

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI KEUANGAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Wisnu Hardiyanto¹, Abdul Manap Wardoyo^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

*abdul.manap@unmer.ac.id

Abstact

This study aims to examine and analyze the influence of financial compensation and working environment to employee productivity on PT. PLN (Persero) Distribution of East Java

Malang Area. The population in this study are all employees of PT. PLN Persero Malang as 65 employees. The number of sample are 56 employees. The technique sampling uses proportionate random sampling. Data analysis uses a multiple regression analysis. The results of this study shows that the financial compensation and working environment have positive and significant impact to employee productivity. Working environment variable has a dominant influence to employee productivity.

Key Word: *Financial Compensation , Work Environment, Productivity*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi semakin penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Dalam persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif, sebuah perusahaan akan banyak menghadapi tantangan dan permasalahan baik dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa melakukan berbagai inovasi serta memperhatikan aspek-aspek kerja terutama yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan asset perusahaan yang harus selalu dipelihara. Tanpa adanya karyawan yang memiliki kualitas kerja yang bagus maka tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tidak akan dapat dikerjakan dengan baik dan produktif. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien agar dapat memberikan hasil yang terbaik, supaya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki kepribadian masing-masing, dimana perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menunjang pengembangan kepribadian karyawannya. Perusahaan harus dapat bersikap adil dalam menilai hasil kerja karyawan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya.

Perusahaan atau organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, Pengembangan kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Siagian (1999;187), produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang ditunjukkan dengan selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini, serta cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari

ini. Oleh karena itu, berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

menjadi tantangan manajemen perusahaan, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Simanjuntak (2002:6), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai. Seseorang yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sebaliknya bila karyawan memiliki produktivitas kerja yang rendah, maka akan menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi serta memberikan fasilitas yang layak di lingkungan kerjanya. Hal ini karena setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak lepas dari motif mencari keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari bekerja atau hasil kerjanya..

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk perseroan yang bergerak dalam bidang bisnis penyediaan listrik dan tenaga listrik untuk masyarakat. PT. PLN (Persero) membagi 10 wilayah distribusi di Indonesia, peneliti memilih lokasi penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Dalam menjalankan kerja para karyawan dituntut untuk menyelesaikan beban kerja yang sudah dibebankan, dan tak jarang juga karyawan menemukan hambatan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, bahkan terkadang terjadi kecelakaan kerja disaat karyawan menjalankan tugasnya. Terutama di bagian teknis seperti pada jaringan ketenaga listrikan. Dalam hal in perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja dan memberi kompensasi yang layak agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka seoptimal mungkin. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya semakin baik. Selain itu lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang juga

harus mendapat perhatian. Misalnya jika terdapat gangguan misalnya suara yang bising dari luar dan temperatur yang tidak tepat, beberapa karyawan merasa kurang semangat, hal itu juga menyebabkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun

Adapun tujuan penelitian ini adalah :
1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang,
2) Untuk mengetahui di antara variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja mana variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Terdapat 6 faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001:71), yaitu : 1) Sikap kerja yang meliputi kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, mau menerima tambahan tugas dan kemampuan bekerja dalam satu tim, 2) Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik industri, 3) Hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi yang ditunjukkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan karyawan dalam meningkatkan produktivitas melalui lingkungan pengawasan mutu, 4) Manajemen produktivitas, yaitu melakukan efisiensi berkaitan dengan sumber dan sistem kerja untuk meningkatkan produktivitas, 5) Efisiensi tenaga kerja, meliputi perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas, 6) Kewirausahaan, yang ditunjukkan dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Dalam penelitian ini, selain sikap indikator produktivitas kerja yang dipakai adalah : 1) Efektivitas kerja, 2) Efisiensi Kerja dan 3) Ketrampilan Kerja

Efektifitas Kerja

Menurut Siagian (1996 :19), efektivitas kerja merupakan penyelesaian suatu pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan. Dalam hal ini berarti

pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bisa tidaknya tugas tersebut diselesaikan tepat waktu dan bukan berkaitan dengan bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut.

Efisiensi Kerja

Menurut Martoyo (2004:4), efisiensi adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar sesuai kemampuan yang telah dimiliki. Hal ini berarti seorang manajer yang efisien adalah seorang manager yang mampu mencapai hasil maksimal dengan menggunakan sumber daya yang terbatas menurut cara yang benar.

Ketrampilan Kerja

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003: 200), keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan atau penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah kompensasi. Menurut Nawawi (2005:315) kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diberikan pada para pekerja terdiri dari gaji atau upah yang dibayar secara tetap. Kompensasi dapat berbentuk uang atau jasa-jasa yang tidak berwujud dan dapat diukur dengan nilai uang. Pendapat di atas sesuai yang diutarakan oleh Moehariono (2012:268), yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh besar terhadap karyawan. Semangat kerja yang tinggi, keresahan, dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi. Indikator kompensasi finansial yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

: 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan dan 4) asuransi.

Gaji

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap akhir bulan. Besarnya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan, maupun pengalaman kerja (Moehariono, 2012:252).

