



Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut

Rohimat Nurhasan¹; Ade Sofyan²

Universitas Garut
rohimat.nurhasan@uniga.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of causal compensation on labor productivity. The data used are primary data and secondary data, using a questionnaire. The population of this study were all employees of the Company Dodol Jaya Rasa, Ilawu District, Garut Regency. The number of samples studied was 90 employees. The analytical tool used in this study is a test of validity, reliability and simple linear regression. The results of this study indicate that compensation simultaneously affects labor productivity.

Keywords: Compensation and labor productivity.

1. Pendahuluan

Perusahaan secara umum mempunyai tujuan memperoleh laba atau keuntungan yang maksimal. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencananya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya yang dimaksud disini yaitu karyawan, dimana karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawannya perusahaan menempuh cara dengan memberikan kompensasi.

Pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data hasil produksi Perusahaan Dodol Jaya Rasa dalam periode 5 tahun terakhir, dari tahun 2012 s/d 2016. Berikut dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1 Data Hasil Produksi Perusahaan Dodol Jayarasa

	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	Target	Hasil	Target
Jan	54.582	56.141	70.445	75.186	57.228	61.149	82.510	80.692	73.930	77.692
Feb	57.935	58.459	64.290	64.335	79.420	78.370	69.575	73.946	75.320	76.946
Maret	72.580	75.481	64.822	63.830	77.693	77.792	53.926	54.799	62.495	60.799
April	68.971	65.963	75.970	76.591	72.559	75.730	55.724	58.626	47.280	51.626
Mei	82.438	81.337	82.241	85.585	53.941	50.841	78.962	83.285	68.440	73.285
Juni	74.261	73.641	80.693	79.744	68.279	69.440	65.448	69.510	53.261	51.510
Juli	74.836	78.335	87.610	88.849	55.296	58.722	43.743	42.265	84.279	85.265
Agust	77.830	80.561	78.115	81.262	76.594	77.561	57.663	57.571	72.684	75.571
Sep	68.335	67.251	77.936	76.562	76.320	78.274	74.584	80.739	45.328	49.739
Okt	80.749	83.572	85.490	85.720	78.471	83.872	78.648	75.852	49.370	54.852
Nov	82.399	82.207	82.972	85.336	84.927	87.491	60.730	65.735	63.515	68.735
Des	82.405	83.173	82.428	87.127	73.228	74.190	58.488	62.588	57.438	61.588
Jumlah	877.321	886.121	933.012	950.127	853.956	873.432	780.001	805.608	753.340	787.608

Dilihat dari tabel 1 menunjukkan bahwa hasil produksi pegawai dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 mengalami penurunan serta tidak memenuhi target. Hal ini mengindikasikan adanya produktivitas yang rendah di perusahaan tersebut.

Keadaan ini menjadi keluhan dari karyawan berdasarkan hasil wawancara penajakan di lokasi penelitian. Apa yang didapat oleh karyawan dari hasil kerjanya hanya bisa dirasakan pada saat mereka bekerja ketika sakit atau ada keperluan dan tidak masuk kerja mereka tidak mendapatkan upah.

Di perusahaan Dodol Jaya Rasa produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi pemilik perusahaan. Karena hasil produksi yang diperoleh dari tahun ke tahun semakin menurun. Kondisi ini menuntut pemilik perusahaan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu diantaranya semangat kerja karyawan yang semakin menurun yang dilatarbelakangi oleh beban kebutuhan ekonomi yang semakin berat sementara perusahaan tidak mampu mengimbangi pemenuhan kebutuhan karyawan terutama dari segi pengupahan.

Dari hasil wawancara dengan pemilik perusahaan naik turunnya hasil produksi karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan dirasa belum memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan karyawan mengharapkan upah yang di terima sesuai dengan upah minimum kabupaten. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi dan produktivitas tenaga kerja di Dodol Jaya Rasa?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di Dodol Jaya Rasa?

Sebuah penelitian perlu memiliki tujuan yang jelas agar proses penelitian berjalan sesuai dengan alur yang tepat, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui kompensasi dan produktivitas tenaga kerja di Dodol Jaya Rasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di Dodol Jaya Rasa.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan mudiartha Utama (2012:153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi kehidupan karyawan dan keluarganya.

Dari beberapa pengertian kompensasi tersebut diatas dapat terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan imbalan baik berbentuk uang langsung atau tidak langsung, penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena adanya hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Atau dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Produktivitas

Sedarmayanti (2016:341-342) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Menurut I Komang Ardana, Niwayan Mujiati dan I Wayan Mudiartha Utama (2012:270) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan tidak efesien nya penggunaan tenaga kerja yang sekaligus pemborosan dalam perusahaan. Oleh sebab itu peranan karyawan dan pimpinan sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian dan Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan analisis kausal. Penelitian ini mencoba menjelaskan sebab akibat dan suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Penjelasan yang dilakukan pada karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari subjek yang tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi bersifat membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perusahaan Dodol Jaya Rasa Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut yang berjumlah 114 orang. Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel digunakan rumus slovin (Riduwan, 2005:65) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sehingga dengan rumus tersebut akan diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{114}{1 + (114 \cdot 0,05)^2} = 88,71$$

Dari hasil penghitungan formulasi slovin maka didapat angka sebanyak 88,71. Namun, untuk memudahkan dalam menentukan proporsi nilai, maka penulis mengambil sampel sebanyak 90 orang responden.

