



Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang

Nelli Sulistiana

BP4D Kabupaten Subang

nellisulistiana04@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi ternyata didominasi oleh pendapat yang menyatakan setuju yang menjadi angka mayoritas, yaitu sebesar 63% sementara yang berpendapat negatif dengan persepsi ketidaksetujuan atas variabel ini mencapai 33%. Adapun variabel produktivitas kerja karyawan ternyata didominasi oleh pendapat yang menyatakan setuju sebesar 83%, sementara yang menilai negatif mencapai 17%. Sedangkan besaran pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan, dimana berdasarkan hasil korelasi antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,719 artinya hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Dan berdasarkan hasil uji signifikan didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,343 > 1,294$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji determinasi diperoleh sebesar 51,7% dan sisanya sebesar 48,3% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

The results showed that the compensation variable was dominated by opinions that agreed to be the majority, namely 63%, while those with negative perceptions of the disapproval of this variable reached 33%. The employee work productivity variable was dominated by opinions that agreed to 83%, while those with a negative rate reached 17%. While the magnitude of the effect of compensation on employee work productivity is that there is a significant effect, which based on the results of the correlation between compensation to employee work productivity is 0.719, meaning the relationship between the two variables is strong. And based on the significant test results obtained $t_{count} > t_{table}$ or $8.3343 > 1.294$, which means that there is a positive and significant relationship between the variable compensation with the variable work productivity of employees. While the results of the determination test were obtained at 51.7% and the remaining 48.3% was estimated to be influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation, Employee Productivity



Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya usaha bisnis di era globalisasi saat ini, maka dengan sendirinya muncul persaingan yang sangat ketat bagi para pengusaha, baik dari perusahaan swasta maupun pemerintah. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi perusahaan. Hal ini menjadi sebuah tantangan besar bagi perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan sumber daya yang ada. Oleh karena itu penting bagi para pengusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing. Karena pada hakekatnya keberlangsungan hidup suatu perusahaan maupun organisasi itu tergantung bagaimana para pemimpin di suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dapat mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Perusahaan memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku dan teknologi. Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengembangkan kemampuan (*skill*) bagi tiap-tiap tenaga kerja yang dimilikinya serta menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan menjalin hubungan yang harmonis antar anggota perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut pihak perusahaan dapat memenuhinya dengan cara memotivasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan mereka.

Manusia pada umumnya mempunyai beragam kebutuhan baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam hubungan ini, kuantitas dan kualitas hubungan manusia menjadi prioritas, selanjutnya selain hal-hal tersebut, tanggung jawab merupakan hal-hal yang mendasar dalam membangun sumber daya manusia secara pribadi maupun kelompok karyawan. Untuk menunjang kualitas hidup manusia tersebut, adanya rasa puas dalam diri manusia apabila pekerjaan yang dilakukan mempunyai hasil yang terbaik, sehingga mendapatkan pengakuan dari orang lain yaitu pemberian kompensasi berupa gaji atau upah insentif.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 2014). Dalam suatu organisasi atau pun perusahaan masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi dan perusahaan itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian akan berdampak pula pada produktivitas kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh



kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Pemberian kompensasi tersebut dapat dilakukan berdasarkan evaluasi pekerjaan agar pemberian tersebut dapat dilakukan dengan adil. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang didasarkan pada kegiatan manajerial tersebut perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi kerja serta *output* pekerjaan dari masing-masing karyawan. Hal ini akan memotivasi bagi karyawan yang produktivitasnya masih rendah sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan melakukan pekerjaan lebih baik lagi dari sebelumnya. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa seseorang bekerja adalah untuk mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan mereka serta keluarganya. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran pengoptimalan terhadap hasil yang dicapai oleh suatu perusahaan. Produktivitas juga bisa dikatakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki konsentrasi serta motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pauli Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:57) dalam bukunya mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas merupakan hal yang diperhatikan oleh perusahaan, maka perusahaan harus memikirkan antisipasi jika ada permasalahan yang mempengaruhi terhadap produktivitas dan juga harus memikirkan antisipasi untuk kemungkinan terburuk dalam pencapaian produktivitas perusahaan.

Salah satu masalah yang sering dihadapi organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya adalah karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus menentukan cara yang tepat untuk dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendorong hal tersebut pimpinan harus memiliki pertimbangan agar dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawannya bisa berjalan dengan baik dan dapat menggerakkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, salah satu yang menjadi pertimbangan yaitu kebutuhan setiap karyawannya baik kebutuhan secara fisik maupun kebutuhan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, karena jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka motivasi untuk bekerja juga akan terbentuk dan akan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang.

PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang merupakan suatu perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang jasa yang sifatnya melayani kepentingan umum dimana keberadaannya diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam memberikan dan menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat sekitarnya. Baik buruknya suatu perusahaan tidak terlepas dari peran manusia di dalamnya, untuk itu dalam menjalankan visi dan misi PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang



didukung oleh karyawan yang terdiri dari 204 orang. Sebagai salah satu unit usaha daerah, PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang dituntut untuk meningkatkan kerjasama dengan anggota perusahaan dalam mewujudkan perekonomian daerah sekitar serta berkesinambungan. Maka dari itu perlu adanya dorongan atau motivasi yang baik dari perusahaan terhadap karyawannya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, dimana salah satunya yaitu berupa pemberian kompensasi. Karena kompensasi merupakan simbol adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang dapat mendorong seseorang agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerja mereka sehingga tercapainya kinerja perusahaan secara optimal. Oleh karena itu PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang perlu memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi terhadap karyawan sehingga tidak adanya penurunan produktivitas kerja karyawan. Sebagai suatu perusahaan yang juga menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya selalu meningkat, mampu mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitianl pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang, penulis dapat menarik permasalahan di perusahaan yaitu masih rendahnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: kualitas pelayanan kurang memuaskan. Dimana masih adanya keluhan dari pelanggan mengenai keterlambatan penanganan pasokan air yang sering terhenti, kurang memanfaatkan waktu kerja. Misalnya ada gangguan mengenai saluran air yang bocor, seharusnya bisa diselesaikan dengan waktu 2 jam, namun reliasasinya membutuhkan waktu yang lama hingga 12 jam, dan efisiensi penagihan yang masih rendah.

Kerangka Teori

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi atau perusahaan, juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan alasan itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu berupa pemberian kompensasi. Perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja baik pekerja maupun perusahaan.

Dalam kenyataannya, setiap perusahaan menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing - masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Menurut Martoyo (2007:116)

kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sastrohadiwiryono (2015:319) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2014:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Samsudin (2009:187) Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Sedangkan dalam bukunya *Principle of Personal Management*, Flippo menyatakan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan atas jasa tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dimensi Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sunyoto (2012:157), telah mengidentifikasi dua dimensi kompensasi yang terdiri dari:

- 1) Kompensasi Finansial (Gaji, Upah. Upah Insentif)
- 2) Kompensasi Nonfinansial (Kesejahteraan karyawan, Lingkungan kerja);

Kompensasi menurut Mulyadi dalam buku Sinambela (2016:222) dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Kompensasi Intrinsik, yaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.
- 2) Kompensasi Ekstrinsik, yakni kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium, dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor, tempat parkir khusus, gelar istimewa, dan sekretaris pribadi.
- 3) Dimensi kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional. Dalam pemberian kompensasi, tingkat dan besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai organisasi.

Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin (2009:188-189) fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Fungsi Pemberian Kompensasi:
 - (1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
 - (2) Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
 - (3) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
 - (4) Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
 - (5) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
- 2) Tujuan Pemberian Kompensasi
 - (1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi
 - (2) Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
 - (3) Meningkatkan produktivitas kerja
 - (4) Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
 - (5) Memajukan organisasi atau perusahaan.
 - (6) Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
 - (7) Menciptakan keseimbangan dan keadilan
 - (8) Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "input" dan "output".

Selanjutnya, Rivai (2005:359) mengemukakan tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
- 2) Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- 3) Mempertahankan karyawan yang ada
- 4) Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 5) Menjamin keadilan
- 6) Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Berdasarkan uraian di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa yang perlu mendapatkan analisis adalah sebagai penghargaan atas penyerahan dan



pemberian segenap hasil kerja atau *performance* karyawan kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi atau *reward*.

Pentingnya Kompensasi

Terkait dengan bahasan tentang pentingnya kompensasi tersebut, berikut ini dikemukakan teori menurut Simamora dalam buku Kadarisman (2014:101) mengemukakan sebagai berikut. "Sebuah imbalan tidak bakal dapat memengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apa pun yang penting bagi setiap orang di dalam organisasi. Dengan demikian, tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran para karyawan dan menerapkan berbagai imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi". Hal senada juga juga dikemukakan oleh Hasibuan (2005: 117-118) sebagai berikut: "Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran)". Berdasarkan uraian tersebut, berikut yang perlu dielaborasi bahwa filosofi kompensasi seharusnya didasarkan pada proposisi Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa sumber nilai terpenting adalah orang, dalam hal ini adalah karyawan/pegawai. Harus ada pandangan dalam perusahaan atau organisasi bahwa tanpa karyawan, maka perusahaan atau organisasi bukanlah apa-apa. Filosofi kompensasi tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan dan masing-masing individu yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Dikemukakan oleh Notoatmodjo (2015:144-145) sebagai berikut:

