

**PENGARUH KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM (DEVISI REGIONAL VII MAKASSAR)**

W. Kristina Parinsi

STIEM Bongaya

Email : welimas.kristina@stiem-bongaya.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar) sebanyak 146 karyawan. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara random, sehingga didapatkan 60 orang karyawan yang dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian yang menggunakan metode Ex Post Facto. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 13). Dalam penelitian ini indikator yang paling tinggi pada variabel kompensasi (X) berada pada fasilitas dan indikator tertinggi pada variabel produktivitas (Y) berada pada ketepatan waktu. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar).

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja

**COMPENSATION EFFECT
ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
AT PT. TELKOM (REGIONAL DIVISION VII MAKASSAR)**

W. Kristina Parinsi

STIEM Bongaya

Email : welimas.kristina@stiem-bongaya.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on the work productivity of employees of PT Telkom (Regional Division VII Makassar). The population in this study were all employees at the company PT Telkom (Regional Division VII Makassar) as many as 146 employees. The sampling of this research was done randomly, so that 60 employees were taken as samples. Data was collected by means of interviews, questionnaires and documentation. This type of research is included in research that uses the Ex Post Facto method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS version 13). In this study, the highest indicator on the compensation variable (X) is in the facility and the highest indicator on the productivity variable (Y) is on timeliness. Based on this description, it can be concluded that compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Telkom (Regional Division VII Makassar).

Key Words : Compensation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia telah disadari merupakan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Setiap karyawan yang bekerja akan menginginkan pemberian balas atau jasa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini sangat dibutuhkan oleh semua karyawan dan akan memberikan dampak untuk terus meningkatkan produktivitas mereka. Upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Maka dari itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Kompensasi yang merupakan salah satu faktor kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Dalam hal ini PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dan merupakan jaringan terbesar di Indonesia serta berkualitas tinggi dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia, perusahaan tersebut memerlukan dukungan dari karyawan yang memiliki

produktivitas kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dalam memberikan pelayanan jasa di bidang telekomunikasi.

Berdasarkan wawancara dari observasi awal yang ditemukan peneliti bahwa pemberian kompensasi pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar), terdapat ketidaksesuaian waktu pemberian kompensasi yang telah ditentukan. Hal ini terlihat dari absensi karyawan yang mengalami penurunan, hal ini mengindikasikan terjadi perubahan terhadap produktivitas karyawan. Data mengenai absensi karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar) ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.

Absensi Karyawan PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar) Tahun 2020

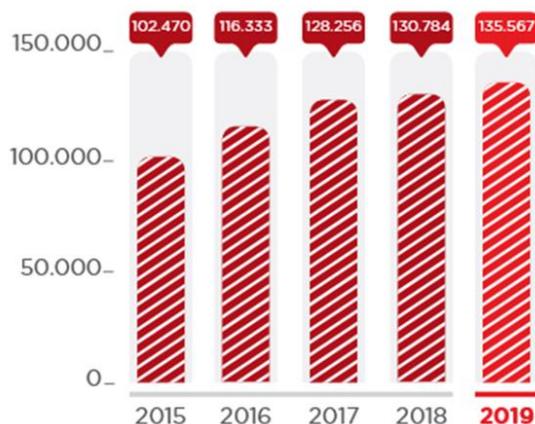
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Presensi	Persentase (%)
Januari	146	146	100,00 %
Februari	146	146	100,00 %
Maret	146	146	100,00 %
April	146	146	100,00 %
Mei	146	146	100,00%
Juni	146	145	99,85 %
Juli	146	123	96,39 %
Agustus	146	146	100,00 %
September	146	140	99,00 %
Oktober	146	109	93,78 %
November	146		
Desember	146		

Sumber : PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar)

Data pada absensi karyawan menunjukkan bahwa terjadi penurunan, namun disisi lain data produktivitas menunjukkan hal sebaliknya, yaitu data produktivitas meningkat dari tahun ke tahun. Data produktivitas karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar) ditunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 1.

