
**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. ZEGES MEDAN**

Selamat Siregar, Vanreider Sinaga, Elisa Citra Manihuruk
Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada CV. Zeges untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan peneliti untuk menganalisis hubungan produktivitas terhadap kinerja karyawan adalah metode statistik, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. memperhatikan kompensasi yang sudah diterapkan dan memperbaiki kekurangan yang masih ada yaitu menerapkan analisis eksternal di samping analisis internal untuk menetapkan sistem kompensasi karyawannya

Kata Kunci : Kompensasi dan Produktivitas

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur semua sumber dayanya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang. Salah satu sumber daya perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan semua tenaga kerja atau karyawannya bekerja dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang mendorong tenaga kerja mewujudkan harapan dan tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas, karena kompensasi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia, artinya harapan bagi seseorang karyawan biasanya didasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang diperolehnya dari perusahaan memungkinkannya memuaskan kebutuhannya secara wajar.

Tingkat kepuasan yang diperoleh seseorang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individu yang bersangkutan. Agar pemberian kompensasi ini dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya maka pemberian kompensasi harus dilakukan dengan sistem yang baik. Sistem kompensasi yang baik yaitu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan serta memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang diyakini mampu memacu peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Demikian juga halnya dengan pemberian kompensasi yang berupa penghargaan terhadap prestasi kerja, akan dapat meningkatkan produktivitas kerja

karena karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada hasil kerja keras yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat (dengan asumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung), maka akan terlihat dari produktivitas yang tinggi.

Pemberian kompensasi yang berupa penghargaan terhadap prestasi kerja, akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka peneliti tertarik memilih judul penelitian pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Zeges.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Dalam manajemen personalia, dimana manajemen ini berurusan dengan orang-orang yang bekerja untuk organisasi, mereka umumnya mengharapkan adanya kompensasi dari apa yang telah mereka lakukan untuk kepentingan bersama dengan organisasi.

Suatu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan sumber penerimaan atau pendapatan bagi tenaga kerja yang merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan dan keluarga. Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tergantung kepada jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi yang rendah kepada karyawan oleh suatu perusahaan akan menimbulkan kesukaran dalam hal pengadaan dan mempekerjakan karyawan yang cakap. Akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup adil dan layak maka para karyawan akan memberikan jasanya semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Rivai dan Sagala (2009), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dessler (2007), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Definisi di atas diperjelas oleh Hasibuan (2007:118), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan, bukan hanya dalam bentuk uang saja, tetapi juga dalam bentuk-bentuk yang lain sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan atau organisasi. Dengan demikian pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi atau balas jasa yang umumnya diberikan kepada karyawan adalah kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian agama, dan sebagainya. Kompensasi nonfinansial adalah

berupa penghargaan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Program balas jasa yang diterapkan setiap perusahaan berbeda-beda, namun demikian pemberian balas jasa harus memenuhi prinsip keadilan, kewajaran dan kesejahteraan agar dapat mencapai sasarannya yaitu untuk menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi, memperhatikan agar karyawan tetap datang bekerja, dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.

Pengertian Produktivitas

Dalam setiap usaha perorangan maupun segolongan masyarakat dan usaha negara selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sekalipun motif yang mendorong peningkatan produktivitas itu berbeda. Sehingga salah satu tugas dari pimpinan adalah mengupayakan agar sumber daya menjadi produktif.

Produktivitas termasuk satu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan perusahaan dengan memakai sumber-sumber produksi, seperti tanah, bahan baku, mesin, tenaga kerja, dan lain-lain. Perhitungan produktivitas tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan ukuran hasil pekerjaan, yang merupakan alat mengukur untuk pekerjaan yang sedang dilakukan dan yang telah selesai.

Peningkatan produktivitas bahan baku mungkin disebabkan oleh keterampilan yang semakin tinggi dari tenaga kerja atau oleh perusahaan yang lebih baik dan sebagainya. Demikian juga halnya produktivitas tenaga kerja, mungkin peningkatan tersebut diakibatkan oleh pemberian latihan atau oleh kenaikan tingkat upah dan sebagainya. Penyebab peningkatan produktivitas perlu diteliti, sehingga pimpinan perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang lebih lanjut.

Meningkatkan jumlah produksi tidak sendirinya memajukan kenaikan produktivitas, dengan kata lain bertambahnya produksi belum menggambarkan perusahaan semakin produktif. Bila masukan (input) meningkat dengan persentase yang lebih besar dari pada keluaran (output), berarti produktivitas perusahaan adalah menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Zeges. Pada metode deskriptif ini analisis dilakukan dengan cara menggunakan alat analisis regresi linier. Regresi linier yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan 2 variabel yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas. Analisis ini dipergunakan untuk menghasilkan sebuah kesimpulan mengenai rumusan masalah yang telah ditemukan dan memperoleh jawaban atas hipotesis yang peneliti buat sebelumnya.

