

**PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KARYAWAN DI PT.INDOPAL HARAPAN MURNI
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

DEBORAH ELISABETH LOPPIES

NPM : 15.1111.0570

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Deborah Elisabeth Loppies
Nomor Pokok / NIM : 1511110570
Jurusan / Prog Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS
KARYAWAN DI PT. INDOPAL HARAPAN MURNI
PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal.....25 Okt' 2021 Pembimbing I :

Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal.....27/10/2021 Pembimbing II :

Kamariah, S.E., M.M
NIDN : 0221075802

308/PS/DFE/21

Mengetahui,

Dekan Fak. Ekonomi

Tanggal.....27/10/2021

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal.....27/10/2021

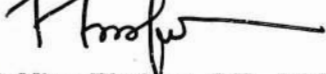
Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN : 0222096301





HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Deborah Elisabeth Loppies
Nomor Pokok / NIM : 1511110570
Jurusan / Prog Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.I)
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI
PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG.**

Penguji Skripsi :

Tanggal 27/10/2021 Ketua Penguji : 
Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si
IDN : 0012116501

Tanggal 27/10/2021 Penguji I : 
Kamariah, S.E., M.M
NIDN : 0221075802

Tanggal 27/10/2021 Penguji II : 
Baidowi Abdhie, S.E., M.P
NIDN : 0210116101

308 / PS / DFE / 21


Mengesahkan,

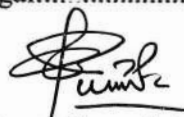
Dekan Fak. Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 27/10/2021

Tanggal 27/10/2021


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab ia yang memelihara kamu”

(1 Petrus 5.7)

Ku persembahkan untuk :

- **Kedua Orang Tuaku dan Keluargaku**
- **Para Dosen Pendidik yang aku hormati**
- **Sahabat dan Rekan Seperjuangan**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Deborah Elisabeth Loppies
Nomor Pokok / NIM : 15.1111.0570
Jurusan / Prog Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI
PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG.**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 27 September 2021



(Deborah Elisabeth Loppies)

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera,

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas Berkat dan karuniaNya sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan di PT.Indopal Harapan Murni Palembang”** dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak.CA, CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M, selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang dan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi pengarahan yang baik.
4. Ibu Hj.Nina Fitriana, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

5. Ibu Kamariah, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dan semangat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Bapak-bapak, Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah membimbing penulis selama masa studi dan seluruh Staff Karyawan di Universitas Tridinanti.
7. Kedua orang tua saya, keluarga saya, suami dan anak saya tercinta yang selalu memberikan dukungan serta memberikan doa yang tak pernah henti-hentinya.
8. Pimpinan dan Staff PT. Indopal Harapan Murni Palembang yang telah memberikan bantuan informasi dan dukungan saat penulis melakukan penelitian di Perusahaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Ssahabat–sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan informasi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang menggunakannya. *Aamiin.*

Palembang,..... September 2021

Penulis,

Deborah Elisabeth Loppies

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1. Pengertian MSDM.....	8
2.1.1.1. Fungsi MSDM.....	9
2.1.1.2. Tujuan Penerapan MSDM.....	13
2.1.2. Deskripsi Jabatan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Deskripsi Jabatan.....	14
2.1.2.2 Manfaat Deskripsi Jabatan.....	15
2.1.2.3 Tujuan Deskripsi Jabatan.....	16

2.1.2.4 Prinsip-prinsip Deskripsi Jabatan.....	17
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Deskripsi Jabatan.....	18
2.1.2.6 Data-data Dalam Deskripsi Jabatan.....	19
2.1.2.7 Faktor-faktor Deskripsi Jabatan.....	20
2.1.3. Kompensasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.3.2 Manfaat Kompensasi.....	24
2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	24
2.1.3.4 Tujuan Sistem Kompensasi.....	26
2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	27
2.1.4. Produktifitas	29
2.1.4.1 Pengertian Produktifitas.....	29
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas.....	30
2.1.4.3 Pengukuran Produktifitas.....	32
2.1.4.4 Indikator-indikator Produktifitas.. ..	34
2.1.4.5 Kriteria Penilaian Produktifitas.....	35
2.1.4.6 Metode Peningkatan Produktifitas.....	36
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
2.3. Kerangka Berfikir.....	40
2.4. Hipotesis.....	41

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.1.1. Tempat Penelitian.....	42
3.1.2. Waktu Penelitian.....	42
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1. Sumber Data.....	42
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	45
3.3.1. Populasi.....	45
3.3.2. Sampel.....	46

3.3.3. Sampling.....	46
3.4. Rancangan Penelitian.....	47
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.6. Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1. Uji Validitas.....	49
3.6.1. Uji Reliabilitas.....	50
3.7. Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1. Regresi Linier Berganda.....	52
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi.....	53
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	54
3.8. Uji Hipotesis Penelitian.....	54
3.8.1. Uji Statistiek F.....	54
3.8.2. Uji Statistik T	55

