

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TELKOM WILAYAH TELEKOMUNIKASI RIAU DARATAN**

Xhintica Wulanda Yuriza<sup>1</sup>, Henny Indrawati<sup>2</sup>, Fenny Trisnawati<sup>3</sup>  
Email : xhintica\_wy@yahoo.com, pku\_henny@yahoo.com<sup>2</sup>, fenny\_try@yahoo.com<sup>3</sup>.  
No. Hp : 082172421892

**Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau**

***Abstrak:** This study aims to determine the effect of financial compensation on the productivity of employees of PT. Telkom Regional Telecommunications Riau. The population in this study were all employees of PT. Telkom Regional Telecommunications Riau numbering 180 employees and determination of the samples using techniques Proportionate Stratified Random Sampling which are planted 64 people. The data used is primary data that questionnaires (questionnaire) filled respondents. While data analysis using validity, reliability test, and hypothesis testing. From the results of this study concluded that: (1) financial compensation given PT. Riau Regional Telecommunications Telkom to employees can be categorized either. Similarly, the productivity of the employees of PT. Telkom Regional Telecommunications Riau mainland is also considered good because the percentage is between 56% -75%; (2) financial compensation have an effect on the productivity of employees of PT. Telkom Regional Telecommunications Riau. If the financial compensation given PT. Riau Regional Telecommunications Telkom increased the produktivits employees is expected to increase. Advice can be given: (1) PT. Riau Regional Telecommunications Telkom should maintain and enhance financial compensation granted to employees. Because the provision of financial compensation to give effect to an increase in employee productivity; (2) PT. Riau Regional Telecommunications Telkom needs to do a further review to keep the level of productivity of employees at a level in line with expectations the company to support the company in achieving its goals. And do not rule out the possibility the company to be able to open up reviewing studies from external parties under review increased productivity of the employees.*

***Keywords:** financial compensation, productivity.*

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. TELKOM WILAYAH TELEKOMUNIKASI RIAU DARATAN**

Xhintica Wulanda Yuriza<sup>1</sup>, Henny Indrawati<sup>2</sup>, Fenny Trisnawati<sup>3</sup>  
Email : xhintica\_wy@yahoo.com, pku\_henny@yahoo.com<sup>2</sup>, fenny\_try@yahoo.com<sup>3</sup>.  
No. Hp : 082172421892

**Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang berjumlah 180 orang karyawan dan penetapan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yang berjumlah 64 orang. Data yang digunakan adalah data primer yaitu penyebaran kuesioner (angket) yang diisi reponden. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi finansial yang diberikan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan kepada karyawannya dapat dikategorikan baik. Demikian pula dengan produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau daratan juga dikategorikan baik karena persentasenya berada di antara 56%-75%; (2) Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Jika kompensasi finansial yang diberikan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan ditingkatkan maka produktivits karyawan diperkirakan akan meningkat. Saran yang dapat diberikan yaitu (1) PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan. Karena pemberian kompensasi finansial memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan; (2) PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan perlu melakukan peninjauan lebih lanjut untuk menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

**Kata Kunci :** *kompensasi finansial, produktivitas.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau 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.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai produktivitas karyawan. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan menghendaki adanya suatu produktivitas yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa telekomunikasi dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka, melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan, yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula produktivitas perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dibidang pelayanan jasa telekomunikasi.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut

diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti memungkinkan perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan perusahaan lainnya.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan”**.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang beralamat di Jalan Sudirman Nomor 199 Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015 sampai dengan selesai.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang berjumlah 180 orang karyawan dibagi berdasarkan masing-masing bidang atau unit yang ada pada Kantor PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Untuk teknik penarikan sampel, penulis menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai kompensasi finansial dan produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Semua pernyataan dalam angket atau kuesioner disajikan dalam bentuk skala Likert.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Regresi Linier Sederhana**

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas (Y). Penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan diproses dengan menggunakan SPSS (*statistical package for the sosial sciences*) versi 20,0, adapun rumus yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan (Produktivitas)
- X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan (Kompensasi Finansial)
- a = Nilai konstanta harga Y bila X = 0
- b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel (Riduwan, 2010)

## Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel, maka hipotesis menyatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2012) bahwasanya kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Tujuan kompensasi menurut Suwatno (2014) antara lain:

- a. Ikatan Kerjasama  
Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawan.
- b. Kepuasan Kerja  
Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
- c. Pengadaan Efektif  
Pengadaan karyawan yang efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Motivasi  
Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Menjamin keadilan  
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal

- maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada satu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.
- f. **Disiplin**  
Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.
  - g. **Pengaruh Serikat Pekerja**  
Keadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.
  - h. **Pengaruh Pemerintah**  
Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu organisasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan menyejahterakan masyarakat
- Menurut Henry Simamora (2004) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:
- a. **Upah dan gaji**  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
  - b. **Insentif**  
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

## c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

## d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Dari uraian tiap indikator kompensasi finansial, berikut adalah rekapitulasi bobot nilai variabel kompensasi finansial. Agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Frekuensi Bobot Nilai Variabel Kompensasi Finansial di PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan

No	Indikator	STS %	TS %	S %	SS %	N %
1	Upah dan Gaji					
	1) Perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	7,8	51,6	40,6	100
	2) Gaji yang diberikan perusahaan mengalami peningkatan setiap tahun	0	25	57,8	17,2	100
	3) Perusahaan memberikan upah per-jam apabila saya melakukan pekerjaan lembur	7,8	35,9	29,7	26,6	100
2	Insentif					
	4) Insentif yang diberikan perusahaan secara adil	7,8	26,6	42,2	23,4	100
	5) Insentif yang cukup dari perusahaan membuat saya bekerja dengan semangat	6,3	28,1	50	15,6	100
	6) Perusahaan memberikan insentif secara berkala	1,5	39,1	42,2	17,2	100
3	Tunjangan					
	7) Tunjangan posisi yang diberikan perusahaan mempunyai manfaat yang besar dalam memenuhi kebutuhan saya beserta keluarga	0	28,1	56,3	15,6	100
	8) Tunjangan hari raya meningkatkan gairah saya dalam bekerja	4,7	31,2	45,3	18,8	100
	9) Tunjangan kesehatan sangat menenangkan saya dalam melaksanakan tugas saya di perusahaan	3,1	39,1	29,7	28,1	100
4	Fasilitas					
	10) Fasilitas yang saya terima, sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang saya berikan pada perusahaan	0	32,8	46,9	20,3	100

No	Indikator	STS %	TS %	S %	SS %	N %
11)	Saya menerima fasilitas yang sama dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan lain dengan jabatan yang sama	15,6	31,3	37,5	15,6	100
12)	Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada saya membuat saya merasa lebih dihargai	6,2	28,1	43,8	21,9	100
Jumlah		53	353,1	533	260,9	
Rata-rata		4,42	29,42	44,42	21,74	100

Sumber : Data Olahan Penelitian 2015

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui rekapitulasi angket, sebanyak 21,74% responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator pengukur kompensasi finansial, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Sebanyak 44,42% responden menyatakan sangat setuju. Jika digabungkan jawaban sangat setuju dan setuju (SS + S) berarti sebesar (21,74% + 44,42%) atau 66,16%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka disimpulkan sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan masih dalam kategori baik.

### Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan 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.

Rivanto (dalam Edy Sutrisno, 2012) di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya Webster (dalam Edy Sutrisno, 2012) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

- a. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai.
- b. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana.

Dari uraian tiap indikator produktivitas, berikut adalah rekapitulasi bobot nilai variabel produktivitas. Agar lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.2:



Tabel 1.2 Rekapitulasi Frekuensi Bobot Nilai Variabel Produktivitas di PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan

