

Dampak Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak

Nurmalasari

Manajemen Informatika, AMIK BSI Pontianak
nurmalasari.nrr@bsi.ac.id

Abstract - This study aims to determine the types of compensation given by the company to karyawan. Variabel of research used in this study using two variables are independent variables: 1) the amount of salary received, 2) benefits received, 3) the facility received, 4) award and the dependent variable is 1) education, 2) skills, 3) work experience, 4) the age or age. The research method used is descriptive method, the shape of the study is a survey, to study relations and development studies. The data collection tool that I use is interview, questionnaire and a record sheet. The population is 40 people and the samples taken as many as 20 people. The types of compensation awarded by PT. Pacific Jaya Mandiri Pontianak include: salaries, Money presence, Askes, holiday allowance, leave, Incentives work facilities and work permits, while the factors that affect the size of the determination of the compensation received by employees of PT. Pacific Jaya Mandiri Pontianak, among others: the level of education, position and tenure. In accordance with the calculation of regression analysis which showed that t is greater than t table or $3.12 > 2.101$. From the correlation calculations known that the level of the relationship between the variable compensation with variable productivity of employees through the calculation of correlation analysis was 69% with a statistical test for correlation t test where t is greater than t table or $20.70 > 2.101$, thus it can be concluded that compensation relationships signifikan to increased productivity of employees at PT. Pacific Jaya Mandiri Pontianak.

Keywords: Compensation, Produktivitas.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis-jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Variabel penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas : 1) besarnya gaji yang diterima, 2) tunjangan yang diterima, 3) fasilitas yang diterima, 4) penghargaan dan variabel terikat yaitu 1) tingkat pendidikan, 2) ketrampilan, 3) pengalaman kerja, 4) umur atau usia. Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif, bentuk penelitian yang digunakan adalah survey, studi hubungan dan studi perkembangan. Adapun alat pengumpulan data yang penulis gunakan adalah pedoman wawancara, kuesioner dan lembar catatan. Populasi sebanyak 40 orang dan sampel diambil sebanyak 20 orang. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak antara lain : gaji, Uang kehadiran, Askes, Tunjangan Hari Raya, Cuti, Insentif fasilitas kerja dan ijin kerja, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya penentuan pemberian kompensasi yang diterima karyawan PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak antara lain : tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja. Sesuai dengan perhitungan analisis regresi di mana menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel atau $3,12 > 2,101$. Dari perhitungan korelasi diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel produktivitas kerja karyawan melalui perhitungan analisis korelasi adalah 69% dengan pengujian statistik uji t untuk korelasi di mana t hitung lebih besar daripada t tabel atau $20,70 > 2,101$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas.

A. PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu di ambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat di perlukan.

Pembinaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan merupakan persoalan yang sangat penting sekaligus kompleks. Hal ini lebih di rasakan lagi bagi perusahaan yang menangani pelayanan jasa. Setiap perusahaan yang didirikan baik yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu menginginkan agar tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Perusahaan biasanya mengharapkan agar kompensasi yang diberikan ini memperoleh imbalan dari para karyawan di mana karyawan tersebut dituntut agar bekerja lebih baik dan

lebih meningkatkan produktivitasnya, dengan demikian perusahaan tersebut akan mendapatkan laba yang maksimal. Gaji pokok, tunjangan dan jaminan sosial serta berbagai fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya untuk mendukung kegiatan operasional dalam perusahaan.

Suasana dan aktivitas kerja karyawan serta penyediaan fasilitas kebutuhan yang diciptakan harus mendukung produktivitas kerja perusahaan yang bersangkutan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung dengan peran serta dari seorang pimpinan, karena pimpinan merupakan faktor penentu dalam sukses dan gagalnya suatu perusahaan. Pimpinan harus bisa mengarahkan karyawan-karyawannya yang bekerja dalam suatu perusahaan untuk bisa bekerja sama guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diinginkan tentulah tidak mudah dan akan menghadapi masalah-masalah. Pada umumnya masalah-masalah yang timbul dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : kompensasi yang tidak sesuai, kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan,, terbatasnya fasilitas kerja, di mana faktor tersebut sangat penting untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membantu proses kerja juga.

