

**SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PT. ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE
CABANG PARIAMAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)

Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelas Ahli Madya



Oleh
Lidiatul Husna
NIM. 1109282

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014


PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PT. ADIRA QUANTUM
MULTIFINANCE CABANG PARIAMAN**

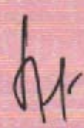
Nama : Lidiatul Husna
Nim : 1109282
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Ketua Program Diploma III


Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing


Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19740424 199802 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

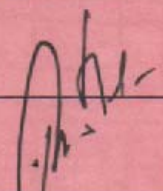
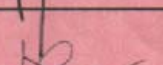
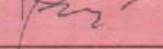
SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PT. ADIRA QUANTUM
MULTIFINANCE CABANG PARIAMAN

Nama : Lidiatul Husna
Nim/Bp : 1109282/2011
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Erni Masdupi, SE, M,Si, Ph.D	(Ketua)	
2. Perengki Susanto, SE, M.Sc	(Anggota)	
3. Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Nama : Lidiatul Husna
Tahun Masuk/NIM : 2011/1109282
Tempat, Tgl Lahir : Tingkalak, 30 Agustus, 1992
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Keahlian : Pasar Modal
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Hamka 45 A. Air Tawar Padang
Judul Tugas Akhir : Sistem Kompensasi Karyawan PT. Adira Quantum
Multifinance

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini syah apabila telah ditandatangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Padang, Agustus 2014
Yang menyatakan,



Lidiatul Husna
NIM. 1109282

ABSTRAK

Lidiatul Husna : Sistem Kompensasi Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman

Pembimbing : Erni Masdupi, SE.M,Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem kompensasi karyawan pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu sistem kompensasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yaitu dengan menjelaskan, memaparkan dan menggambarkan data-data yang diperoleh selama melakukan penelitian.

Penelitian ini dilakukan melalui metode observasi langsung yaitu dengan mencari informasi yang berhubungan dengan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance, dengan wawancara kepada karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan pembahasan didapatkan bahwa sistem kompensasi karyawan pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak tetap, berdasarkan hasil penjualan yang telah ditargetkan. Namun kenyataannya karyawan tidak tetap, tidak selalu mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan pengorbanan dan kinerja yang telah diberikan pada perusahaan. Maka dari itu dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Sistem kompensasi seperti ini sangat berpengaruh kepada perusahaan.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas karunia-Nya yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Sistem Kompensasi Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman**”. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Erni Masdupi, SE.M.Si, Ph.D selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Firman, SE. M.Sc dan Ibu Nelvirita, SE. M.Si. AK selaku sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan bantuan kemudahan dalam penelitian dan penulisan tugas akhir.

3. Bapak Firman, SE. M.Sc selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
4. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.
5. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudian dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
6. Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman.
7. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Agusman Un, Ibunda Yurnalita yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi menyelesaikan pendidikan Diploma III (DIII) ini.
8. Kakak dan adek penulis, Lailatul Husna, Alfurqa Nul Hakim, Ibnu Ul Husna, Wahyudi Nul Hakim yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menjalani Pendidikan di Faklutas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
9. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Khusus angkatan 2011 yang telah memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya mimpi penulis..
10. Sahabat-sahabat terbaik, Lina Dwi Rahmawati, S.Kom, Asrika Sherly Adni, Nola Srinanda, Sri Wahyuni, M. Husin Harahap, Panji Satria Bunda, S.Kom, Idil Saputra, Wahyu Setiawan, Khairul Ummah, Indra yang telah memberi semangat dan berjuanag bersama selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
11. Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis, yang tidak dapat disebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompensasi.....	8
1. Pengertian Kompensasi.....	8
2. Tujuan Manajemen Kompensasi.....	11
3. Komponen- Komponen Kompensasi.....	18
a. Pengertian Upah.....	18
b. Gaji	21
c. Insentif	22
d. Kompensasi Tidak langsung.....	24
4. Sistem Kompensasi	27
5. Faktor- Faktor Mempengaruhi Kompensasi	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	35
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	35
C. Rancangan Penelitian	36
1. Sumber Data	36
2. Teknik Pengumpulan Data	36