No	Indikator	STS %	TS %	S %	SS %	N %
1	Efektivitas					
	13) Bawahan saya tahu target jumlah dan kualitas produk yang ditetapkan oleh perusahaan untuk satu periode tertentu	4,7	15,6	29,7	50	100
	14) Bawahan saya memenuhi target jumlah dan kualitas produk yang ditetapkan perusahaan untuk satu periode tertentu	12,5	25	31,2	31,2	100
	15) Bawahan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,1	32,8	28,1	35,9	100
	16) Bawahan saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja	0	25	51,6	23,4	100
	17) Bawahan saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya lakukan hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan	0	35,9	37,5	26,6	100
	18) Bawahan saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi	4,7	29,7	37,5	28,1	100
No	Indikator	STS %	TS %	S %	SS %	N %
2	Efisiensi					
	19) Bawahan saya selalu berusaha memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya	15,6	34,4	28,1	21,9	100
	20) Bawahan saya peduli dengan anggaran biaya yang ditetapkan oleh perusahaan	7,8	23,4	42,2	26,6	100
	21) Bawahan saya peduli dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	4,7	39,1	29,7	26,5	100
	22) Bawahan saya mengerjakan pekerjaannya tanpa tergantung dengan orang lain	12,5	20,3	42,2	25	100
	23) Apabila bawahan saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, dia pasti akan segera memperbaikinya	12,5	26,6	26,6	34,4	100
	24) Bawahan saya selalu berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan	9,4	32,8	28,1	29,7	100
	Jumlah	87,5	340,6	412,5	359,3	
	Rata-rata	7,29	28,38	34,38	29,95	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2015

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui rekapitulasi angket, sebanyak 29,94% responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator pengukur produktivitas, yaitu efektivitas dan efisiensi. Sebanyak 34,48% responden menyatakan sangat setuju. Jika digabungkan jawaban sangat setuju dan setuju (SS + S) berarti sebesar (29,95% + 34,38%) atau 64,33%. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka disimpulkan bahwa produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan masuk dalam kategori baik.

### Regresi Linier Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif.

Berdasarkan output dapat dijelaskan bahwa regresi linier sederhana memperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,872 + 0,542 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 16,872. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka produktivitas bernilai 16,872.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,542. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,542 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.872	4.409		3.827	.000
	Kompensasi Finansial	.542	.122	.491	4.443	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pengujian pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas (Y) yang menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  4.443 > nilai  $t_{tabel}$  2,480 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara statistik terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.229	5.66926

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Produktivitas

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi finansial) terhadap variabel dependen (produktivitas) karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan secara serentak. Dapat diketahui untuk  $R^2$  (R Square) diperoleh angka sebesar 0,241 atau 24,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki kontribusi sebesar 24,1%, sedangkan sisanya yaitu 75,9% mempunyai kontribusi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Ravianto (dalam Edy Sutrisno, 2012) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan, motivasi, gizi dan kesehatan, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan prestasi.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan bahwa pengujian pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas (Y) yang menghasilkan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (variabel independen) terhadap variabel produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Jika semakin besar tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat. Jadi, variabel kompensasi finansial memberikan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas ketika indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik.

Namun dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yang mengisi angket dalam variabel produktivitas adalah atasan. Dimana ada 11 orang karyawan pada unit ASO (Access and Service Operation) yang dinilai oleh 1 orang atasan.

Karyawan merupakan salah satu faktor penunjang yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Mereka diharapkan akan menaikkan nama perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain tetapi dibidang yang sama yaitu dalam bidang pelayanan jasa telekomunikasi. Hal ini dikemukakan oleh Tiffin dan Cormick (dalam Edy Sutrisno, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah upah. Sebelumnya telah dibahas, bahwa upah merupakan salah satu indikator dari kompensasi finansial.

Menurut Edy Sutrisno (2012) untuk mencapai produktivitas yang tinggi maka diperlukan peran serta perusahaan, yang dimaksudkan disini adalah total kompensasi finansial. Karena pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para karyawan terhadap. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara member balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Menurut Wahyuni Alimuddin (2012) bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Variabel kompensasi finansial ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan di dalam PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan dikarenakan pemberian kompensasi finansial yang dirasakan oleh karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas

para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

Dengan diketahuinya pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi finansial dan produktivitas, maka kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jasa yang telah mereka berikan. Kepada karyawan agar dapat memaksimalkan produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi finansial yang diberikan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan kepada karyawannya dapat dikategorikan baik. Demikian pula dengan produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau daratan juga dikategorikan baik karena persentasenya berada di antara 56%-75%.
2. Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Jika kompensasi finansial yang diberikan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan ditingkatkan maka produktivitas karyawan diperkirakan akan meningkat

### **Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka direkomendasikan agar:

1. PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan. Karena pemberian kompensasi finansial memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
2. PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan perlu melakukan peninjauan lebih lanjut untuk menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Steepens. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Indeks. Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi ketiga. Mandar Maju. Bandung.

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.