

## RINGKASAN

**SONIA CANDRA IRAWAN 125040100111220.** Pengaruh Kompensasi Yang Diberikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Gula di PT. PG. Kribet Baru, Malang, Jawa Timur). Dibawah Bimbingan Silvana Maulidah, Sp., MP.

---

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam menjalankan perusahaan. Setiap perusahaan swasta maupun negara dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari sumber daya manusia. Adanya departemen sumber daya manusia dapat meringankan dan membantu para manajer dalam menangani tenaga kerja. Penyeleksian, pelatihan, pengembangan, serta pengolahan sumber daya yang baik merupakan tugas dari departemen sumber daya manusia. Kebutuhan akan sumber daya manusia juga tidak diimbangkan dengan jumlah kebutuhan hidup yang terus meningkat. Kenaikan kebutuhan pokok menjadi hambatan bagi para karyawan disebuah perusahaan sehingga mereka bekerja sampai diluar jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan agar dalam pencapaian tujuan perlu adanya faktor-faktor lain yang mendukung seperti kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor dalam kompensasi antara lain bonus, tunjangan, fasilitas, serta lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan acuan dalam menentukan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan pemberian kompesasi memiliki peran penting meningkatkan produktivitas serta untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG. Kribet Baru Malang. Penelitian yang dilakukan di PT. PG. Kribet Baru Malang bertujuan untuk 1) menganalisis pengaruh faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 2) menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja sesuai dengan persyaratan responden yang diperlukan, karena lokasi tersebut memiliki jumlah karyawan yang banyak dan sesuai dengan penelitian. Teknik penentuan responden menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan *sampling systematic*. Teknik ini dilakukan karena jumlah karyawan sudah diketahui dengan jumlah karyawan bagian pabrik, sehingga dapat ditentukan sesuai dengan jumlah responden yang diinginkan. Jumlah karyawan PT. PG. Kribet Baru Malang bagian pabrik sebesar 293 karyawan, besarnya responden ditentukan dengan menggunakan rumus Vockell yaitu dengan menggunakan cara interval. Dari hasil perhitungan tersebut, responden minimal yang diperoleh dari total karyawan di PT. PG. Kribet Baru Malang bagian pabrik sebesar 70 responden sehingga hasil yang didapatkan valid. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait. Sedangkan metode Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analisis*), dengan cara melihat seberapa besar pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil identifikasi yang didapat, diketahui pemberian kompensasi yang ada di PT. PG. Krebet Baru Malang antara lain bonus, tunjangan, fasilitas, dan lingkungan kerja. Bonus terdiri dari gaji tambahan, keuntungan perusahaan yang diberikan pada karyawan, serta biaya liburan bersama keluarga. Tunjangan terdiri dari tunjangan hari tua, tunjangan keluarga, serta tunjangan hari raya (THR). Fasilitas yang diberikan antara lain tempat beribadah (musholah), lapangan olahraga, dan tempat parkir yang luas. Sedangkan lingkungan kerja yang tercipta antara lain komunikasi dengan sesama karyawan atau dengan pimpinan berjalan dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kekeluargaan. Berdasarkan hasil analisis jalur yang diperoleh, diketahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor pengaruh pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebesar 0.678 atau 67,8% sedangkan sisanya 0.322 atau 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel-variabel yang mempengaruhi dan terdapat dalam model antara lain bonus, tunjangan, fasilitas, dan lingkungan kerja. Secara parsial, faktor yang berpengaruh besar adalah variabel bonus dengan taraf sebesar 23%. Sedangkan untuk variabel dengan persentase terendah adalah variabel fasilitas sebesar 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel bonus mendapatkan respon yang cukup positif dan memiliki kredibilitas yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Secara berurutan, variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja, tunjangan, dan fasilitas sebesar 9,5%, 7,4%, dan 3,3%. Perlu adanya peningkatan terhadap variabel fasilitas dengan menambah jumlah fasilitas yang dibutuhkan seperti kantin serta memperbaiki fasilitas-fasilitas yang ada agar dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Saran untuk pemberian kompensasi di PT. PG. Krebet Baru Malang dengan melihat aspek-aspek yang dapat mendorong kinerja karyawan, dalam memberikan kompensasi yang digunakan sebagai pendorong untuk peningkatan produktivitas serta untuk memenuhi kebutuhan pokok. Perbaikan pada faktor fasilitas yang dapat menunjang kegiatan karyawan perlu dilakukan agar kegiatan karyawan menjadi efektif dan efisien.

