

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

**Abdul Haris\*)**

***Abstract:** Productivity plays an important role in the business world, to assess whether employees are productive or not, there should be an assessment where the assessment is intended to detect weaknesses and deficiencies that exist within the company to do repairs later on. Increased productivity is usually associated with the provision of compensation that an important concern for companies, in motivating employees. as a form of reflection of the efforts of organizations to maintain their human resources.*

***Keywords :** Compensation, Employee Productivity and employment*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Penilaian produktivitas memegang peranan penting dalam dunia usaha, dikarenakan dengan dilakukannya penilaian produktivitas dapat diketahui efektivitas dari penetapan suatu strategi dan penerapannya dalam kurun waktu tertentu. Penilaian produktivitas dapat mendeteksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dimasa mendatang

Dengan peningkatan produktivitas karyawan berkaitan dengan kompensasi. Untuk mendukung kelancaran tugas sehari-hari maka pihak manajemen mengklasifikasikan program balas jasa (kompensasi) yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan, dalam memberi motivasi kerja karyawan, sebagai wujud pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk balas jasa finansial) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas

terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi baik kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, yang biasa dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar antara lain : gaji, tunjangan, fasilitas, promosi jabatan dan lingkungan kerja

### **Rumusan Masalah**

Pengukuran produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga keberadaannya tidak dapat diabaikan begitu saja.

1. Apakah kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung secara parsial dan simultan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?.
2. Variabel Kompensasi langsung yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut manajemen personalia, selama ini memiliki fungsi spesialisasi yang berkaitan dengan kegiatan administrasi bagian karyawan, yakni dalam masalah dengan perekrutan, pelatihan dan pengupahan dan sebagainya. Hasil yang diperoleh dari pengelolaan SDM yang baik dapat dipastikan bahwa karyawan yang direkrut telah memenuhi kriteria yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan bagian produksi, bagian fungsional lainnya dan menerima imbalan yang sesuai.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya manusia atau bidang personalia. Untuk lebih mudah memberi arti dari pada manajemen sumber daya manusia maka dengan sendirinya tidak terlepas dari pengertian manajemen secara umum.

Anwar Prabu (2002:2), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pen-dayagunaan sumber daya yang ada pada individu dimana pengelolaan dan pen-dayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

Flippo dalam Heidjrachman (2004:5), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat.

Simamora (2001:7), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pen-dayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu, organisasi atau kelompok kerja.

Hotmatua (2001:18), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah

sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan tertentu.

### **Pengertian Produktivitas Karyawan**

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dengan demikian organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dapat memainkan variabel kepuasan kerjanya. Produktivitas, menurut Ambar (2008: 36) adalah : "Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu."

Dengan demikian, produktivitas dapat disimpulkan sebagai perbandingan antara besarnya input yang dilibatkan dalam kegiatan produksi terhadap hasil akhir (out put) yang dihitung berdasarkan nilai unit atau rupiah barang dan jasa yang dihasilkan. Pengertian ini mengandung arti bahwa "Produktivitas kerja karyawan dapat dinilai dari hasil perbandingan antara input terhadap output, dan harus dapat diukur berapa besarnya.

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas Kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain :

1. Kepuasan kerja. Karyawan yang merasapuas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara meng-optimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun sehingga produktivitas pun juga akan menurun.
2. Input. Besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (out put) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain : motivasi, tenaga, sikap,

pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung, dan lingkungan kerja.

3. Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya, seperti input.

Menurut Sinungan (2008 : 102) mengemukakan bahwa ada 4 cara untuk mengukur produktivitas yaitu :

1. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh hasil produksi yang lebih banyak
4. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

### **Pengertian Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung**

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan adalah merupakan hal yang patut mendapat perhatian pimpinan , terutama kompensasi dalam bentuk finansial (keuangan).

Menurut Nitisemito (2007 : 149) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Handoko (2009 : 149) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2007 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi mempunyai dua komponen yaitu kompensasi langsung, gaji pokok (upah/gaji) dan gaji variabel (bonus, insentif, dan kepemilikan saham) dan kompensasi tidak langsung, tunjangan (asuransi kesehatan, pensiun, dan liburan/cuti).

- a. Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan biasanya sebagai gaji atau upah. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji yaitu : gaji pokok dan gaji harian.
- b. Upah adalah Bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja.
- c. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.
- d. Gaji variabel Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individual, kelompok atau organisasi.

Tunjangan adalah Imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi

Peranan kompensasi yang sifatnya non materil tidak kurang pula pentingnya dalam menciptakan motivasi para karyawan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan mengenai kompensasi para karyawannya, sebab tinggi rendahnya semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan dipengaruhi oleh balas jasa non materil tersebut.

Dalam menetapkan besarnya kompensasi perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut : (Hasibuan, 2004:74).Gaji yang cukup,Tunjangan, Fasilitas, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah dilakukan

penelitian terhadap karyawan yang dijadikan responden.

**a) Umur Responden**

Hasil survey di daerah penelitian menunjukkan bahwa tingkat umur karyawan responden cukup bervariasi, seperti dijelaskan pada Tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-40	30	58,83
2	41-50	17	33,33
3	> 51	4	7,84
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2011

Data memperlihatkan bahwa 92,15% responden berumur 20-50 tahun yang masuk kategori umur produktif.