3. Objek Penelitian	37
4. Sumber Data Yang Digunakan	37
5. Teknik Analisis Data	37

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan	38
1. Sejarah Ringkas PT.Adira Finance	38
2. Visi Dan Misi.....	40
3. Nilai-Nilai Perusahaan.....	42
4. Strategi Perusahaan.....	45
5. Struktur PT. Andira Quantum	46
6. Tata Kelola Perusahaan	48
7. Profil PT Andira Quantum	51
B. Pembahasan	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	58
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1: Sistem Kompensasi Karyawan PT. Adira Quantum	
Multifinance.....	3
Tabel 2: Gaji Karyawan pada perusahaan CV. Hayati	4

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 5: Struktur Organisasi PT. Adira Quantum Multifinance	
Cabang Pariaman.....	46

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama karyawan untuk bekerja agar dapat memperoleh penghasilan dan kemudian dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisien dan efektivitas karyawan bisa juga ditunjukkan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan dalam hal tertentu.

Menurut Hasibuan (2010:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian pekerjaan atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada masa sekarang ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa orang mencari

pekerjaan. Dalam Suwatno (2011:220) mengemukakan kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial, dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan kepada kompensasi financial. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja menurut Mondy (2008:5). Kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang transportasi, uang makan, baju perusahaan, tapi kenyataanya sistem kompensasi yang telah ditetapkan belum berjalan sampai sekarang ini. Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat sistem kompensasi tersebut.

PT. Adira Quantum Multifinance, merupakan salah satu perusahaan multifinance terdepan di Indonesia yang bergerak di bidang pembiayaan barang-barang konsumen seperti elektronik, computer, furniture, dan peralatan rumah tangga. PT. Adira Quantum Multifinance telah bekerja sama dengan hampir 9.000 rekanan toko yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Adira tersebut membantu konsumen dalam mewujudkan impian untuk memiliki barang-barang berkualitas dengan harga terjangkau. Dalam PT. Adira Quantum Multifinance memiliki berbagai kemudahan untuk konsumen dalam proses pengajuan kredit, program promosi menarik sampai pilihan tempat pembayaran yang tersebar luas.

Menurut data yang diperoleh adalah Tabel daftar sistem kompensasi pada tiap divisi yang ada pada PT. Adira Quantum Multifinance

Tabel 1. Gaji

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Upah	Insentif
1	Kepala Cabang (kapos)	1 orang	Rp. 3.000.000	-	-
2	Atasan Colektor (pcc)	1 orang	Rp. 2.000.000	-	-
3	Surveyor	1 orang	Rp. 1.500.000	-	-
4	Administrasi	1 orang	Rp. 1400.000	-	Rp. 30.000.000/bln
5	Collector	4 orang	-	Tagihan macet	Rp. 25.000.000/bln
6	Sales	6 orang	-	Rp. 50.000/data	Rp. 30.000.000/bln

Dilihat dari tabel di atas bahwa karyawan tidak tetap tidak memiliki gaji pokok. Maka dari itu karyawan tidak tetap hanya mendapatkan insentif dan upah jika hasil penjualan yang ditargetkan melebihi standar yang ditetapkan. Namun kenyataannya karyawan tidak selalu mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan pengorbanan atau kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman ini, hanya dibedakan berdasarkan posisi dalam perusahaan. PT. Adira Quantum Multifinance menerima insentif yang sama walau tiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda. Hal ini akan berdampak terhadap rendahnya tingkat prestasi karyawan.

