

## **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) ULP Tugumulyo**

**Syabirin Bakti\*, Aminuddin Irfani**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*sy.bakti99@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract.** This researcher aims to determine the effect of financial and non-financial compensation on employee work productivity at PT PLN (Persero) ULP Tugumulyo. The type of research method used in this research is descriptive method with a questionnaire as an instrument. The population in this study were employees of the same company as many as 37 people with sampling using a saturated sample. Collecting data using questionnaires and observation. Test the validity of the instrument using Product Moment Pearson while testing the reliability with Cronbach Alpha using SPSS. Measuring tools proved to be valid and reliable for research instruments. Test the research hypothesis using multiple linear regression analysis. The results of the study proved: financial loss and no positive and significant effect on employee productivity by 74.5% while the remaining 25.5% was influenced by other factors not included in this study.

**Keywords:** *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Productivity*

**Abstrak.** Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Tugumulyo. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan sebanyak 37 orang dengan pengambilan sampel menggunakan sample jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Uji validitas instrument dengan menggunakan Product Moment Pearson sedangkan uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat ukur terbukti valid dan reliable untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian terbukti : kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktivitas Kerja Karyawan*

## A. Pendahuluan

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja (Wibowo 2016:289).

Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji, bonus dan insentif, sedangkan kompensasi non finansial merupakan lingkungan kerja dan tugas-tugas menarik. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

Baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, hal ini merupakan tujuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana kompensasi tersebut yang nantinya akan digunakan oleh para karyawan sebagai pemenuh kebutuhan sehari-hari. Dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pula, karyawan diharapkan agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Kompensasi juga akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka produktivitas kerja, motivasi untuk bekerja maupun kepuasan kerja mereka dapat menurun. Hubungan kerja yang saling menguntungkan yang berdampak positif terutama bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan tujuan perusahaan tercapai. Karyawan memberikan jasanya dengan produktivitas yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasanya. Dalam hal ini, Yusuf (2016:237) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah dan insentif, kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa fasilitas dan kesejahteraan karyawan, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari lingkungan kerja dan tugas-tugas menarik.

Perusahaan dihadapkan dengan tantangan untuk meningkatkan kualitas karyawan demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian pihak manajemen SDM, salah satunya pada perusahaan PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO. Perusahaan PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO sendiri merupakan badan usaha milik negara atau BUMN yang bergerak di bidang tenaga listrik dimana bertugas untuk mengelola sekaligus mendistribusikan energi listrik khususnya daerah Tugumulyo. Sebagai perusahaan Negara yang melayani masyarakatnya dibidang pelayanan penyedia listrik, tentunya perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas serta dapat bekerja secara efektif. Maka dari itu, guna mewujudkan hal tersebut manajemen perusahaan diharuskan memiliki hubungan yang baik dengan para karyawan, karena hal tersebut berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun faktor-faktor penyebab kurangnya produktivitas kerja karyawan yaitu salah satunya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, dan insentif yang diterima.

Setelah penulis melakukan observasi PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO, penulis menemukan sebuah permasalahan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dimana dalam hal ini, beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak diberikan secara adil atau merata oleh perusahaan, sehingga jika hal ini dibiarkan atau tidak diperhatikan tentunya akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal dan akan berpengaruh terhadap tunjangan-tunjangan lain yang tidak sesuai harapan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, mengingat kompensasi dirasa sangat penting hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Tugumulyo”.

Maka tujuan penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Produktivitas Kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) ULP Tugumulyo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Tugumulyo dan seberapa besar pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Tugumulyo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Tugumulyo.

## B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebagai objek untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO sebanyak 37 orang.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, dengan mengumpulkan data melalui penyebaran angket kuesioner, wawancara dan dokumentasi guna untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan dapat disajikan baik dalam bentuk table maupun persentase. Kemudian analisis data ini juga menggunakan uji parameter menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS IMB 25 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Analisis Regresi Linier berganda. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk membuat estimasi koefisien – koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini antara lain yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Sedangkan variabel kompensasi terikat atau dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y). berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.** Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda Dan Hasil Uji Hipotesis

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 3.430                       | 3.858      |                           | .889  | .380 |
|                           | X1         | .012                        | .121       | .012                      | .097  | .923 |
|                           | X2         | .920                        | .134       | .854                      | 6.879 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

$X_1$  : Kompensasi Finansial

$X_2$  : Kompensasi Non-Finansial

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,430 + 0,023 X_1 + 0,920 X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) a (konstanta) = 3,430 Artinya jika Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial bernilai konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan bernilai sebesar 3,430%. (2)  $b_1 = 0,023$  Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada Kompensasi Finansial, maka akan berdampak pada meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,023 satuan atau sebesar 2,3%. (3)  $b_2 = 0,920$  Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada Kompensasi Non Finansial, maka akan berdampak pada meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,920 satuan atau sebesar 92%.

### Pegujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial): Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau tidak. Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau nilai sig kurang dari 0,05. Berikut hasil dari pengujian model regresi secara parsial dalam penelitian ini :

(a) Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$ ; kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ ; kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil tabel perhitungan output statistik uji t dengan bantuan SPSS, maka didapatkan hasil bahwa =nilai sig. untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar  $0.923 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $0,97 < 2,032$  t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau kompensasi finansial tidak memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO.

(b) Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$  ; kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_2 : \beta_1 \neq 0$  ; kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil tabel perhitungan output SPSS bahwa diketahui nilai sig. untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $6.879 > 2,032$  t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau kompensasi non finansial memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO.

2. Uji F (Simultan): Dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

$H_3 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Probability = 0,05/5%

Berdasarkan output hasil uji simultan diketahui jika nilai signifikansi untuk

pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $49,576 > F$  tabel  $3,27$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti bahwa dalam hipotesis keseluruhan  $H$  diterima secara simultan variable independen yang terdiri dari Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Non Finansial ( $X_2$ ) terdapat pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

3. Uji Determinasi: Uji ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2012), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 2.**Hasil Uji Determinasi

| Model Summary                                                             |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| R                                                                         | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| .863a                                                                     | .745     | .730              | 3.013                      |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non-Finansial, Kompensasi Finansial |          |                   |                            |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa diketahui nilai R square sebesar 0.745 (74,5%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi, dimana variabel independen (kompensasi finansial dan non finansial) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) sebesar 74,5% yang dimana hal ini membuktikan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja sesuai dengan interval koefisien 0,60 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya 25,5% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO pada umumnya sudah baik. Hal ini ditunjukan dari hasil penelitian melalui jawaban dari responden yang tersebar kepada seluruh karyawan perusahaan PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO. Sedangkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO sudah tergolong baik, dimana hal ini dapat dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas karyawan yang sudah memenuhi standar dari perusahaan.
2. Kompensasi finansial PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO karena melebihi batas nilai signifikan terhadap variabel  $Y$ . Namun Kompensasi Non Finansial yang terdapat di karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO berpengaruh secara positif dan parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) ULP TUGUMULYO.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis, kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas sebesar 0.745 atau 74,5%. Sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

#### Daftar Pustaka

- [1] Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Penerbit Erlangga.
- [2] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan

- Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13.
- [5] Irawati, Suwendra, & Yulianthini. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktifitas kerja karyawan pada UD Merta Abadi. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2.
- [6] Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- [7] Purwanto, N. F., Supaya, S., & Suwardi. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sidomuncul Pupuk Nusantara Kabupaten Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Politeknik Negri Semarang*.
- [8] Sudrajat, Alif Ardias, Setiyawan, Susilo. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(2). 35-40.
- [9] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [11] Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.