**b) Tingkat Pendidikan**

Berikut akan diberikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden.

**Tabel 2**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	6	11,76
2	D1/D2/D3	25	49,02
3	S1	15	29,41
4	S2	5	9,80
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100,00</b>

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Dependent	Variabel Independent	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Produktivitas	Konstanta	3.193	2.562	.001
	Kompensasi langsung (X <sub>1</sub> )	.367	2.719	.001
	Kompensasi tidak langsung (X <sub>2</sub> )	.379	2.302	.000
df1 = 1	df2 = 49	F	= 4.781	
Adjusted R Squared	= 0,592	Sig.	0,000(a)	
N	= 51	D.Watson	= 1.872	

Sumber: Data primer setelah diolah (2011)

Sumber: Data primer, 2011

Data memperlihatkan seluruh responden memiliki pendidikan formal sebagian besar berpendidikan D1/D2/D3 sebesar 49,02%. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan. Adapun karakteristik rseponden berdasarkan status perkawinannya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Menikah	36	70,59
2	Belum Menikah	15	29,41
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer, 2011

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah menikah ( 70,59 )

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dengan Metode Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji analisis melalui perangkat lunak SPSS versi 16.0, diperoleh hasil lengkapnya seperti terlampir pada lampiran . Namun demikian, hasil rekapnya seperti tabel di bawah ini.

Sesuai tabel di atas dapat dilihat nilai p sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dan 0,05 berarti  $p < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai Adjusted  $R_{square} = 0,592$  yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 59,20% keberhasilan faktor-faktor kompensasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sedangkan sisanya 40,80% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari hasil analisis koefisien dapat juga dikemukakan nilai koefisien a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub>, dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 3.193 + 0,367X_1 + 0,379X_2$$

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Uji F

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16.0 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 4.781. Pada tabel **Model Summary(b)** diketahui df1 sebesar 1 dan df2 sebesar

49. Dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, maka  $F_{tabel}$  dapat diketahui sebesar **4,04**. Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $4.781 > 4,04$ ), maka  $H_0$  diterima. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen ( $X_{1-2}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa kelima faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kota Makassar.

b. Uji t

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 16,0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitungan  $t_{hitung}$  Sebesar. Pada taraf kepercayaan 5%, maka  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,000 Berikut disajikan data perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t Variabel Independen**

No	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	2.562	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	Kompensasi langsung ( $X_1$ )	2.719	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )	2.302	2,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2011)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.562. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000), maka  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

- Untuk variabel kompensasi langsung ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung} = 2.719$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,000$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa

variabel  $X_1$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).

- Untuk variabel kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  sebesar 2.302 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_2$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F

(lihat tabel) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 4.781 > F_{tabel} = 4,04$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya dari kelima variabel bebas terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel secara parsial. Sesuai perhitungan SPSS Ver 16,0 sebagaimana pada lampiran, nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:  $Y = 3.193 + 0,367X_1 + 0,379X_2$ . Untuk lebih jelasnya, dapat disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 6**  
**Peringkat pengaruh masing-masing variabel independen**

Variabel Bebas	$t_{hitung}$	Tingkat Pengaruh
Kompensasi langsung ( $X_1$ )	2.719	1
Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ )	2.302	2

Sumber: Data primer setelah diolah (2011)

Dari table tersebut diatas, nampak bahwa variable yang paling dominant pengaruhnya adalah kompensasi langsung ( $X_1$ ) . Hal ini berarti bahwa permasalahan penelitian untuk mengetahui variable yang paling dominant pengaruhnya, dengan sendirinya telah terjawab, berarti hipotesis yang telah diajukan ditolak.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari analisis beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

Variabel kompensasi langsung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar Hal ini disebabkan karyawan pada kantor ini

termotivasi dengan gaji, bonus, dan insentif yang mereka terima.

Variabel kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad.,M 2008, **Psikologi Industri**, Cetakan Pertama, Edisi Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Dajan. A. 1990. **Pengantar Metode Statistik**, Jilid II, LP3ES , Jakarta.

- Handoko, T.H. 2009. **Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan,S.P.M.2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Penerbit PT.Bumi Aksara , Cetakan PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.
- Indrianto, Nur & Supomo, Bambang, 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**. Edisi I, BPFE Yogyakarta
- Kusrianto,B. 1991. **Peningkatan Produktivitas Karyawan**, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Binaman Persindo, Jakarta.
- Manullang, M. 2005. **Manajemen Personalia**, Penerbit Indonesia, Jakarta
- Moekijat, 2006. **Manajemen Kekaryawanan dan Hubungannya dalam Perusahaan**, Alumni, Bandung.
- Nitisoemito,A,S, 2007. **Manajemen Personali**, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nasution,2006. **Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja pada Perusahaan**, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Sinungan, M. 1992. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Penerbit Alumni Bandung.
- Soepriharto,J. 2005. **Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan**. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- \*) Penulis adalah dosen tetap yayasan pada STIE Indonesia Makassar