SKRIPSI

ANALISIS KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK. PLANT BANDUNG

Oleh :

Irvan Syariful Nugraha

21208021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

BANDUNG

2012

Latar Belakang Penelitian

Para karyawan, merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, kreativitas dan tenaga yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Alasan seseorang bekerja pada suatu perusahaan yaitu untuk mendapatkan uang guna memenuhi dan memuaskan kebutuhannya.

Perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkat kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam pesaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Selain kompensasi, perusahaan juga dituntut untuk dapat membuat karyawannya merasa terpuaskan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi peningkatan produktivitas. Semakin tinggi produktivitas karyawannya, maka akan semakin cepat pula pencapaian sasaran organisasinya.

PT. Kimia Farma (persero) Tbk. adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang obat-obatan dan kosmetik. Plant Bandung khususnya, memproduksi bahan baku kina dan turunan-turunannya. Selain itu, Plant Bandung juga memproduksi tablet, sirup serbuk, dan produk kontrasepsi pil Keluarga Berencana (KB).

PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, salah satunya perusahaan mengadakan program kenaikan kompensasi secara rutin tiap tahun. Program kenaikan kompensasi tersebut bertujuan agar para karyawan merasa terpuaskan sehinggga produktivitas kerjanya pun ikut meningkat. kenaikan kompensasi secara rutin mulai tahun 2007 sampai tahun 2011 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Kenaikan Kompensasi Karyawan Tahun 2007-2011

Tahun	Gaji Dasar I (%)	Gaji Dasar II (%)	Insentif (%)	Tunjangan (%)	Total Kenaikan (%)
2007	5	5	2,5	5	17,5
2008	5	5	2,5	2,5	15
2009	5	5	2	5	17
2010	5	5	2	2,5	14,5
2011	5	5	2,5	7,5	20

Sumber : PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Periode 2007-2011 (data diolah)

Tabel 2
Kuesioner Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja

NO	UKURAN	Sangat Setuju (%)	Setuju (%)	Ragu-ragu (%)	Tidak Setuju (%)	Sangat Tidak Setuju (%)
1	Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang	20	40	0	30	10
2	Saya menguasai pekerjaan yang saya tekuni sekarang	40	30	10	20	0
3	Pengawasan yang dilakukan tidak membuat saya terganggu dalam bekerja	40	40	20	0	0
4	Perusahaan memperhatikan tingkat kesejahteraan para karyawannya	20	20	40	20	0
5	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	30	40	20	10	0
6	Jumlah Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	**0**	**10**	**10**	**50**	**30**
7	Jumlah Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi anda kepada perusahaan	**10**	**20**	**0**	**40**	**30**
8	Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan kesejahteraan hidup saya	**0**	**20**	**20**	**40**	**20**
9	Rekan kerja membuat saya memutuskan untuk bersama perusahaan lebih lama	30	40	0	20	10
10	Suasana kondisi kondusif lingkungan perusahaan membuat saya betah	20	40	10	20	10

Sumber : karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma (data diolah)

Tabel 3
Tingkat Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Tahun 2007-2011

Tahun	Kondisi Seharusnya			Kondisi Sebenarnya		
	Target Produktivitas Per Bulan (pcs)	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produktivitas Per Orang (pcs)	Realisasi Produktivitas (pcs)	Tenaga Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja %
2007	366.660	189	1.940	392.230	189	106,97
2008	397.700	205	1.940	404.540	205	101,72
2009	370.540	191	1.940	407.550	191	109,99
2010	393.820	203	1.940	367.650	203	93,35
2011	378.300	195	1.940	365.270	195	96,55

Sumber : PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung Periode 2007-2011

Identifikasi Masalah

- Pemberian kompensasi PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
- Adanya ketidakpuasan karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung karena pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kontribusi dan beban kerja karyawan.
- Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung mengalami penurunan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi yang diberikan PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
2. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
3. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung.

Keterkaitan Antar Variabel

- **Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja**

  Veithzal Rivai (2011:741) berpendapat bahwa “Kompensasi langsung atau tidak langsung, finansial dan non finansial dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja”.

- **Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja**

  Tohardi (2002:414) berpendapat bahwa “kompensasi akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas”.