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Peneliitian.....	57
4.1.1. Sejarah Singkat.....	57
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.1.4. Pembagian Tugas Karyawan.....	62
4.2. Pembahasan.....	64
4.2.1. Karakteristik Responden.....	64
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.3.1. Uji Validitas.....	66
4.3.1.1 Uji Validitas Deskripsi Jabatan	66
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi	68
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Produktifitas	69
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Deskripsi Jabatan	70
4.3.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	71
4.3.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Produktifitas.....	71
4.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72

4.5. Analisis Koefisien Korelasi.....	73
4.6. Analisis Koefisien Determinasi	75
4.7. Uji Hipotesis (Uji F dan t).....	76
4.7.1. Uji F (Secara Simultan).....	76
4.7.2. Uji t (Secara Parsial).....	77

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian yang Relevan.....	38
3.1 Polulasi PT. Indopal Harapan Murni Palembang.....	45
3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.3 Skala Pengukuran.....	52
3.4 Tingkat Korelasi kekuatan dan Hubungan.....	54
3.5 Langkah dan Jadwal Kerja.....	58
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	65
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
4.5 Uji Validitas Variabel Deskripsi Jabatan.....	67
4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	68
4.7 Uji Validitas Variabel Produktifitas.....	69
4.8 Uji Reliabilitas Variabel Deskripsi Jabatan.....	70
4.9 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	71
4.10 Uji Reliabilitas Variabel Produktifitas.....	71
4.11 Hasil Uraian Regresi Linier Berganda Variabel Deskripsi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Produktifitas.....	72
4.12 Analisis Koefisien Korelasi.....	74
4.13 Hasil Koefisien Determinasi Variabel Deskripsi Jabatan dan Kompensasi.....	75
4.14 Hasil Uji F.....	76
4.15 Hasil Uji T.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	40
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	61

ABSTRAK

PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI PT. INDOPAL HARAPAN MURNI PALEMBANG

Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Tahun 2021. (di bawah bimbingan Ibu Nina Fitriana, SE,M.Si dan Ibu Kamariah, SE,MM).

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Jabatan dan Kompensasi terhadap Produktifitas karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang dengan populasinya 83 orang karyawan, dan sampel 50 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuisioner dan diolah secara statistic dengan metode analisis regresi berganda dengan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ dan diolah dengan program SPSS 16.

Dari hasil uji validitas diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk masing-masing item pernyataan dan uji reliabilitas angket diperoleh nilai dari masing-masing variabel yaitu 0,893 untuk variabel X_1 , 0,838 untuk variabel X_2 , serta 0,744 untuk variabel Y. Nilai tersebut menjelaskan nilai reliabilitas $> 0,60$, artinya nilai instrumen penelitian sudah reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Analisis data masing-masing variabel diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 50.244 + 0,179 X_1 + 0,216 X_2 + e$. Diperoleh nilai R Square sebesar 0,147, yang berarti X_1 dan X_2 menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 14,7 % , sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji simultan sebesar 4.055 dengan nilai signifikan sebesar 0,024, yang artinya Deskripsi Jabatan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas karyawan pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

Kata Kunci : Deskripsi Jabatan, Kompensasi, dan Produktifitas Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Deborah Elisabeth Loppies, dilahirkan di Palembang pada tanggal 24 Mei 1991. Anak dari Ayah Matheus Hein Loppies dan Ibu Erna Maria, penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2003 di SD Baptis Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2006 di SMP Baptis Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2009 di SMA Methodis 1 Palembang, pada tahun 2015 penulis memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2010 sampai dengan sekarang penulis bekerja di PT. Indopal Harapan Murni Palembang sebagai Staff Administrasi.

Palembang, September 2021

Deborah Elisabeth Loppies

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Era globalisasi yang terjadi sekarang ini sangat berdampak terhadap kehidupan manusia, baik dampak yang bersifat positif maupun yang negatif. Setidaknya dampak globalisasi ini telah menciptakan berbagai peluang bagi masyarakat luas. Mereka memanfaatkan peluang ini yang akan berhasil dalam meningkatkan kesejahteraannya. Globalisasi ini juga telah memunculkan suatu persaingan dalam hal sumber daya manusia (SDM). Persaingan juga terjadi dalam tingkatan korporasi, dimana perusahaan-perusahaan mulai berlomba untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, menguasai teknologi dan informasi yang memadai. Menurut Sedarmayanti (2013:13) mengemukakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Pengelolaan SDM suatu perusahaan juga sudah merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat dielakkan lagi. Para pengelola SDM dalam suatu perusahaan yang sering termasuk dalam personalia harus dilakukan oleh orang-orang profesional, mengingat kegiatan personalia tersebut sudah semakin kompleks, mulai dari kegiatan perencanaan, rekrutmen dan proses seleksi serta pasar tenaga kerja internal, kompensasi, pelatihan hingga pengawasan. Di dunia bisnis (perusahaan), akhir-akhir ini juga telah banyak terjadi perubahan ketenagakerjaan,

dimana kebutuhan terhadap deskripsi jabatan juga semakin meningkat, meliputi restrukturisasi organisasi, kebutuhan untuk menerapkan cara-cara kreatif dan baru, kecepatan perkembangan teknologi dan peraturan ketenagakerjaan yang lebih ketat. Tuntutan deksripsi jabatan telah mengarah kepada profesionalisme pekerja. Sejumlah karyawan yang telah dimiliki mestilah dipandang suatu asset perusahaan dan dibalas dengan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produtifitas karyawan maka perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Semakin tinggi persaingan pasar mendorong perusahaan untuk kian mawas diri. Kesadaran untuk mengingatkan mutu dan efisiensi kerja berkembang. Beberapa perkembangan tampaknya mendorong pula ke arah itu.