Jabatan seseorang dapat mempengaruhi perbedaan besarnya balas jasa atau kompensasi yang diterima setiap karyawannya, dengan adanya perbedaan tersebut setiap karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dikenal sebagai karyawan, di mana karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan karyawan yang satu dengan yang lainnya sangat berbeda. Karyawan yang bekerja akan mendapatkan imbalan berupa gaji yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi, maka karyawan tersebut merasa puas dan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih giat dan semangat kerja akan lebih tinggi. Menurut Handoko (2001:155) "Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka".

Sedangkan menurut Hasibuan (1997:244) "Kompensasi adalah pemberian sesuatu kepada karyawan berupa pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai pendorong karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan". Dengan demikian maka kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa.

b) Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (1997:131-211) "Sistem kompensasi dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut ":

1) Sistem Waktu

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan ini ditetapkan oleh standar waktu seperti: jam, hari, minggu dan bulan.

2) Sistem Hasil

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti : perpotong, permeter dan perlembar.

3) Sistem Borongan

Kompensasi ditetapkan oleh besarnya atau banyaknya barang yang dihasilkan seperti berdasarkan atas volume pekerjaan.

Menurut Wursanto (2001:811) "Peranan kompensasi bagi karyawan adalah ":

- 1) Dengan gaji yang cukup karyawan akan bekerja lebih giat.
- 2) Gaji yang cukup dapat mendorong karyawan untuk menyumbangkan jasa semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.

c) Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (1997:139) metode kompensasi dapat dibedakan atas :

1) Metode Tunggal

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijasah terakhir dan pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijasah terakhir yang dijadikan standarnya.

2) Metode Jamak

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti : ijasah terakhir, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya

gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pada metode tunggal hanya satu yaitu ijasah terakhir dan pendidikan formal, sedangkan metode jamak standar gajinya banyak dan kurang jelas seperti terdapat pada perusahaan swasta.

d) Bentuk Kompensasi

1) Gaji atau upah

Menurut Martoyo (1998:118) "Gaji atau upah karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat financial dan merupakan yang utama dan bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan". Menurut Martoyo (1998:118-120) ada beberapa cara penghitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain:

2) Menurut Prestasi Kerja

Cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya upah dan gaji tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara perhitungan dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

3) Lama Bekerja

Sering disebut upah waktu. Besarnya ditentukan atas dasar lamanya karyawan dapat menggunakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, atau perbulan.

4) Senioritas

Didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar perkiraan adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior karyawan maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi dan semakin mantap tenaganya dalam organisasi.

5) Kebutuhan

Didasarkan pada tingkat gaji kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, ini berarti gaji yang diberikan adalah wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tidak berlebihan maupun kekurangan. Hal

seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

6) Tunjangan

Selain gaji pokok, setiap karyawan diberikan berbagai tunjangan. Menurut Wursanto (2001:57) tunjangan antara lain:

(a) Tunjangan Keluarga

(1) Tunjangan Suami atau Istri

(2) Tunjangan anak

(b) Tunjangan pangan

Tunjangan khusus pajak karyawan dalam rangka pengenaan pajak penghasilan kepada karyawan

(c) Tunjangan sandang

(d) Tunjangan jabatan

(1) Tunjangan jabatan struktural

(2) Tunjangan jabatan fungsional

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua piha. Apabila karyawan telah menerima apa yang telah menjadi haknya maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja mereka.

2. Produktivitas

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Pada perkembangan terakhir tampak kecenderungan perhatian perusahaan semakin besar terhadap manusia sebagai faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas kerja organisasi. Dalam suatu organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dinilai dengan uang. Menurut Nawawi dan Martini Hadari (1990:97-98) pengertian produktivitas dapat dibedakan sebagai berikut :

1) Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (input). Produktivitas dapat dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya produktivitas kerja dikatakan rendah jika hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber kerja yang dipergunakan.

2) Produktivitas yang diukur dan daya guna (efisiensi) penggunaan

personel sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang sehingga produktivitas kerja dapat digambarkan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Produktivitas hanya dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan penggunaan metode atau cara bekerja dan lain-lain yang tampak selama personel sebagai tenaga kerja melaksanakan beban kerjanya.