Uji Instrumen

Setiap butir dalam *instrument* dikatakan valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkoreksikan antara skor butir dengan skor total. Bila nilai korelasi diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir *instrument* tersebut valid dan jika nilai korelasi dibawah 0,30 maka butir *instrument* tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2013:126).

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tersebut dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda.

Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:237) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variebel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan nilai X terhadap perubahan nilai Y. dengan kata lain, nilai variabel X dapat memperkirakan atau memprediksi nilai variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dijelaskan atau ditentukan oleh variabel bebasnya (X). Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda R^2 , dimana $0 < R^2 < 1$.

Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:84) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan hasil pengujian statistik dengan membandingkan t hitung dan t tabel, maka semua item pernyataan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid. Dengan demikian data kuisioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel kompensasi dinyatakan layak sebagai alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X yaitu Kompensasi, variabel Y yaitu Produktivitas dinyatakan reliabel. Karena setelah dilakukan pengujian reliabilitas menghasilkan t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel sehingga dapat dinyatakan instrumen pada masing-masing variabel tersebut dikatakan handal untuk dijadikan alat ukur.

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Kompensasi Pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa

Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
Kompensasi Langsung	284,33	Cukup Baik
Kompensasi Tidak Langsung	251,5	Cukup Baik
Rata - rata	272,916	CukupBaik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel Kompensasi pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa mempunyai Kompensasi yang cukup baik dibenak pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari tabel dari hasil rata-rata yang diperoleh variabel Kompensasi. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki skor yaitu sebesar 284,33 dan 251,5. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan Dodol Jaya Rasa memberikan Kompensasi, dari kompensasi langsung dan kompesasi tidak langsung kepada pegawai cukup baik.

Produktivitas Pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa

Dimensi	Skor	Kriteria Penilaian
Kuantitas Dari Hasil	256,75	Cukup Baik
Kualitas Dari Hasil	266	Cukup Baik
Rata – rata	261,375	Cukup Baik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel Produktivitas di Perusahaan Dodol Jaya Rasa mempunyai Produktivitas yang cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari tabel dari hasil rata-rata yang diperoleh variabel Produktivitas. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi Kuantitas dari hasil dan Kualitas dari hasil memiliki skor yaitu sebesar 256,75 dan 266.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *spss* diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 3 Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10,735	2,519			4,262	,000
Kompensasi	,348	,070	,471		5,004	,000

$$Y = 10,735 + 0,348X$$

- a. Konstanta sebesar 10,735 menyatakan bahwa jika variabel-variabel independen dianggap konstan maka variabel terikat yakni produktivitas sebesar 10,735

- b. Jika variabel Kompensasi (X) bertambah satu maka Produktivitas (Y) akan bertambah sebesar 0,348.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian membuktikan bahwa “terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas”, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa perubahan pada kompensasi akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja pegawai, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik juga produktivitas tenaga kerja pegawai.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,221	,213		3,07109

$$\begin{aligned} Kd &= r_s^2 \times 100\% \\ &= 0,221 \times 100\% \\ &= 22,1\% \end{aligned}$$

Hal ini ditafsir bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel Kompensasi (X) secara simultan terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 22,1% dan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut.

5. Simpulan dan Saran

Kompensasi dan produktivitas Tenaga Kerja di Perusahaan Dodol Jaya Rasa adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan Dodol Jaya Rasa memberikan Kompensasi dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kepada pegawai cukup baik.
2. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi Kuantitas dari hasil dan Kualitas dari hasil memiliki kriteria cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas di Perusahaan Dodol Jaya Rasa cukup baik.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara individual/ parsial (uji-t) yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , atau H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa, pada item pernyataan kompensasi dengan indikator “saya menerima gaji sesuai dengan peran yang diberikan” mendapat nilai terendah, dalam hal ini penulis menyarankan agar pimpinan perusahaan dapat meningkatkan upah yang diberikan kepada pegawai minimal sesuai dengan upah minimum regional (UMR) Kab. Garut. Agar produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat’ pada item pernyataan mengenai “saya mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan” mendapat nilai terendah. Hal ini dapat menjadi masukan kepada pimpinan perusahaan agar memberikan waktu tambahan atau lembur kepada pegawai, karena menurut pegawai waktu yang diberikan dirasa terlalu sedikit untuk mengerjakan pekerjaan dengan target yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, Melayu SP (2013). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.
- Sugiono. (2013). Statistik Untuk Penelitian, Cetakan 23, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.