## SUMMARY

**SONIA CANDRA IRAWAN 125040100111220.** The Influence Of Compensation Granted Against The Employee Of Performance (A Study on the Sugar Factory in PT. PG. Kreet Baru, Malang, East Java ). Under the guidance of Silvana Maulidah, Sp., MP.

---

Human resource management is an essential part of running the company. Any private or state company can not be separated from human resources in running their company. The existence of the human resources department can help managers in dealing with labor and lighten their work . Selection, training, development, as well as the processing of a good resource is the task of the Department of human resources. The needs of human resources are not balanced by the amount of needs of life that keep rising. The increase in basic necessities become barriers to the employees in the company so they work outside the hours of work assigned company. This issue need to be considered, so in the achievement of the goals need the existence of other factors that support, for example was compensation. The granting of compensation in accordance with the labor law may encourage employees to improve their performance. Factors in compensation or bonuses, allowances, facilities, as well as the work environment. These factors are a reference to determining improvement of an employee's performance in carrying out the work. That is because the granting of compensation has an important role in improving productivity as well to sufficient needs of life of the workers.

Based on the above description, then it is important to do research on the influence of the compensation granted against the performance of employees at PT. PG. Kreet Baru Malang. A study conducted in PT. PG. Kreet Baru Malang aims to 1) analyzing the influence of factors of compensation that granted against employee performance and 2) analyzing the factors of compensation that most influential on the performance of employees.

The determination of the location of the research done on purpose in accordance with the requirements of the respondents that needed, because the location has a lot of employees and in accordance with the research. The technique of determination of the respondents using *simple random sampling* by using *sampling systematic*. This technique is done because the number of employees already known by the number of employees in factory unit, so it can be determined in accordance with the desired number of respondents. The number of employees of PT. PG. Kreet Baru Malang on the factory unit as many as 293 of employees, the number of the respondents was determined by using the Vockell formula i.e. by using the interval method. From the results of these calculations, the minimum respondent that obtained from the entire of employees at PT. PG. Kreet Baru Malang factory unit as many as 70 of respondents, so the results obtained was valid. Method of data collection was done by using the primary data and secondary data obtained from related parties. While the data processing methods in this research using the method of path analysis (Path Analisis), by the way see how big the influence of compensation granted against the performance of employees.

The result of identification obtained, known that financial and non-financial compensation that existed in PT. PG. Kreet Baru Malang were bonuses, allowances, facilities and working environment. Bonus consists of additional salaries, profits of the company that's given to employees, as well as the cost of a family vacation. Allowances consist of an old-age allowance, family allowance, as well as religious holiday allowance (THR). Facilities provided include places of worship (musholah), sports fields, and a spacious parking area. While the work environment created is communication with fellow employees or with the leaders went well and uphold the value of family. Based on the results of path analysis obtained, known that the granting of compensation influential directly against the performance of employees. The factors that influence the granting of compensation simultaneously gave positive and significant effect on the performance of employees with results of 0.678 or 67.8%, while the rest 0.322 or 32.2% influenced by other variables. Variables that affect and consist in the model include bonuses, allowances, facilities and working environment. Partially, the most influential factor is a variable bonus of 23%. As for the lowest percentage of the variable is facilities variables amounted to 3.3%. This indicates that bonus variable, get a fairly positive response and have high credibility towards the performance of employees. Sequentially, variables that affect performance include work environment, allowances, and facilities amounting to 9.5%, 7.4% and 3.3%. Need for improvement against facilities variable by adding the number of necessary facilities such as canteens and improve existing facilities in order to be utilized optimally.

Suggestions for the granting of compensation in PT. PG. Kreet Baru Malang by looking at aspects that can push the performance of employees, in providing compensation that is used as a boosters to increase productivity as well as to suffice the basic necessities. Improvements at facilities that can support the activities of the employees need to be done in order that the activity of employees effective and efficient