Insentif

Menurut Pangabean (2002:77), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang bisa mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Tunjangan

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012: 229), tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dimana perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.”

Asuransi

Asuransi sosial tenaga kerja adalah jenis asuransi yang bertujuan memberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja atau karyawan bersama keluarganya, ketika yang bersangkutan mengalami risiko sosial. Risiko sosial itu merupakan musibah yang tidak dikehendaki oleh siapa pun antara lain mendapat kecelakaan kerja, usia tua, atau kematian (Kadarisman, 2012: 395).

Sejalan dengan pendapat Moehriono, penelitian yang dilakukan Vicky Frestiani Dewi (2014) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda, diperoleh hasil bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas Perindustrian, Pperdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung. Selain itu, berdasar koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) dengan nilai 0,462 menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan tidak langsung sebesar 46,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Selain kompensasi, variabel lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Rivai (2004:165) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan serta hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan membantu tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan juga akan cenderung bekerja dengan penuh semangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selain itu, Sedarmayanti juga menjelaskan indikator lingkungan kerja fisik meliputi : 1) Penerangan / Cahaya, 2) Sirkulasi Udara, 3) Kebisingan di tempat

kerja, 4) Fasilitas kerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik meliputi : 1) Hubungan Atasan Bawahan, 2) Kebijakan organisasi, 3) Kultur organisasi

Berdasarkan uraian landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut : 1) Diduga kompensasi finansial dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, 2) Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan daripada kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

METODE

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel : Variabel bebas (X) dan Variabel terikat(Y) dimana Variabel bebas (X) terdiri dari subsistem Kompensasi Finansial (X_1), subsistem Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan Variabel Terikat (Y) penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y) .

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 65 karyawan. Sedangkan jumlah sampel 56 karyawan yang diambil dengan teknik *random samplin.g*

Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda, dengn pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen secara simultan, sedangkan Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen secara parsial dan mencari variabel bebas/independen yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat/dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar uji F dan uji T diperoleh $\text{sig} < 0,05$ berarti bahwa variabel bebas kompensasi finansial dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara

simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima. Sedangkan dari hasil analisa regresi berganda pada tabel 1 diperoleh koefisien regresi (B) lingkungan kerja 0,439 dan koefisien regresi (B) kompensasi finansial sebesar 0,277. Dari hasil analisa regresi berganda tersebut terbukti bahwa hipotesis kedua yang mengungkapkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan juga dapat diterima.

Tabel 1. Hasil Analisa Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Kompensasi Finansial	0,277	0,039
Lingkungan Kerja	0,439	0,000
Konstanta	0,359	
R Square	0,625	

Sumber : data diolah

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,625 yang artinya variabel independen (kompensasi finansial dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 62,5% sedangkan 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dari pengolahan data statistik pada didapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,359 + 0,277 X_1 + 0,439 X_2 + e$$

Persamaan garis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Konstanta yang besarnya 0,359 yang dapat diartikan bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi finansial dan lingkungan kerja sama dengan nol maka variabel produktivitas kerja (Y) nilainya sebesar 0,359.
- b. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,277. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel kompensasi finansial akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,277 dengan asumsi variabel independen lain konstan.

- c. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,439. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,439 dengan asumsi variabel independen lain konstan.

Berdasar hasil analisa statistik, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan kompensasi. Hasil tersebut disebabkan karena karyawan menganggap kompensasi di PLN sudah cukup layak atau sudah bisa dikatakan di atas rata-rata. Selain itu, hasil tersebut juga disebabkan karena karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja jika lingkungan kerja benar-benar diperhatikan. Jika ditelaah lebih dalam, faktor lingkungan kerja dalam penelitian ini, bukan hanya faktor fisik tetapi juga non fisik seperti hubungan atasan dan bawahan, kebijakan organisasi dan kultur organisasi. Sehingga jika perusahaan benar-benar memperhatikan faktor lingkungan fisik dan non fisik, maka karyawan merasa aman (tidak takut terjadi kecelakaan kerja) dan nyaman baik kenyamanan karena kondisi ruang kerja yang kondusif maupun kenyamanan karena terdapat hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja.

Kesimpulan

Berdasar uraian analisa dan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan :
 1) variabel kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan,
 2) variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Sosial. Bumi Aksara. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Personalial. Edisi Ketiga. Jakarta.
- Friyatiningsih. 2003. Pengaruh Biaya Kualitas terhadap Produktivitas

- Produksi pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Cipadung. Skripsi Sarjana Pendidikan FPIPS UPI.
- Handoko, Hani T. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Haryani, Sri. 2002. Hubungan Industrial di Indonesia. UPP AMP YKPN. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2007. Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania). Edisi Tujuh. Erlangga, Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Rajawali Press. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bina Aksara. Bandung.
- Moehiono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. 2002. Wawasan Sumber Daya Manusia. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Rival, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Murai Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandar Maju. Bandung.
- Senata, Nuridja & Suwena. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012.
- Siagian, Sondang P. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sunyoto D, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta