

ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA

Maludin Panjaitan

Damenson Siahaan

Vick Sitio

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Swastisiddhi Amagra. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan, menganalisis hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja, serta menganalisis hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan pengamatan langsung. Jenis data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, serta buku laporan perusahaan yang dapat menunjang penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan digunakan metode uji Rank Spearman. Dari hasil uji korelasi Rank Spearman antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh nyata pada motivasi kerja karyawan harian, sedangkan pada karyawan bulanan menunjukkan hubungan yang lemah. Untuk hasil perhitungan korelasi Rank Spearman antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan tidak diperoleh hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja pada karyawan harian begitu juga untuk karyawan bulanan.

Kata kunci: Saluran Distribusi; Volume Penjualan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber dayam manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono arti

kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Swastisiddhi Amagra.

Pembatasan Masalah

Oleh karena keterbatasan penulis dari sisi kemampuan, waktu dan data dari perusahaan, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sehingga semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dan memberikan kualitas kinerja yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Marketing Mix* (Bauran Pemasaran)

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Handoko (1993) menyatakan bahwa Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Gary Dessler (1996), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulainya dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

Kinerja Karyawan

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak

memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2002), pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yaitu mengumpulkan data, mengklarifikasikan, menganalisis serta menginterpretasikannya sehingga dapat menarik suatu kesimpulan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Penelitian

Jumlah responden yang menjadi sampel pada penelitian ini sebesar 69 orang, dimana jumlah tersebut terdiri dari 40 orang responden pria dan 29 orang responden wanita. Dari 40 orang responden pria, 23 orang responden berstatus sebagai karyawan harian dan 17 orang responden lainnya sebagai karyawan bulanan. Sedangkan dari 29 orang responden wanita, 10 orang responden berstatus sebagai karyawan harian dan 19 orang responden lainnya berstatus sebagai karyawan bulanan

Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan faktor paling penting bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin rendah level manajemen karyawan, maka gaji pokok yang akan diterima semakin sedikit. Berbeda halnya dengan karyawan yang berada pada level manajemen atas, gaji yang diterima sedikit lebih besar.

Dari pertanyaan yang diberikan pada karyawan mengenai kepuasan terhadap besarnya gaji yang diterima, terdapat 15 orang (43 %) karyawan bulanan merasa gaji pokok yang diterimanya cukup memuaskan, sedangkan 20 (57 %) karyawan bulanan lainnya merasa gaji pokok yang diterima kurang memuaskan. Bagi karyawan harian diperoleh 1 orang (3 %) mengatakan bahwa gaji yang dia terima memuaskan, 19 orang (56 %) menyatakan bahwa gaji yang mereka terima cukup memuaskan, sedangkan 14 orang (41 %) lainnya merasa tidak memuaskan.

Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya gaji yang mereka terima cukup beralasan, karena walaupun perusahaan telah memberikan karyawan kenaikan gaji masih saja belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Hal ini disebabkan oleh naiknya harga

barang kebutuhan pokok yang tidak sebanding dengan besarnya gaji yang diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Tanggapan Karyawan Terhadap Kepuasan Gaji Pokok.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Memuaskan	3	0	0	1	3
Cukup memuaskan	2	15	43	19	56
Tidak memuaskan	1	20	57	14	41
Total		35	100	34	100

Berikut ini dapat dilihat tanggapan karyawan mengenai besarnya gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup (Tabel 2)

Tabel 2 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemenuhan Kebutuhan Hidup.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sudah (dapat)	3	0	0	1	3
Cukup	2	13	37	14	41
Kurang	1	22	63	19	56
Total		35	100	34	100

Dari Tabel 2 dapat diperoleh 13 orang (73 %) karyawan bulanan menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari, sedangkan 22 orang (63 %) karyawan bulanan lainnya menyatakan bahwa gaji pokok yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Pada karyawan harian sebanyak 1 orang (3%) menyatakan bahwa gaji yang dia terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, 14 orang (41 %) menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari, sedangkan 19 orang (56 %) karyawan harian lainnya menyatakan gaji yang mereka terima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, perusahaan perlu mengkaji kembali mengenai besarnya gaji pokok yang diterima karyawan selama ini.