Dilihat dari tabel gaji karyawan pada perusahaan CV. Hayati

Tabel 2. Gaji

No	Keteranagn	Jumlah karyawan	Gaji pokok
1	Devisi sales		
	a. Direct sales	3 orang	Rp. 1.900.000
	b. Indirect sales	7 orang	Rp. 1.900.000
2	Devisi Marketing dan communication	4 orang	Rp. 1.900.000
3	Devisi Sumber Daya Manusia	3 orang	Rp. 1.900.000
4	Kebersihan dan office boy	3 orang	Rp. 850.000

Tabel di atas menggambarkan bahwa perusahaan CV. Hayati memberikan gaji pokok kepada karyawan tidak tetap, sedangkan pada perusahaan PT. Adira Quantum Multifinance karyawan tidak tetap hanya mendapatkan upah dan insentif yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dilihat dari kedua tabel di atas sangat jauh berbeda karena pada PT. Adira Quantum Multifinance hanya memberikan upah dan insentif pada karyawan tidak tetap tetapi pada perusahaan CV. Hayati diberikan gaji pokok.

Pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman, sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak berdasarkan hasil kinerja melainkan hasil penjualan yang ditargetkan. Meskipun kinerja karyawan baik atau buruk kompensasi karyawan tetap diberikan pada setiap periodik yang telah ditetapkan. Namun itu dapat

mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan menurut Suwatno (2011:220).

Dalam suatu perusahaan pemberian kompensasi bagi karyawan sangatlah diinginkan, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu akan meningkatnya semangat kerja karyawan dan akan mempengaruhi hasil kerja yang mencapai target. Apabila penjualan yang dilakukan karyawan melebihi target yang telah ditetapkan, maka karyawan akan mendapatkan kompensasi. Untuk itu para karyawan akan merasa termotivasi untuk meningkatkan penjualan.

Sistem kompensasi seperti ini bertolak belakang dengan perusahaan lain. Pada perusahaan lain biasanya kompensasi biasanya dapat membuat karyawan untuk termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan tiap karyawan, sehingga para karyawan dapat bersaing dalam meningkatkan kinerja masing-masing untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi dan dapat mewujudkan tujuan dan keinginan dari perusahaan. Karena adanya semangat kerja yang tinggi, loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan, maka akan terjadinya berbagai masalah didalam perusahaan

tersebut seperti banyaknya para karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

PT. Adira Quantum Multifinance sudah memiliki beberapa cabang di Indonesia salah satunya yaitu Cabang Pariaman. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat judul ini dan menyajikan dalam bentuk penelitian yang berjudul “Sistem Kompensasi Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada tugas akhir ini adalah “Bagaimanakah Sistem Kompensasi pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem kompensasi karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman.

D. Manfaat Penelitian

Ada manfaat dari penulisan tugas akhir ini antara lain:

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya mengenai pelaksanaan sistem kompensasi karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyempurnaan atas kekurangan yang mungkin ada pada perusahaan sehingga dapat memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.

3. Bagi pembaca

Membantu memberikan tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan dan berkepentingan dalam hal sistem kompensasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pariaman, dapat disimpulkan yaitu:

Sistem kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan yaitu pemberian gaji untuk karyawan tetap sedangkan karyawan tidak tetap tidak memiliki gaji pokok yang diterima setiap periodik. Akan tetapi karyawan tidak tetap hanya mendapatkan upah dan insentif apabila target penjualan yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan oleh perusahaan dalam bentuk asuransi-asuransi yang diberikan hanya untuk karyawan tetap.

B. Saran

Sebaiknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak tetap harus lebih ditingkatkan, karena untuk meningkatkan minat kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan. Jadi untuk karyawan tetap sebaiknya juga diberikan target penjualan, jika karyawan tersebut tidak mencapai target yang ditentukan maka untuk pihak perusahaan agar dapat memberikan peringatan pada karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, 2007. *Sistem kompensasi dwiiba's blog*. Online. www.dwiiba's blog.com, diakses 26 Mai 2014.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta

www.adirafinance.co.id