ada di dalam perusahaan.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya Fakultas Ekonomi Jurusan manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Negara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Penerbit JBRC. Jakarta.
- Indah Syahputri. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan*, FE Universitas Muhammadiyah Palembang. Tidak untuk di publikasikan.
- M. Iqbal Hasan. 2008. *Statistik 2*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2009. *Metode Penelitia*, Cetakan Ketujuh. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Pengantar Ekonomi SDM*. Penerbit LPFE. UI. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Soekidjo Notoadjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfa Beta. Bandung