Upah Lembur

Upah lembur merupakan upah yang diterima karyawan jika bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan. Untuk mengetahui bagaimana upah lembur yang diterima oleh karyawan, dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3 Tanggapan Karyawan Mengenai Kesesuaian Upah Lembur.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sesuai	3	29	83	24	70
Cukup sesuai	2	1	3	5	15
Tidak sesuai	1	5	14	5	15
Total		35	100	34	100

Terdapat 29 orang (83 %) karyawan bulanan memberikan tanggapan bahwa upah lembur yang diterima sudah sesuai, 1 orang (3 %) cukup sesuai, sedangkan sisanya 5 orang (14 %) menyatakan tidak sesuai. Untuk karyawan harian sebanyak 24 orang (70 %) memberikan penilaian bahwa upah lembur yang diterima sudah sesuai, 5 orang (15 %) cukup sesuai, dan 5 orang (15 %) tidak sesuai. Upah lembur yang diterima karyawan dinilai sesuai karena diberikan berdasarkan UMR dan ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan.

Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi kepada karyawan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan bekerja lebih produktif lagi. Dari tabel 4.4, ternyata sebanyak 12 orang (34 %) karyawan yang berstatus karyawan bulanan menyatakan bahwa tunjangan yang diterima selama ini sudah baik dan 17 orang (49 %) mengatakan cukup baik dan 6 orang (17 %) menyatakan kurang baik. Sedangkan 16 orang (47 %) karyawan harian menyatakan tunjangan yang diterima sudah baik, 14 orang (41 %) karyawan harian lainnya merasa cukup baik dan sisanya 4 orang (12 %) menyatakan kurang baik. Perbedaan persepsi dari para karyawan menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya dapat memberikan tunjangan kerja pada karyawannya.

Tabel 4 Tanggapan Karyawan Terhadap Besarnya Tunjangan.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Baik	3	12	34	16	47
Cukup baik	2	17	49	14	41
Kurang	1	6	17	4	12
Total		35	100	34	100

Berdasarkan Tabel 4, terlihat sebanyak 4 orang (11 %) karyawan bulanan dan 10 orang (29 %) karyawan harian menyatakan kompensasi yang diberikan perusahaan sangat memuaskan, 30 orang (86 %) karyawan bulanan dan 21 orang (62 %) karyawan harian menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan cukup memuaskan dan 1 orang (3 %) karyawan bulanan serta 3 orang (9 %) karyawan harian menyatakan kompensasi yang diberikan perusahaan kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah menerapkan sistem kompensasi sesuai UMR dan peraturan perusahaan, namun sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Perhitungan yang lebih lengkap dapat dilihat pada Lampiran 4.

Tabel 5 tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi.

Tanggapan Karyawan	Interval	Skor	Status Karyawan			
			Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sangat Memuaskan	21 - 27	3	4	11	10	29
Cukup Memuaskan	14 - 20	2	30	86	21	62
Kurang Memuaskan	7 - 13	1	1	3	3	9
Total			35	100	34	100

Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang karyawan yang berpengaruh terhadap perilakunya pada penelitian ini motivasi karyawan dilihat dari sarana atau kondisi kerja perusahaan, gaji/upah, serta hubungan dengan atasan.

Tanggapan Karyawan mengenai Sarana atau Kondisi Kerja Perusahaan

Berdasarkan Tabel 6, terdapat 15 orang (43 %) karyawan bulanan menyatakan bahwa sarana atau kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi, 16 orang (46 %) karyawan bulanan lainnya menyatakan cukup berpengaruh dan 4 orang (11 %) karyawan bulanan menyatakan tidak berpengaruh. Sedangkan 19 orang (56 %) karyawan harian menyatakan sangat berpengaruh, 13 orang (38 %) karyawan harian menyatakan cukup berpengaruh dan 2 orang (6 %) karyawan harian lainnya menyatakan tidak berpengaruh. Perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan sarana atau kondisi tempat kerja seperti ventilasi, keamanan, penerangan, serta kebersihan agar tetap terjaga, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan motivasinya tidak menurun.

Tabel 6 Tanggapan Karyawan mengenai Sarana / Kondisi Kerja Perusahaan.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sangat Berpengaruh	3	15	43	19	56
Cukup Berpengaruh	2	16	46	13	38
Tidak Berpengaruh	1	4	11	2	6
Total		35	100	34	100

Tanggapan Karyawan mengenai Motivasi Dilihat dari Gaji/ Upah

Berdasarkan Tabel 7, sebanyak 18 orang (51 %) karyawan bulanan merasa sangat termotivasi dengan gaji atau upah, 15 orang (43 %) karyawan bulanan lainnya cukup termotivasi dan 2 orang (6 %) karyawan bulanan merasa tidak termotivasi. Pada karyawan harian sebanyak 22 orang (63 %) sangat termotivasi dan 12 orang (37 %) cukup termotivasi.