Dan kedua jenis produktivitas menurut Nawawi dan Martini Hadari (1990:103) seperti yang telah disebutkan di atas dapat didefinisikan 3 (tiga) gejala yang menggambarkan tingkat produktivitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Produktivitas Internal
Produktivitas internal adalah tingkat pencapaian target mengenai sesuatu yang harus dihasilkan sebagai keluaran (output) yang direncanakan selama jangka waktu tertentu.
- 2) Produktivitas Eksternal
Produktivitas eksternal adalah tingkat pendayagunaan atau kemanfaatan hasil yang dicapai suatu organisasi oleh masyarakat khususnya di lingkungan lapangan kerja.
- 3) Produktivitas Individu dan Kelompok Kerja
Hasil yang menggambarkan produktivitas bersumber dan kemampuan personel secara individu dalam bekerja.

Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

b) Sumber-sumber Produktivitas

Manusia sebagai tenaga kerja harus mampu mendayagunakan sumber kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Menurut Nawawi dan Martini Hadari (1990:103) terdapat 5 (lima) sumber kerja yang merupakan sumber produktivitas yaitu:

- 1) Penggunaan Pikiran
Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling

mudah, di mana tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

- 2) Penggunaan Tenaga Jasmani atau Fisik
Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.
- 3) Penggunaan Waktu
Produktivitas daari segi waktu berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian suatu hasil dalam bekerja. Jika untuk memperoleh hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, berarti produktivitas kerja tinggi, dengan kata lain semakin tingkat waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil yang terbanyak dan terbaik (maksimal), menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.
- 4) Penggunaan ruangan
Suatu pekerjaan dikatakan produktif bilamana mempergunakan ruangan yang luasnya wajar sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pekerjaan akan produktif jika sejumlah personel yang perlu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing ditempatkan dalam suatu ruangan atau saling berdekatan satu sama lainnya.
- 5) Penggunaan Material atau Bahan Uang
Suatu pekerjaan dikatakan produktif jika penggunaan material dan peralatan tidak terlalu mahal tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai.

Produktivitas kerja dalam arti daya guna kerja menempatkan manusia sebagai faktor penting, yang memerlukan pendayagunaan secara tepat. Ketepatan pendayagunaan manusia harus dilihat dari aspek-aspek manusiawi yang jika dikelola secara baik dan benar akan memungkinkan mewujudkan produktivitasnya bila mana sekedar diperlukan sebagai alat atau objek. Kegiatan meningkatkan produktivitas harus dimulai dari upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran karyawan yang bersangkutan. Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki dari setiap pegawai diharapkan akan

berkembang perasaan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara maksimal. Kondisi ini akan mendukung terwujudnya produktivitas kerja sebagaimana diharapkan atau sesuai dengan kepercayaan yang dipikulkan kepada karyawan yang bersangkutan. Menurut Martoyo (1998:35) "faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan ada 3(tiga) kelompok antara lain:

1) Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan

Dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan kerja, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

(a) Pendidikan memberikan pengetahuan bukan jasa yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas, melakukan landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan untuk memanfaatkan semua sarana yang ada disekitarnya untuk kelancaran tugas.

(b) Latihan akan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja serta untuk melengkapi dengan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan secara baik dan benar.

(c) Etos kerja dalam arti semangat untuk berperan serta secara aktif dalam proses produksi seorang karyawan akan sangat ditentukan motivatornya.

(d) Motivasi dalam mendorong kegiatan para karyawan, demikian pula etos kerja dan sikap mental yang positif yang hanya terwujud sebagai akibat adanya motivator sebagai pendorong.

2) Sarana Pendukung

(a) Lingkungan Kerja

Teknologi dan cara produksi sarana dan peralatan produksi yang digunakan tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja dan suasana dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan kegairahan kerja, semangat kerja dan kecepatan kerja sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

(b) Kesejahteraan Karyawan

Pada dasarnya di dalam suatu perusahaan kesejahteraan para karyawan adalah hal yang sangat penting demi lancarnya kegiatan perusahaan. Kesejahteraan karyawan dapat tercermin melalui sistem pengupahan, jaminan sosial dan jaminan kelangsungan kerja dengan tingkat upah yang lebih baik, jaminan sosial yang lebih baik, jaminan soisal yang memadai serta adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan hingga dari tua, maka akan menjadi daya dorong yang besar di dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

(c) Supra Sarana

Supra sarana untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan terdiri dari : kebijakan pemerintah, hubungan industri dan manajemen usaha, peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan, usaha, teknologi, fiscal. Harga, distribusi dan lain-lain.