Pencapaian Target PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar)



Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian seberapa besar pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar)?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi sebuah perusahaan memiliki dampak terhadap produktivitas strategis.

Menurut Ariani, dkk (2016), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi menurut Mangkunegara (2001), adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Mondy (2008), kompensasi adalah hal yang menjadi daya tarik bagi seorang karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan memiliki kecenderungan untuk bekerja optimal demi kemajuan perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Wibowo (2007), arti kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2009), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut Nitisemito (1986), arti kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu balas atas jasa atau daya tarik tersendiri untuk memelihara dan mempertahankan karyawan terbaik, dan sebagai bahan pendukung dalam tercapainya kerja sama antara karyawan dengan pimpinan untuk terwujudnya sasaran yang diinginkan.

Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (1990), fungsi-fungsi pemberian kompensasi ialah :

1. Mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi
Sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut, sehingga sanggup diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi itu secara langsung dapat membantu kemantapan organisasi, dan secara tidak langsung turut berkontribusi dalam mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi negara secara totalitas.
2. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Disinilah produktivitas pegawai amat sangat menentukan.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2000) :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka.
2. Kemampuan untuk membayar
Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan.
3. Organisasi buruh
Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi *bargaining* karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya.
4. Produktivitas
Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.
5. Pemerintah
Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.
6. Biaya Hidup
Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi cenderung tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan batas kompensasi dari para karyawan.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar begitupun sebaliknya.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan beresiko (finansial dan keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam 2 kelompok, yaitu :

1. Kompensasi yang berbentuk finansial
Kompensasi finansial menurut Dessler (2007), pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus.

2. Kompensasi yang berbentuk non finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yaitu *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan).

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Gaji adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kendaraan perusahaan dan tempat tinggal yang diberikan perusahaan, ditambah dengan fasilitas lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi di atas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Adapun indikator-indikator dalam kompensasi adalah gaji atau upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi, dan pengobatan.

Pengertian Produktivitas

Siagian (2008), mengutarakan definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja merupakan poin yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan. Disamping itu tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya agar dapat mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015).

Menurut Yuniarsih (2009), mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Menurut Fattah dalam Yuniarsih (2009), menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Menurut Greenberg dalam Sinungan (2009), produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Selanjutnya menurut Sinungan (2009), menjelaskan mengenai produktivitas sebagai berikut :

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Dari beberapa pengertian mengenai produktifitas, dapat disimpulkan bahwa produktifitas merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap faktor dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Hasibuan (2009) adalah :

1. Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktifitas kerja. Salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan hasil mutu pekerjaan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia.
4. Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan. Kondisi fisik yang menyenangkan memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.
5. Umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi.

Muchdarsyah (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat, struktur pekerjaan yang dikaitkan dengan keahlian, umur, jenis kelamin dan angkatan kerja.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2014), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.
2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan masalah yang telah diajukan, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan metode *Ex Post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi (X) yaitu gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y), antara lain kualitas, kuantitas, dan waktu.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah :

1. Kompensasi (X) adalah persepsi karyawan PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar) terhadap imbalan yang diberikan kepadanya karena telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan bekerja.

2. Produktivitas Karyawan (Y) adalah persepsi atasan langsung terhadap evaluasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 146 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10 % dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$
$$= \frac{146}{1 + (146 \cdot 0,1^2)}$$
$$= \frac{146}{1 + 1,46}$$
$$= \frac{146}{2,46} = 59,3 ; \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 60 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 60 orang dari seluruh total karyawan PT Telkom (Devisi Regional VII Makassar).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu :

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan bukti yang akurat.

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2011), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut adalah rumus regresi linear sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi (Produktivitas Kerja Karyawan).

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun.