Tabel 7 Tanggapan Karyawan mengenai Motivasi Dilihat dari Gaji/ Upah.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sangat Termotivasi	3	18	51	22	63
Cukup Termotivasi	2	15	43	13	37
Tidak Termotivasi	1	2	6	0	0
Total		35	100	34	100

Tanggapan Karyawan mengenai Hubungan dengan Atasan

Hasil mengenai pengaruh hubungan dengan atasan terhadap motivasi dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Tanggapan Karyawan Mengenai Hubungan dengan Atasan.

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sangat Berpengaruh	3	12	34	17	50
Cukup Berpengaruh	2	22	63	14	41
Tidak Berpengaruh	1	1	3	3	9
Total		35	100	34	100

Berdasarkan Tabel 8, sebanyak 22 orang (63 %) karyawan bulanan yang menganggap hubungan dengan atasan memiliki cukup pengaruh terhadap motivasi, 12 orang (34 %) karyawan lainnya menyatakan sangat berpengaruh dan 1 orang (41 %) menyatakan tidak berpengaruh. Sedangkan pada karyawan harian 14 orang (41 %) menyatakan bahwa hubungan dengan atasan cukup berpengaruh terhadap motivasi, 17 orang (50 %) lainnya sangat berpengaruh dan 3 orang (9 %) menyatakan tidak berpengaruh. Dari Tabel 8 di atas perusahaan hendaknya memperhatikan bahwa pada umumnya karyawan menganggap hubungan dengan atasan perlu, hal ini berkaitan dengan motivasi mereka. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan adalah menciptakan suasana santai, kekeluargaan serta saling menghargai.

Hasil yang diperoleh berdasarkan perhitungan skor dari indikator – indikator motivasi kerja karyawan, terdapat 24 orang karyawan (69 %) bulanan dan 24 orang (71 %) karyawan harian memiliki tingkat motivasi yang tinggi, 11 orang (31 %) karyawan bulanan dan 10 orang (29 %) karyawan harian memiliki tingkat motivasi sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra

Tanggapan Karyawan	Interval	Skor	Status Karyawan			
			Bulanan	(%)	Harian	(%)
Tinggi	16 - 21	3	24	69	24	71
Sedang	10 – 15	2	11	31	10	29
Rendah	4 - 9	1	0	0	0	0
Total			35	100	34	100

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan rasio jumlah produksi dengan jumlah karyawan. Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan dilihat komponen produktivitas kerja antara lain pengalaman, minat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta prestasi kerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja biasanya diperlukan bagi perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu untuk mengetahui seberapa besar pengalaman kerja diperlukan, dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10 Tanggapan Karyawan Mengenai Pengalaman Kerja

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Ya(diperlukan)	3	16	46	15	44
Cukup Diperlukan	2	9	26	11	32
Tidak Diperlukan	1	10	28	8	24
Total		35	100	34	100

Dari Tabel 10 terlihat, sekitar 16 orang (46 %) karyawan bulanan menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan pengalaman, 9 orang (26 %) mengatakan cukup diperlukan, serta 10 orang (28 %) mengatakan tidak diperlukan. Sedangkan 15 orang (44 %) karyawan harian merasa bahwa pengalaman kerja diperlukan, 11 orang (32 %) mengatakan pengalaman cukup diperlukan, dan 8 orang (24 %) karyawan mengatakan pengalaman tidak diperlukan. Hampir dapat dikatakan pengalaman kerja cukup diperlukan karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketrampilan, ketelitian dan kesabaran.

Minat Kerja

Minat kerja merupakan ketertarikan karyawan terhadap jenis pekerjaan. Penelitian ini mengukur sejauh mana kesesuaian pekerjaan dengan minat kerja. Dari Tabel 11, ternyata sejumlah 15 orang (43 %) karyawan bulanan memberikan jawaban bahwa pekerjaan yang dilakukannya sudah sesuai dengan pekerjaannya, 17 orang (49 %) mengatakan cukup sesuai, serta 3 orang (8 %) merasa tidak sesuai. Pada karyawan harian sebanyak 19 orang (56 %) mengatakan bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan minat kerja mereka, sedangkan 13 orang (38 %) lainnya merasa cukup sesuai dan 2 orang (6 %) merasa tidak sesuai. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan minat kerja.

Tabel 11 Tanggapan Karyawan mengenai Minat Kerja

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Sesuai	3	15	43	19	56
Cukup Sesuai	2	17	49	13	38
Tidak Sesuai	1	3	8	2	6
Total		35	100	34	100

Tanggung Jawab

Tanggung jawab sangat diperlukan bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena akan memberi pengaruh bagi produktivitasnya. Pada penelitian ini akan diukur seberapa sering karyawan mendapat teguran, semakin sering mendapat teguran maka

tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan sangat rendah. Pada Tabel 12, dapat dilihat frekuensi teguran atas kesalahan karyawan.