Kesemua faktor-faktor tersebut sangat diperlukan suatu organisasi ataupun perusahaan dalam memacu para karyawan untuk bekerja sehingga tingkat produktivitas yang diharapkan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu pihak perusahaan sebagaimana telah diketahui bahwa dengan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya akan dapat meningkatkan prestasi kerja, mengembangkan potensi karyawan yang berbakat, meningkatkan disiplin kerja dan sebagainya. Maka dengan terciptanya kondisi seperti demikian sudah jelas akan dapat menghasilkan suatu produk yang bermutu dan dapat memenuhi permintaan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna sehingga perusahaan ini dapat menjamin kesinambungan di tenga-tengah masyarakat. Semua hal itu akan turut mendukung jalan perusahaan untuk mencapai tujuan.

C. METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif yang mana menurut

Nawawi (1995:63) “Metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta dan situasi yang tampak”. Bentuk penelitian yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan memusatkan objek pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak. Untuk keperluan penulis maka di dalam pengumpulan data digunakan metode penelitian studi hubungan dengan maksud penelitian ingin mengamati kerja karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu:

- a) Teknik Komunikasi langsung
Teknik pengumpulan data dengan mengadakan kontak langsung atau berkomunikasi secara langsung terhadap sumber data.
- b) Teknik Komunikasi Tidak Langsung
Teknik ini penulis lakukan dengan cara menyebarkan angket berupa kuesioner kepada karyawan PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak.
- c) Teknik Studi Dokumenter
Teknik ini dilakukan dengan mempelajari literature-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Alat Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Pedoman Wawancara
Alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dijadikan pedoman untuk mengadakan wawancara.
- b) Kuesioner
Berupa daftar pertanyaan yang disediakan penulis dan disebarkan kepada responden untuk mendapatkan informasi atau data secara tepat.
- c) Lembar Catatan
Yaitu dengan mempelajari catatan-catatan serta arsip-arsip dari PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak.

4. Populasi dan Sampel

Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel Random Sampling. Adapun karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari dan atau sama dengan 3 (tiga) tahun pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak. Berdasarkan karakteristik

tersebut maka jumlah sampel yang digunakan adalah 20 orang dari 40 karyawan.

5. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas maka untuk pengolahan data dalam penelitian ini digunakan regresi linear. Mengingat data yang diperoleh melalui angket dan masih bersifat kualitatif artinya masih dalam bentuk pilihan a, b, dan c maka dapat ditransformasikan menjadi data kuantitatif atas data yang berbentuk angka. Misalnya alternatif pilihan adalah:

Jawaban A diberi nilai 3

Jawaban B diberi nilai 2

Jawaban C diberi nilai 1

Suatu regresi linier yang dapat diperoleh dari sebuah persamaan Y atas X dapat digunakan untuk menduga nilai Y melalui X. namun demikian perlu diketahui keterhubungannya yaitu digunakan koefisien korelasi (r) atau yang lebih tepatnya disebut dengan korelasi product moment. Menurut Tjokrosujoso (1995:219) “Teknik korelasi product moment digunakan untuk mencari koefisien korelasi dari dua gejala interval untuk pengetestan hipotesis”. Rumus teknik korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{(n \sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(n \sum y^2) - (\sum y)^2\}}$$

Di mana :

r = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum x$ = jumla skor variabel bebas

$\sum y$ = Jumlah skor variabel terikat

$\sum x^2$ = Jumlah variabel x setelah dikuadratkan

$\sum y^2$ = Jumlah variabel y setelah dikuadratkan

$\sum xy$ = Jumlah skor variabel x setelah dikalikan dengan variabel y

n = Jumlah subjek

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara dua variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dapat diukur dengan rumus koefisien penentu (Kp) yaitu (Kp) = $r^2 \times 100\%$ J. Supranto (1990:151)