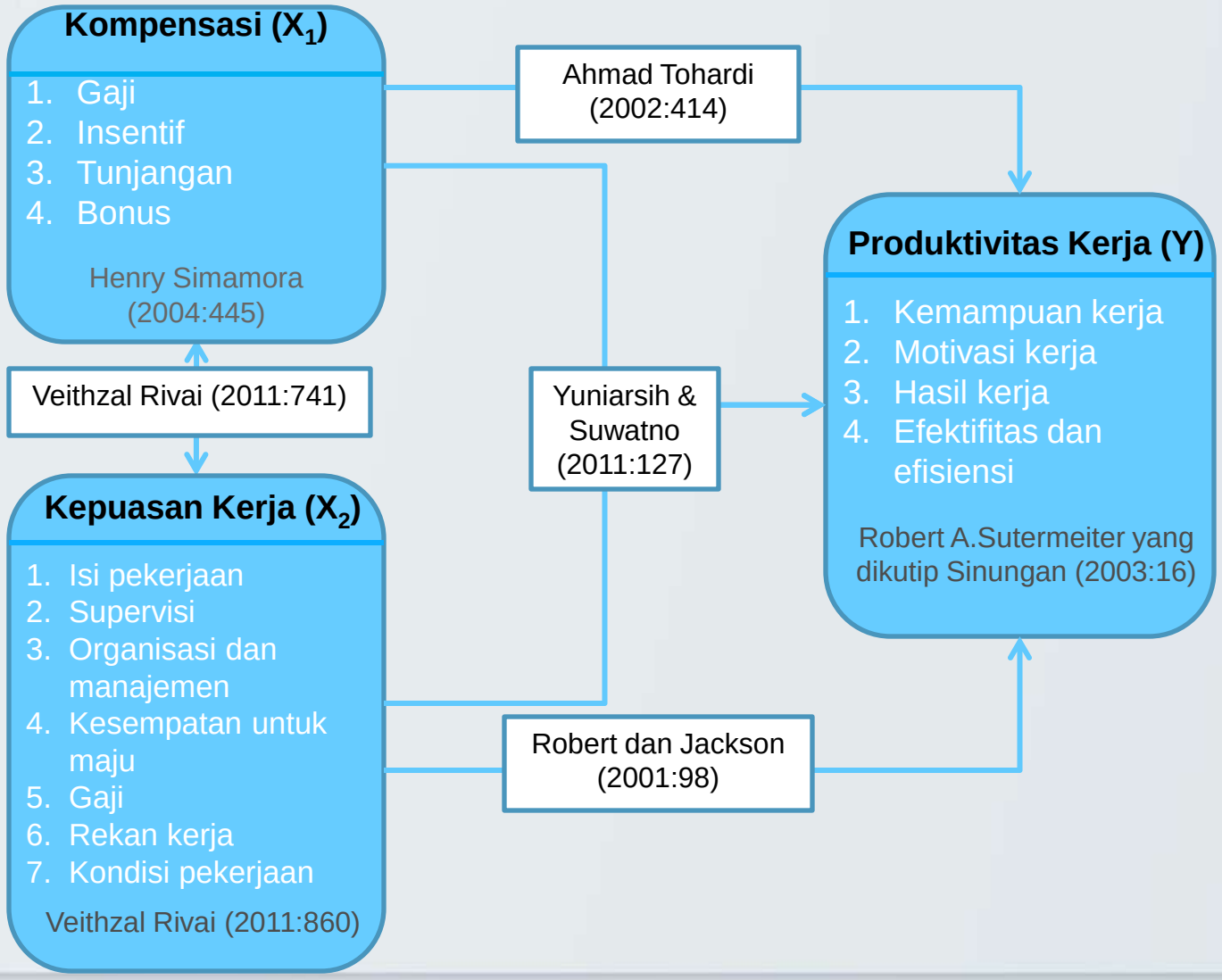
- **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

  Robert dan Jackson (2001:98) menyatakan “pengaruh kepuasan kerja yang menarik dan penting akan mempengaruhi tujuan, produktivitas dan pelayanan”.

- **Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

  Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:127) mengemukakan bahwa “Kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan”.