X = Subjek dalam variabel independen yang diprediksi (Kompensasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y), karena penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Independen (Produktivitas)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Dependen (Kompensasi)

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,086	6,295		1,920	,060
	Kompensasi	,468	,045	,807	10,407	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, untuk merumuskan persamaan regresi linear sederhana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar), maka dilakukan analisis koefisien regresi. Hasil yang diperoleh adalah nilai konstanta regresi sebesar 12,086, dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,468. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumusan persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 12,086 + 0,468X$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 12,086, artinya produktivitas sebesar 12,086, apabila variabel kompensasi (X) tidak mempengaruhi.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X) 0,468, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 46,8 %, jika kompensasi bagi produktivitas karyawan meningkat sebesar 1 %.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan dan semakin rendah kompensasi yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar) juga akan rendah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk hasil kuesioner variabel Kompensasi (X) sebagian besar tanggapan yang diberikan oleh responden yang memiliki nilai skor tertinggi terdapat pada poin pernyataan ke-29 yang menyatakan bahwa ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai, dengan jumlah skor sebanyak 277 berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas internet yang memadai sangat penting dalam dunia perusahaan bahkan sudah menjadi kebutuhan. Internet menjadi sarana paling mudah dalam menyebarkan dan mendapatkan informasi, memudahkan dalam perekrutan karyawan, dan semua informasi bisa di akses. Sementara nilai skor yang terendah terdapat pada poin pernyataan ke-34 yang menyatakan bahwa disediakan fasilitas konsumsi oleh perusahaan, dengan jumlah skor yang sebanyak 180. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas konsumsi yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai. Seperti ketersediaan bahan baku untuk membuat makanan dan minuman bagi karyawan sebagai kebutuhan nutrisi dan asupan vitamin untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Husein (2007), menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Bangun (2012), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk hasil kuesioner variabel produktivitas (Y) sebagian besar tanggapan yang diberikan oleh responden yang memiliki nilai skor tertinggi terdapat pada poin pernyataan ke-16 yaitu karyawan ini disiplin waktu dalam bekerja, dengan jumlah skor sebanyak 248 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperhatikan oleh responden di PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar).

Sementara itu nilai skor yang terendah terdapat pada poin pernyataan ke-11 yaitu kuantitas karyawan ini dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dengan jumlah skor 240. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat memenuhi kuantitas beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu

keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Mali (2002), mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dan satuan waktu tertentu.

Sedarmayanti (2009), berpendapat bahwa produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden karyawan PT. Telkom Pettarani Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar). Hal ini ditunjukkan pada hasil uji-t dengan nilai t untuk variabel kompensasi yaitu t -hitung sebesar $10,407 > t$ -tabel $1,671$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H_a yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar), dengan taraf signifikansi $0,000$ yang menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$.
2. Kemampuan variabel kompensasi dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar) yaitu nilai R Square sebesar $65,1\%$. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar $65,1\%$, adapun sisanya sebesar $34,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar).
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar) dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan didukung oleh pemberian kompensasi. Kompensasi berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Selain pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas apabila dalam produktivitas yang dilakukan karyawan secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu diberikan dengan tepat, maka karyawan akan berkontribusi secara maksimal pada tujuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberian kompensasi untuk karyawan yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan, dapat berupa pemberian insentif dan *overtime* yang lebih tinggi. Dengan begitu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang semakin tinggi pula.
2. Motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus lebih ditingkatkan lagi, yaitu dengan cara memberikan pelatihan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan pengelolaan bagi instansi PT. Telkom (Devisi Regional VII Makassar), sebaiknya memberikan lebih banyak lagi kesempatan pelatihan dalam bentuk pendidikan dan pengetahuan karyawan sebagai bentuk upaya peningkatan kompetensi diri karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Ni komang, et al. 2016. *Pengaruh Modal Kerja dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Perdagangan Besar Barang Produksi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014*. Jurnal Manajemen.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta : PT. Indeks.
- Fattah, Nanang. 2009. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir & Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Kencana.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PPUT.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada Univesity Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung, Humaniora.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora. Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung : CV Alfa Beta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompensasi dan Praktiknya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Susetyo, Budi. 2014. *Statistika Untuk Data Penelitian*. Bandung : Refika Aditama.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit Sistem*. Murai Kencana. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.