Tabel 12 Frekuensi Teguran Atas Kesalahan Karyawan

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Tidak Pernah	3	7	20	5	15
Pernah (Kadang – kadang)	2	28	80	29	85
Sering	1	0	0	0	0
Total		35	100	34	100

Hasil yang diperoleh dari Tabel 12, sekitar 7 orang (20 %) karyawan bulanan tidak pernah mendapat teguran dan sisanya sebanyak 28 orang (80 %) karyawan pernah mendapat teguran. Untuk karyawan harian terdapat 5 orang karyawan (15 %) yang mengatakan tidak pernah mendapat teguran, sedangkan 29 orang (85 %) karyawan lainnya merasa pernah mendapat teguran.

Teguran yang diterima karyawan biasanya terjadi karena kelalaian dalam bekerja seperti kesilapan dalam proses produksi, salah dalam mengontrol dan menghitung mutu minyak CPO dan kernel yang ada di stok, sering mengobrol dengan teman kerja sehingga pekerjaannya terganggu.

Disiplin

Disiplin merupakan kepatuhan seseorang terhadap suatu peraturan tertentu. Penelitian ini mengukur seberapa besar tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan Tabel 13, terdapat 18 orang karyawan bulanan (51 %) tidak pernah melanggar peraturan perusahaan dan 17 orang karyawan menyatakan pernah (kadang – kadang) melanggar peraturan perusahaan. Bagi karyawan harian sekitar 17 orang (50 %) merasa tidak pernah melanggar peraturan perusahaan, sedangkan 17 orang lainnya (50 %) pernah melanggar peraturan perusahaan. Pelanggaran yang terjadi biasanya seperti datang terlambat, tertidur saat shift kerjanya berlangsung.

Tabel 13 Tingkat Pelanggaran Karyawan Terhadap Peraturan Perusahaan

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Tidak Pernah	3	18	51	17	50
Pernah (Kadang – kadang)	2	17	49	17	50
Sering	1	0	0	0	0
Total		35	100	34	100

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik serta memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Dari Tabel 14, terdapat 17 orang (49 %) karyawan bulanan yang menyatakan bahwa perusahaan kadang – kadang memberikan

penghargaan, 18 orang (51 %) menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan. Bagi karyawan harian, 18 orang (53 %) kadang – kadang diberi penghargaan dan sebanyak 16 orang (47 %) karyawan lainnya berpendapat tidak pernah ada penghargaan atas prestasi yang diberikan perusahaan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan berupa bonus atau hadiah / piagam. Karena berdasarkan tabel 14, perusahaan kurang memperhatikan mengenai penghargaan.

Tabel 14 Tanggapan mengenai Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Tanggapan Karyawan	Skor	Status Karyawan			
		Bulanan	(%)	Harian	(%)
Ada	3	0	0	0	0
Kadang – kadang	2	17	49	18	53
Tidak Ada	1	18	51	16	47
Total		35	100	34	100

Hasil yang diperoleh berdasarkan perhitungan skor dari indikator – indikator produktivitas, dapat dilihat pada Tabel 4.15 sejumlah 20 orang (57 %) karyawan bulanan dan 24 orang (71 %) karyawan harian memiliki tingkat produktivitas tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang sedang sebanyak 15 orang (43 %) karyawan bulanan dan 10 orang (29 %) karyawan harian.

Tabel 15 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra

Tanggapan Karyawan	Interval	Skor	Status Karyawan			
			Bulanan	(%)	Harian	(%)
Tinggi	19 - 24	3	20	57	24	71
Sedang	13 – 18	2	15	43	10	29
Rendah	7 - 12	1	0	0	0	0
Total			35	100	34	100

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Harian

Hasil perhitungan *Rank Spearman* yang dilakukan untuk melihat hubungan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan harian dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 16 Hasil Perhitungan *Rank Spearman* antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Harian.

Status Karyawan	Nilai rs	Nilai Z Hitung	Z tabel	
			α	Nilai
Karyawan Harian	0,556	3,193	95%	1,96

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai r_s sebesar 0,5556. Nilai Z hitung yang diperoleh adalah 3,19 sedangkan Z tabel 1,96. Melihat perbandingan nilai Z hitung dengan nilai Z tabel dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan harian. Berdasarkan skala *Young* nilai r_s tersebut berada pada selang 0,4 – 0,7 dan memiliki hubungan yang agak kuat, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan harian. Kuatnya hubungan kompensasi karena sebagian karyawan pria dan wanita memandang kompensasi sangat penting sekali.

Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bulanan

Hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai Z hitung (1,796) lebih kecil dari nilai Z tabel (1,96) (Tabel 4.17).

Nilai r_s yang diperoleh yakni 0,308 dan berdasarkan skala *Young* masuk dalam selang 0,2 – 0,4 yang berarti hubungan yang terjadi antara dua variabel lemah (rendah). Lemahnya hubungan terjadi karena karyawan wanita (orang tua) tidak terlalu memandang penting kompensasi yang penting bagi mereka adalah mereka memiliki pekerjaan.

Tabel 17 Hasil Perhitungan Rank Spearman antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Bulanan.

Status Karyawan	Nilai r_s	Nilai Z Hitung	Z tabel	
			α	Nilai
Karyawan Bulanan	0,308	1,796	95%	1,96

Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Harian

Hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai r_s yakni 0,255 sedangkan nilai Z hitung yang diperoleh adalah 1,465 dan nilai Z tabel 1,96.

Tabel 18 Hasil Perhitungan Rank Spearman antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Harian

Status Karyawan	Nilai r_s	Nilai Z Hitung	Z tabel	
			α	Nilai
Karyawan Harian	0,255	1,465	95%	1,96

Berdasarkan tabel 18 diatas, nilai Z hitung yang diperoleh lebih kecil dari nilai Z tabel maka tidak terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan harian. Sedangkan menurut skala *Young* nilai r_s tersebut masuk ke dalam selang 0,2 – 0,4 yang berarti hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja lemah (rendah).

Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bulanan

Berdasarkan nilai korelasi *Spearman* yang diperoleh dari nilai r_s yaitu 0,300 dalam Tabel 19.

Tabel 19 Hasil Perhitungan Rank *Spearman* antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bulanan.

Status Karyawan	Nilai r_s	Nilai Z Hitung	Z tabel	
			α	Nilai
Karyawan Bulanan	0,300	1,75	95%	1,96

Dari Tabel 19 di atas pula diketahui nilai Z hitung yang diperoleh sebesar 1,75 dan Z tabel 1,96. Karena nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel maka menunjukkan tidak adanya hubungan antara kompensasi dengan produktivitas. Sedangkan menurut skala *Young* bahwa hubungan yang terjadi antara kompensasi terhadap produktivitas kerja lemah (rendah) karena nilai r_s 0,300 termasuk dalam selang 0,2 – 0,4.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

PT. Swastisiddhi Amagra dalam menerapkan sistem kompensasi disesuaikan dengan upah minimum yang berlaku yaitu sebesar Rp. 1.285.000 serta Rp. 1.285.000 serta peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kenaikan gaji yang dilakukan oleh PT. Swastisiddhi Amagra akan dipertimbangkan terlebih dahulu oleh pimpinan berdasarkan prestasi, loyalitas, kecakapan, jabatan, disiplin dan kemampuan perusahaan. Biasanya kenaikan gaji ini dilakukan sekali setiap tahunnya.

Mayoritas responden yang menjadi sampel adalah pria dengan jumlah 40 orang, terdiri dari 17 orang responden karyawan bulanan dan 23 orang lainnya merupakan karyawan harian. Sebagian besar responden yang berstatus karyawan harian berpendidikan SLTA, sedangkan responden yang berstatus karyawan bulanan tingkat pendidikannya bervariasi antara SLTA hingga Strata 1. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Hasil analisis yang diperoleh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan harian ternyata terdapat hubungan yang agak kuat. Kuatnya hubungan bagi sebagian karyawan baik pria maupun wanita masih menganggap kompensasi adalah hal yang sangat penting.

2. Pada karyawan bulanan hubungan yang terjadi antara kompensasi terhadap motivasi kerja agak lemah. Lemahnya hubungan dikarenakan 90 % karyawan wanita menganggap kompensasi tidak terlalu penting karena bagi wanita yang sudah berkeluarga masalah gaji sudah ditanggung oleh suaminya.

3. Hasil analisis antara kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh pada karyawan harian menunjukkan tidak ada hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja mereka.

4. Pada karyawan bulanan menunjukkan hubungan yang agak lemah antara kompensasi terhadap produktivitas kerja mereka.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan meninjau kembali mengenai gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan secara rutin ataupun membuat sebuah gathering agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat sehingga antara karyawan dengan perusahaan terdapat hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Achmad Tjahjono. 1996. "Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi." *Kajian Bisnis*, No.7, pp.34-41
- Arrizal. 1999. "Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai." *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru Kurnianto. 2009. "Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat" <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Supranto, J. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).