Paradigma Penelitian



Tabel 5. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Sumber Data
Kompensasi (X1)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi **Henry Simamora (2004:445)**	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Bonus	• Gaji sesuai harapan • Gaji dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari • Gaji mengalami peningkatan • Gaji tepat pada waktinya • Gaji sesuai dengan beban kerja • Insentif sesuai kontribusi • Insentif peningkatan kesejahteraan • Tunjangan membantu keluarga • Tunjangan sesuai harapan • Bonus sesuai prestasi	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma plant Bandung

Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. **Veithzal Rivai (2011:860)**	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi&manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan	• Kesukaan terhadap pekerjaan • Menguasai pekerjaan • Pengawasan • Perhatian organisasi • Kesempatan promosi • Gaji sesuai harapan • Insentif meningkatkan kesejahteraan • Hubungan dengan rekan kerja • Kondisi lingkungan kerja kondusif	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma plant Bandung
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output). **Robert A. Sutemeiter yang dikutip Sinungan (2003:16)**	1. Kemampuan 2. Motivasi kerja 3. Hasil kerja 4. Efektifitas dan efisiensi	• Peningkatan kemampuan • Pekerjaan sesuai pekerjaan • Memperdalam pengetahuan • Motivasi masuk kerja • Motivasi menciptakan kreasi • Hasil pekerjaan baik • Kesalahan yang dilakukan • Kecepatan penyelesaian tugas • Bekerja lebih efektif	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma plant Bandung

Metodologi Penelitian

Unit Penelitian	PT. Kimia Farma (Persero), Tbk. Plant Bandung
Objek Penelitian	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y)
Metode & Desain Penelitian	Deskriptif dan Verifikatif
Sumber Data	Data Primer dan Data Sekunder
Teknik Penentuan Data	❖ Populasi: 195 Orang Karyawan bagian Produksi ❖ Sampel: 67 Orang Karyawan bagian Produksi
Teknik Pengumpulan Data	❖ Penelitian secara langsung ❖ Studi pustaka
Rancangan Analisis	❖ Analisis Deskriptif ❖ Analisis Verifikatif : Analisis Korelasi, Analisis Jalur, dan Analisis Koefisien Determinasi
Hipotesis	1. Kompensasi berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kompensasi berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Kepuasan kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan 4. Kompensasi dan kepuasan kerja berdampak secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
Pengujian Hipotesis	Uji t dan uji F

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Gaji	1322	1675	78,93
2	Insentif	518	670	77,31
3	Tunjangan	524	670	78,21
4	Bonus	268	335	80,00
	TOTAL	**2632**	**3350**	**78,57**

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Isi Pekerjaan	524	670	78,20
2	Supervisi	268	335	80,00
3	Perhatian Organisasi	256	335	76,41
4	Kesempatan untuk maju	269	335	80,29
5	Gaji dan Insentif	791	1005	78,70
6	Rekan Kerja	256	335	76,41
7	Kondisi Pekerjaan	265	335	79,10
	TOTAL	**2629**	**3350**	**78,47**

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%
1	Kemampuan kerja	808	1005	80,39
2	Motivasi Kerja	537	670	80,14
3	Hasil kerja	798	1005	79,40
4	Efektifitas dan efisiensi	521	670	77,76
	TOTAL	**2664**	**3350**	**79,52**

Hasil Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi

- Korelasi antara kompensasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2)

r = 0,904

- Korelasi antara kompensasi (X_1) dengan produktivitas kerja (Y)

r = 0,897

- Korelasi antara kepuasan kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y)

r = 0,949

2. Analisis Jalur

- **Nilai koefisien X_1 = 0,216**
- **Nilai koefisien X_2 = 0,753**

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

- Pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

  $= (Pyx_1)^2 = (0,216)^2 = 0,047 = 4,75\%$

- Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

  $= (Pyx_1) \times (rx_1x_2) \times (Pyx_2) = (0,216) \times (0,904) \times (0,753) = 0,147 = 14,7\%$

- Pengaruh total kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

  $= 4,75\% + 14,7\% = 19,45\%$

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhdap produktivitas kerja

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
  = $(Pyx_2)^2 = (0,753)^2 = 0,567 = 56,75\%$
- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
  = (Pyx_2) x (rx_1x_2) x (Pyx_1) = (0,753) x (0,904) x (0,216) = 0,147 = 14,7%
- Pengaruh total kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
  = 56,75% + 14,7% =71,45%

3. Analisis Koefisien Determinasi

Kd = 90,9%

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

$$F_{hitung} > F_{tabel} = 317,958 > 3,147$$

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

- Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 2,446 > 1,997$$

- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 8,507 > 1,997$$

TERIMA KASIH

Wassalamualaikum wr wb