Hasil industri di Indonesia jumlahnya kian melimpah menjelang perbaikan ekonomi Indonesia, sementara jika kita melihat daya beli masyarakat kian melemah. Seiring dengan berkembangnya kota Palembang yang ditandai meningkatnya pembangunan fisik dan pembangunan infrastruktur lainnya telah berdampak terhadap peningkatan kegiatan ekonomi di wilayah tersebut. Berbagai unit usaha baru juga mulai bermunculan baik skala kecil, menengah maupun skala besar. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung terwujudnya tujuan organisasi di perusahaan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga peningkatan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi harus senantiasa dilakukan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif. Sumber daya manusia yang produktif dapat tercapai apabila karyawan-karyawan memiliki kemampuan yang luas, disiplin, memahami apa pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang harus dilaksanakannya, bagaimana melaksanakan pekerjaan tersebut

yang sesuai pada bagian jabatannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut seorang karyawan harus memahami deskripsi jabatan dibidangnya masing-masing dalam memiliki kontribusi yang diharapkan dari jabatannya. Seringkali pemahaman tentang deskripsi jabatan serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi. Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman deskripsi jabatan dan setiap karyawan mempelajari dan menguasai deskripsi jabatan pada bidangnya masing-masing maka hal itu akan dapat meningkatkan produktifitas kerja. Deskripsi jabatan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, dengan adanya deskripsi jabatan diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal. Deskripsi jabatan merupakan salah satu SOP (Standar Operasi Prosedur) dalam sebuah perusahaan yang sangat berperan penting dalam kelangsungan perusahaan. Selain deskripsi jabatan yang perlu diperhatikan di dalam perusahaan ialah kompensasi dari karyawan perusahaan sesuai dengan deskripsi jabatannya. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap produktifitas karyawan yang sangat penting bagi perusahaan.

Untuk meningkatkan produktifitas karyawan maka perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu

bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu.

Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktifitas karyawan. Pengaruh deskripsi jabatan terhadap produktifitas karyawan sangat memperhatikan karena apabila deskripsi jabatan kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan kepada para karyawan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktifitas karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktifitas karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah dengan cara menetapkan metode

kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan dan sesuai dengan deskripsi jabatan masing-masing karyawan.

PT. Indopal Harapan Murni Palembang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kayu olahan di Indonesia. PT. Indopal Harapan Murni Palembang beralamat di Jl. Pulau Kerto RT.14 RW. 005 Kelurahan Pulo Kerto Kecamatan Gandus Kota Palembang yang didirikan pada tahun 1982. Dari hasil observasi pada perusahaan ini, perlu memperjelas deskripsi jabatan para karyawan dan menjadi pedoman karyawan yang harus dijalankan setiap karyawan karena terjadi penurunan produktifitas karyawan, dan kompensasi karyawan yang kurang memadai bagi para karyawan. Mengingat pentingnya deskripsi jabatan dalam organisasi serta didukung oleh kompensasi yang layak agar meningkatnya produktifitas karyawan yang maksimal, maka penulis tertarik untuk meneliti deskripsi jabatan dan kompensasi untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang ada di PT. Indopal Harapan Murni Palembang ke dalam bentuk penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah yang menjadi dasar penelitian pada PT. Indopal Harapan Murni Palembang yaitu :

1. Apakah Deskripsi Jabatan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang ?
2. Apakah Deskripsi Jabatan berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang.
2. Pengaruh Deskripsi Jabatan terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Indopal Harapan Murni Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan menerapkan teori atau ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah terhadap kondisi yang ada di PT. Indopal Harapan Murni Palembang. Khususnya mengenai teori Deskripsi Jabatan dan Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan masukan kepada pimpinan dalam menentukan langkah – langkah untuk pengembangan perusahaan dalam hal Deskripsi Jabatan dan Kompensasi demi meningkatkan Produktifitas Karyawan kedepannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan mengenai teori – teori dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah Willy, and Jogiyanto, 2015, *Partial Least Square (PLS)*. Andi: Cibinong.

I Wayan Sudana, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. Bali: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.7.

Kamsrin Sa'i, dkk., 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang.

Mathis, and Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat: Jakarta.

Malayu Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Nawawi Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan, Gajah Mada University Press: Jakarta.

Potale Rocky, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado*, Manado: Jurnal EMBA, Vol.3 No.1.

Sanusi Anwar, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Malang.

Setiawan Budi, 2013. *Menganalisa Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Andi: Cibinong.

<http://anapriyanga.blogspot.co.id/2010/10/produktivitas-karyawan.html>

<https://www.sekolahpendidikan.com/2017/08/pengertian-kompensasi-beserta-tujuan.html>