Sedangkan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2006:216)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jenis-jenis Kompensasi yang Diterima oleh Karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak
2. Gaji
Besarnya gaji tergantung dari jabatan yang dipegang oleh masing-masing karyawan. Biasanya gaji diberikan pertengahan bulan yaitu pada tanggal 15.
3. Fasilitas kerja
Fasilitas kerja oleh karyawan yang digunakan sebagai sarana penunjang operasional kerja karyawan. Fasilitas kerja meliputi motor inventaris, komputer untuk memudahkan menyelesaikan laporan, mobil untuk mengantar motor yang telah dibeli konsumen, toolkit untuk memudahkan dalam mengerjakan servis sepeda motor
4. Ijin kerja
Diberikan pada saat karyawan sakit atau ada keperluan pribadi yang tidak bisa ditinggalkan, biasanya juga ijin sebentar keluar untuk membeli spart part motor apabila office boy dan helper tidak masuk kerja.
5. Tunjangan
Berbagai tunjangan yang diberikan terdiri atas:
6. Insentif
Diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut capai target yang telah ditentukan perusahaan. Uang kehadiran yaitu diberikan kepada karyawan apabila dalam satu bulan tidak pernah ijin atau sakit. Besarnya uang yang diberikan tergantung pada jabatannya masing-masing
7. Askes
Diberikan apabila karyawan itu lama kerjanya sudah dari 3 bulan, askes digunakan untuk berobat apabila karyawan itu sakit.
8. THR (Tunjangan Hari Raya)
Diberikan kepada karyawan pada saat hari besarnya tergantung dari agamanya masing-masing. THR diberikan 1 tahun dalam sekali.

9. Cuti

Ijin tahunan yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila karyawan itu mengajukan cuti, lamanya waktu cuti yang diberikan selama 12 hari.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Penentuan Pemberian Kompensasi yang Diterima Karyawan Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak

1. Tingkat Pendidikan

Pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak tingkat pendidikan SMU, Diploma dan S1 dalam penerimaan besarnya kompensasi tentu saja tidak sama karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin besar nilai dan kompensasi yang akan diterimanya begitu juga sebaliknya.

2. Jabatan

Untuk memperoleh jabatan yang tinggi tentu tidak mudah karena harus ditunjang dengan tingkat pendidikan dan masa kerja. Untuk itu semakin tinggi jabatan seseorang akan semakin tinggi pula nilai dan kompensasi yang akan diterimanya.

3. Masa Kerja

Masa kerja seseorang akan sangat berpengaruh dalam penentuan besarnya nilai kompensasi karena semakin lama masa kerja karyawan tentu saja akan semakin berpengalaman dalam bekerja.

Dampak Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak, yaitu:

Sebelum penulis mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian terlebih dahulu perlu dilakukan pengolahan dan analisis terhadap data yang telah terkumpul dan data yang ada tersebut dilakukan langkah yang akan ditempuh dalam pengolahan dan penyajian data sebagai berikut:

1. Penyajian Data

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dan sumber data yaitu seluruh karyawan PT. pasifik Jaya Mandiri Pontianak yang berjumlah 39 orang dan telah disebariskan angket penelitian sebagai alat pengumpul data. selain itu, penulis juga melakukan wawancara kepada kepala cabang serta penulis juga menggunakan lembar catatan beserta arsip-arsip dari PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak dengan masalah yang penulis angkat. Untuk melihat dampak tersebut menggunakan perhitungan persamaan regresi linear, di mana data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden selaku populasi masih berupa data kualitatif. Oleh karena itu data tersebut

masih harus ditransformasikan menjadi data kuantitatif atau data dalam bentuk angka. Sehubungan dengan kunci transformasi data tersebut, maka setiap variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat ditabulasikan menjadi tabel sendiri.