HASIL

Besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah dapat dikatakan memenuhi ketentuan UMP (Upah Minimum Provinsi) Sumatera Utara bila dilihat dari jumlah yang diberikan kepada setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sudah memenuhi asas layak di dalam sistem kompensasi. Namun peneliti masih menemukan kelemahan di dalam sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan ini, yaitu sistem kompensasi tidak ditetapkan berdasarkan perbandingan

terhadap perusahaan-perusahaan sejenis/saingan (tidak berdasarkan perbandingan eksternal). Peneliti berpendapat bahwa hal ini adalah kelemahan yang tidak disadari oleh perusahaan, karena di dalam persaingan dunia usaha mereka tidak dapat mengetahui posisi mereka berada di mana (dalam hal sistem kompensasi) dibandingkan perusahaan sejenis. Apabila perusahaan dibawa dalam hal sistem kompensasi maka kemungkinan di suatu saat nanti para karyawan terbaik mereka bisa pindah keperusahaan yang memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini juga dapat dikatakan belum memenuhi asas adil secara eksternal.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Walaupun pengaruh kompensasi lebih dominan, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Walaupun pengaruh kompensasi lebih dominan, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Teknologi, dari wawancara peneliti dengan pihak perusahaan, dapat diketahui bahwa teknologi yang digunakan masih belum mampu menyaingi teknologi yang digunakan perusahaan saingan, sehingga menjadi suatu kemungkinan bahwa teknologi yang masih rendah ini juga memberikan pengaruh terhadap naik-turunnya produktivitas kerja karyawan.

2. Faktor lingkungan kerja, menurut peneliti faktor lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Mengingat perusahaan ini beroperasi di pinggir jalan, sehinggabanyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat erat hubungannya dengan faktor lingkungan kerja yaitu:

- a. Kebisingan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Keamanan

3. Faktor motivasi di luar kompensasi, seperti : keinginan untuk berprestasi yang datang dari dalam diri karyawan dengan motivasi untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan faktor-faktor motivasi lainnya. Hal ini dapat diterima sebagai alasan bahwa pengaruh sistem balas jasa pada perusahaan tidak mencapai keseluruhan faktor karena sesuai dengan teori hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Maslow, “setelah kebutuhan di dalam suatu tingkatan sudah dapat terpenuhi maka manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi lagi. Hal ini dapat dikaitkan dengan besar kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kriteria layak dan cukup, sehingga dengan demikian faktor kompensasi tidak seratus persen (100%) mempengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan maka, peneliti akan menarik beberapa kesimpulan.

1. Besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap bulannya sudah melampaui ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara jadi sudah dapat dikatakan memenuhi kriteria layak dan cukup. Namun sistem yang digunakan dianggap masih belum mampu memacu peningkatan produktivitas karyawannya karena masih memiliki beberapa kelemahan, yaitu: penetapan sistem kompensasi yang tidak melalui perbandingan eksternal yang dapat berakibat buruk bagi perusahaan apabila perusahaan-perusahaan saingan memiliki tingkat kompensasi yang lebih tinggi dan lebih baik, ini juga tidak mempertimbangkan asas adil secara eksternal.
2. Kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian perumusan hipotesis di awal penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat diterima.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 83,8% sedangkan pengaruh dari faktor-faktor lain diluar kompensasi sebesar 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan cukup besar.

Saran

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan khususnya kepada CV. Zeges Medan adalah sebagai berikut:

- a. Sistem kompensasi memberikan pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hal itu peneliti meyarankan agar memperhatikan sistem balas jasa yang sudah diterapkan, dan memperbaiki kekurangan yang masih ada yaitu dengan menerapkan analisis eksternal di samping analisis internal untuk menetapkan sistem kompensasi karyawannya dan melakukan perubahan terhadap ketentuan pemberian kompensasi yang selama ini dilakukan.
- b. Untuk mencegah terjadinya fluktuasi produktivitas maka perusahaan perlu menetapkan rencana penjualan yang akan dicapai dan jumlah tenaga kerja yang sesuai sehingga terjadinya fluktuasi produktivitas dapat dihilangkan.
- c. Perusahaan juga perlu memperhatikan dan melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lainnya yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, H. Buckari, *Kewirausahaan*, cetakan Keenambelas, Bamdung : Alfabet, 2010
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Macanan Jaya Cemerlang, 2007
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Liberty, 2008.
- Hasan, Iqbal, M, *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, cetakan pertama, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Hasibuan, H. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Jakarta : Bumi Aksara, 2007.

-
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Panggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Bogor : Ghalia Indonesia, 2004
- Rivai, Veithzal H dan Sagala Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Cetakan Kesatu, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Samsudin, H. Salidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bandung : Pustaka Setia, 2006.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta : Kencana Pranada Media Group, 2009.
- Wiludjeng, Sri, *Pengantar Manajemen*, Cetakan pertama, Yogyakarta : Graha ilmu, 2007.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).