Tabel 2. Data skor Jawaban Responden yang Dicapai pada Variabel Kompensasi dan Produktivitas

No	X	Y
1	25	22
2	26	22
3	21	20
4	23	22
5	24	21
6	26	22
7	23	20
8	21	18
9	23	20
10	22	20
11	23	21
12	23	21
13	24	20
14	27	22
15	24	20
16	22	20
17	22	20
18	25	22
19	20	19
20	20	19

sumber: hasil transformasi data variabel bebas dan terikat 2014

2. Pengolahan Data

Untuk menganalisis data besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperlukan analisis perhitungan sebagai berikut

a) Analisis Regresi

Regresi merupakan penentuan bentuk persamaan-persamaan yang sesuai guna meramalkan variabel x (kompensasi) melalui variabel y (produktivitas). Analisis dalam penulisan ini relatif sederhana hanya terdiri dua variabel yaitu variabel kompensasi dan produktivitas, maka penerapannya dapat digolongkan dalam regresi linear sederhana. Adapun persamaan regresi sederhana dapat ditulis sebagai berikut : $Y = a + bx$

Dari persamaan diatas dikenal sebagai least square estimator di mana nilai a dan b dari persamaan tersebut dihitung dengan menggunakan tabel bantu, perhitungan regresinya sebagai berikut :

Tabel 3. Persiapan Perhitungan Regresi

No	x	y	x ²	y ²	xy
1	25	22	625	484	550
2	26	22	676	484	572
3	21	20	441	400	420
4	23	22	529	484	506
5	24	21	576	441	504
6	26	22	676	484	572
7	23	20	529	400	460
8	21	18	441	324	378
9	23	20	529	400	460
10	22	20	464	400	440
11	23	21	529	441	483
12	23	21	529	441	483
13	24	20	576	400	480
14	27	22	729	484	594
15	24	20	576	400	480
16	22	20	484	400	440
17	22	20	484	400	440
18	25	22	625	484	550
19	20	19	400	361	380
20	20	19	400	361	380
Jumlah	464	411	10838	8473	9572

Sumber : data olahan tahun 2014

Dari tabel tersebut diperoleh data sebagai berikut :

$$\sum x = 464 \quad \sum x^2 = 10838 \quad \sum xy = 9572$$

$$\sum y = 411 \quad \sum y^2 = 8473 \quad n = 20$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(411)(10838) - (464)(9572)}{20(10838) - (464)^2}$$

$$= \frac{4.454.418 - 4.441.408}{13.010}$$

$$a = \frac{216.760 - 215.296}{13.010}$$

$$a = \frac{1.464}{13.010}$$

$$a = 8,89$$

a merupakan bagian dari kompensasi

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{20(9.572) - (464)(411)}{20(10.838) - (464)^2}$$

$$= \frac{191.440 - 190.704}{191.440 - 190.704}$$

$$b = \frac{216.760 - 215.296}{736}$$

$$b = \frac{1.464}{736}$$

$$b = 0,50$$

b merupakan bagian dari produktivitas Sehingga persamaan regresi kedua variabel ini adalah $Y = 8,89 + 0,50x$.

Pengukuran dispresi titik-titik ordinat (x,y) dari garis regresi atau dinamakan standar error of estimate dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$S_{y,x} = \frac{\sqrt{8.473 - 8,89(411) - 0,50(9572)}}{20 - 2}$$

$$S_{y,x} = \frac{\sqrt{8.473 - 3.653,79 - 4786}}{18}$$

$$S_{y,x} = \frac{\sqrt{33,21}}{18}$$

$$S_{y,x} = \sqrt{1,85}$$

$$syx = 1,36$$

Maka nilai standar error of estimate yaitu 1,36.

Dengan diperolehnya standar error of estimate (Syx) maka nilai sb dapat dihitung sebagai berikut :

$$S_b = \frac{1,36}{\sqrt{10.838 - \frac{(464)^2}{20}}}$$

$$S_b = \frac{1,36}{\sqrt{10.838 - 10.764,8}}$$

$$S_b = \frac{1,36}{\sqrt{73,2}}$$

$$S_b = \frac{1,36}{8,55}$$

$$S_b = 0,16$$

Maka nilai sb (standar error of the regression coefficient) yaitu 0,16.

Dengan ekonometri parameter b dalam persamaan regresi linear $Y = a + bx$ adalah jauh lebih penting dari parameter a karena nilai b merupakan jumlah rata-rata pertumbuhan Y pada unit pertambahan X. jika $b = 0$ maka dianggap bahwa X dan Y adalah independen dan berarti tidak ada asosiasi linear antara kedua variabel tersebut sehingga penggunaan X untuk menganalisis Y tidak ada gunanya. Tujuan penggunaan parameter ini adalah untuk meneliti apakah $b = 0$ atau $b \neq 0$.

Jika Y didistribusikan secara normal maka statistic uji t yang akan digunakan (karena $n < 100$) adalah :

$$t = \frac{0,50 - 0}{0,16} = \frac{0,50}{0,16} = 3,12$$

Wilayah kritik t (0,025:18) = 2,101 sedangkan nilai t dalam hubungan ini adalah 3,12 karena nilai $t = 3,12 > 2,101$ maka kita tolak $H_0: b = 0$. Sebaliknya $H_a: b \neq 0$ diterima. Jadi dari uji hipotesis ini dapat dinyatakan bahwa parameter b menjelaskan pengaruh dalam regresi antara variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan variable produktivitas sebagai variabel terikat.

b) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dipakai untuk menggali hubungan sebab akibat antara dua variabel. Korelasi merupakan pengukuran tentang derajat keeratan hubungan antara variabel x dan y. Hubungan antara kedua variabel itu akan ditunjukkan oleh suatu besaran yang disebut Koefesien Korelasi yang dinyatakan dengan `r`. Pada penelitian ini akan diukur keeratan antara variabel kompensasi dengan produktivitas dengan rumus senagai berikut :

$$r = \frac{20(9.572) - (464)(411)}{\sqrt{[20(10.838) - (464)^2][20(8473) - (411)^2]}}$$

$$r = \frac{191.440 - 190.704}{\sqrt{[216.760 - 215.296][169.460 - 168.921]}}$$

$$r = \frac{736}{\sqrt{[1.464][539]}}$$

$$r = \frac{736}{\sqrt{789.096}}$$

$$r = \frac{736}{888,31}$$

$$r = 0,83$$

Berdasarkan nilai r pada kedua variabel tersebut adalah $r = 0,83$ yang berarti mempunyai keeratan hubungan yang positif dan sangat kuat mengingat nilai r hamper mendekati +1. Besarnya koefesien (r^2) dapat ditetapkan yaitu $r^2 = 0,83^2 = 0,69$.hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel x dalam hal ini kompensasi terhadap variabel y yaitu produktivitas 69%, sisanya 31% jika dipengaruhi oleh faktor lain seperti : karyawan sebagai operasional, disiplin kerja, peralatan canggih serta ketrampilan. Dalam menguji hipotesis bahwa tidak ada korelasi antara kedua variabel $H_0 : r = 0$ maka diperlukan suatu pengujian berikut:

Wilayah kritis $t(0,025 : 18) = 2,101$ dibandingkan dengan nilai hitung pada korelasi dengan perhitungan.

$$t = \frac{0,83\sqrt{20 - 2}}{1 - 0,83}$$

$$t = \frac{0,83\sqrt{18}}{0,17}$$

$$t = \frac{3,52}{0,17}$$

$$t = 20,70$$

Karena $t = 20,70 > 2,101$ maka hipotesis $H_0 : r = 0$ ditolak sehingga $H_a : r \neq 0$ di terima. Jadi setelah melalui uji statistic terhadap r dapat dikatakan bahwa antara kedua variabel tersebut dapat mempunyai korelasi yang sangat kuat dan positif searah. Artinya dampak kompensasi sangat besar dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, karena kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi pegawai dan merupakan alasan utama bagi karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya serta dapat menunjukkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis data maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a) Kriteria Pengujian Hipotesis

Secara konvensional pengujian hipotesis untuk ilmu-ilmu sosial keputusan mengambil resiko kesalahan adalah sebesar $5\% = 0,05$. Oleh karena itu:

- 1) Hasil dinyatakan signifikan (pengujian yang berpengaruh) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 2) Hasil dinyatakan non signifikan (pengujian yang tidak berpengaruh) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

b) Pembuktian Hipotesis

H_0 dalam penelitian ini berbunyi "Tidak terdapat dampak pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak" ternyata ditolak, karena $t_{hitung} = 3,12$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,101$. Hasil dari pengujian hipotesis yakni sangat signifikan yang menolak H_0 dan menerima H_a yang berbunyi "Terdapat hubungan dampak pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak". Penerimaan hipotesis alternatif tersebut juga menunjukkan besarnya dampak kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain seperti : pegawai sebagai operasional, disiplin kerja, peralatan kerja canggih serta ketrampilan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan selama ini, dapat diambil suatu kesimpulan antara lain:

- a) Jenis-jenis kompensasi yang diberikan PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak antara lain : gaji, fasilitas kerja dan tunjangan yang terdiri atas uang kehadiran, kartu askes, THR, insentif dan cuti tahunan.
- b) Faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak antara lain: tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja.
- c) Kompensasi memiliki dampak terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak sesuai dengan perhitungan analisis regresi di mana menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $3,12 > 2,101$. Dari perhitungan korelasi diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan melalui perhitungan analisis korelasi adalah 0,69 atau 69% dengan pengujian hipotesis statistic uji t untuk korelasi di mana t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} atau $20,70 > 2,101$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari hasil penelitian tersebut antara lain:

- a) PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak harus selalu memperhatikan masalah kompensasi yang diterima karyawannya apakah kompensasi yang diterima tersebut benar-benar adil dan layak serta sesuai dengan UU yang berlaku di Indonesia.
- b) PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak harus memperhatikan tunjangan. Dengan memberikan tunjangan yang lebih kepada karyawan maka para karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitasnya sehingga mendapatkan hasil yang seoptimal mungkin.
- c) Pimpinan PT. Pasifik Jaya Mandiri Pontianak hendaknya memberikan sikap yang tegas kepada para karyawannya dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Djarwanto dan Subagyo, 1994. *Statistik Induktif*. Yogyakarta; Cetakan ke 2, Edisi ke-4, BPFE.
- [2] Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Yogyakarta: Penerbit BPFF.
- [3] Hasibuan, S.P Malayu 1997. *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil Pengukuran*. Penerbit Kanisius.
- [4] Martoyo, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Cetakan ke 3 BPFE
- [5] Nawawi, Hadari 1995. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Cetakan ke-9, Penerbit Gajah Mada University Press.
- [6] -----, Hadari Martini 1990, *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta; Penerbit CV. Masagung.
- [7] Simanjuntak, Payaman 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [8] Sudjana, 1997. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung. Edisi ke 2 Penerbit Tarsito
- [9] Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- [10] Tulus, Mohammad 1995. *Kompensasi Menurut Bentuknya*. Jakarta; Penerbit Gunung Agung.
- [11] Tjokrosujoso, Darsono 1995. *Dasar-Dasar Penelitian*. Jakarta, Penerbit Sinar Grafika.
- [12] Wursanto. IG 2001. *Manajemen Kekaryawanan 2*. Yogyakarta; Cetakan ke-9, Penerbit Kanisius.
- [13] Endang Retnoningsih. *Dampak Pengelolaan Wisata Agro Terhadap Kehidupan Sosial Dan Ekonomi Masyarakat (Studi Kasus: Kebun Teh Kaligua Desa Pandansari Kab Brebes Jawa Tengah)*. Vol 4, No 1 (2013): Jurnal Khasanah Ilmu - Masret 2013
- [14] Muslihuddin. *Perencanaan Strategis Sistem Informasi Bank Sampah Masyarakat Banjarbaru*. Vol 4, No 1 (2016): Jurnal Bianglala Informatika 2016
- [15] Surji. *Pengaruh Internet Terhadap Kehidupan Remaja Di Kota Padangsidempuan*. Vol 4, No 4 (2015): IJNS Oktober 2015
- [16] Bekti Ratna Timur Astuti. *Dampak Komputer Dan Internet Pada Perkembangan Anak*. Vol 1, No 1 (2009): Speed 1 – 2009
- [17] Fitro Nur Hakim, Rissal Efendi, Achmad Solechan. *Kajian Kuantitatif Technology Acceptance Model Dalam Pemanfaatan Multimedia Learning (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)*. Vol 3, No 2 (2014): IJNS April 2014