- 1) Produktivitas
- 2) Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut.
- 3) Kemampuan untuk membayar

- 4) Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*). Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya.
- 5) Kesediaan untuk membayar
- 6) Kesediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan-karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.
- 7) Suplai dan permintaan tenaga kerja
- 8) Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.
- 9) Organisasi karyawan
- 10) Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan.
- 11) Berbagai peraturan dan perundang-undangan
- 12) Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2008: 127) berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan.
- 2) Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- 3) Kemampuan dan kesediaan organisasi.
- 4) Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 5) Serikat buruh.
- 6) Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 7) Produktivitas kerja pegawai.
- 8) Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.
- 9) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppers.
- 10) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppers menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting

supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.

- 11) Biaya hidup.
- 12) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya.
- 13) Posisi dan jabatan pegawai.
- 14) Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi maka akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil.
- 15) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- 16) Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.
- 17) Kondisi perekonomian nasional.
- 18) Apabila kondisi perekonomian sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*unemployed*).
- 19) Jenis dan sifat pekerjaan.
- 20) Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasinya semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya.
- 21) Bila perumusan dan pelaksanaan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Yuniarsih dan suwatno (2008:156) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, begitupun sebaliknya. Sutrisno (2009:105) menyatakan bahwa pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan



(tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Pauli Mali yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:57) dalam bukunya mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Selain itu Whitmore dalam buku Sedarmayanti (2009:58) memandang bahwa produktivitas sebagai salah satu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi dan biasanya sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dari berbagai defenisi di atas, penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu atau karyawan.

Dimensi Produktivitas

Dikatakan menurut Sedarmayanti (2009:58), dimensi Produktivitas yaitu merupakan:

- 1) Efektivitas ; Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Dalam arti pencapaian target tersebut berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
- 2) Efisiensi; Merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana.

Menurut Sri Haryani (2002:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut: 1) Produktivitas Total (Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor); dan 2) Produktivitas satu faktor; Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja. Dilihat dari dimensi di atas, pada dasarnya produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan output. Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil merupakan komponen dari usaha produktivitas. Dengan demikian produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi.

Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator. Menurut Sutrisno (2009:104) bahwa indikator produktivitas adalah sebagai berikut:



- 1) Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja; Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri; Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu; Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.
- 7) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang penulis kutip dalam buku Sutrisno (2009: 103) menurut Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi; 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam buku Sedarmayanti (2009: 71), enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah: Sikap kerja Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim; Tingkat keterampilan; Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri; Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul; Manajemen produktivitas; Yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas; Efisiensi tenaga kerja; Seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas; Kewirausahaan; Yaitu kewirausahaan yang tercermin dalam

pengambilan resiko, kreativitas dalam berwirausaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

- 1) Sikap mental, berupa:
Motivasi Kerja, pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- 2) Disiplin Kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerjanya pun meningkat.
- 3) Etika Kerja, pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.
- 4) Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
- 5) Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- 6) Manajemen
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
- 7) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)
Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka akan:
 - 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - 2) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong



diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

- 3) Tingkat penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai maka akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 4) Gizi dan kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 5) Jaminan sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan kerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar tetap senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
- 7) Sarana produksi
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
- 8) Teknologi; Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:
- 9) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
- 10) Kesempatan berprestasi
Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.



Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menunjang metode tersebut, penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:29), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Selanjutnya, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Hasil dan Pembahasan

Sejarah PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang beralamat di Jln. Darmodiharjo No. 2 Subang - Jawa Barat. Telepon (0260) 412052 Fax (0260) 412301, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama *Waterleiding* sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai *Suido Syo*. Adapun sejarah PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang dimulai sejak tahun 1980, dimana dibentuknya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) berdasarkan SK. Direktur Jendral Cipta Karya No. 126/KPTS/CK/1980, tertanggal 12 Desember. Kemudian tahun 1988, alih status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang didirikan pada tanggal 31 Desember 1988, berdasarkan PERDA No. 03. Tahun 2009, terjadi perubahan Perda No. 03 Tahun 1988 dengan terbitnya Perda No. 6 tentang Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ranga Kabupaten Subang serta Perda No. 7 tentang Ketentuan Pokok Pelayanan. Tahun 2013, perda Kabupaten Subang No. 2 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Perda Kabupaten No. 6 Tahun 2009 tentang Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ranga Kabupaten Subang.

PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa berupa penyedia air minum untuk seluruh masyarakat kabupaten Subang. Pelayanan tersebut diberikan kepada langganan atau masyarakat yang ingin menikmati pelayanan jasa penyediaan air minum oleh PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang yang tentunya setiap langganan wajib



untuk membayar tagihan kepada PDAM setiap bulanya. PDAM selalu melakukan tagihan kepada semua langganannya untuk memperoleh pendapatan dari hasil pelayanan jasa yang dilakukan oleh perusahaan. Semua masyarakat atau langganan yang memperoleh pelayanan jasa penyediaan air minum oleh PDAM diberikan rekening tagihan atas nama langganan tersebut dan melakukan pencatatan meter air kepada setiap rumah.

Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian ini terdiri dari dua variabel, Yaitu variabel Kompensasi sebagai variabel bebas yang diberi simbol X, dan variabel Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah para karyawan PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang, dengan keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 204 orang, dan juga sampel yang diambil sebanyak 67 orang sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut diajukan pernyataan-pernyataan dalam bentuk angket atau kuesioner yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel kompensasi dan variabel produktivitas kerja karyawan. Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituang ke dalam pernyataan, dimana setiap pernyataan kuesioner memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif tersebut diberi skor dari 5 sampai 1 sesuai dengan skala likert sehingga diperoleh data ordinal. Data ordinal tersebut kemudian ditransformasi ke dalam interval.

Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Sebuah instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson*.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

<i>Item</i>	<i>R Korelasi antara butir & skor</i>	<i>r table (Batas Minimum)</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	0,724	0,199	Valid
2	0,837	0,199	Valid
3	0,558	0,199	Valid
4	0,775	0,199	Valid
5	0,581	0,199	Valid

6	0,575	0,199	Valid
7	0,705	0,199	Valid
8	0,651	0,199	Valid
9	0,812	0,199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas variabel kompensasi (X) diperoleh gambaran bahwa uji instrument untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa semua pernyataan 9 item dapat dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,199. Nilai tertinggi adalah pernyataan butir ke 2 sebesar 0,837 dan nilai terendah adalah pernyataan butir ke 3 sebesar 0,558 sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya untuk dianalisis lebih lanjut pengujian hipotesis.

Uji validitas untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hasil perhitungan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item	R Korelasi antara butir & skor	r table (Batas Minimum)	Kesimpulan
1	0,972	0,199	Valid
2	0,869	0,199	Valid
3	0,756	0,199	Valid
4	0,955	0,199	Valid
5	0,977	0,199	Valid
6	0,574	0,199	Valid
7	0,884	0,199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji validitas produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh gambaran bahwa uji instrument untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan 7 item dapat dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,199. Nilai tertinggi adalah pernyataan butir ke 5 sebesar 0,977 dan nilai terendah adalah pernyataan butir ke 6 sebesar 0,574 sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas untuk menghitung koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan

dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Setiap instrumen harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama prinsip yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Untuk menghitung koefisien reliabilitas, *Alfa Cronbach* dalam Sugiyono (2013:354) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan rumus *Alfa Cronbach* dengan menggunakan SPSS 16, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.939	16

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas 0,940 yang berarti berada di atas 0,8 maka termasuk reliabilitas baik, oleh karena itu uji reliabilitas termasuk dinyatakan reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, sebagaimana telah dioperasionalisasikan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistensannya.

Pengujian Hubungan (Asosiatif)

Pengujian hubungan (asosiatif) untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka, sebelumnya telah diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: "Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Pengujian hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dicari berdasarkan hasil pengujian SPSS 16

dan menggunakan rumus koefisien korelasi. Statistik uji ini dipilih berdasarkan bentuk data diolah berskala ordinal kemudian dikonversi ke data interval.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16, dapat dihasilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Pengujian Hubungan
Correlations

		Produktivi tas Kerja	Kompensa si
Pearson Correlation	Produktivita s Keja	1,000	,719
	Kompensasi	,719	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivita s Kerja	.	,000
	Kompensasi	,000	.
N	Produktivita s Kerja	67	67
	Kompensasi	67	67

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang “kuat” dengan nilai 0,719 sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2016:231), nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini adalah hasil regresi linier sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang. Dengan demikian diketahui persamaan regresi berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 16 dapat dilihat dalam bentuk tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.247	2.941		1.784	.079
Kompensasi	.761	.091	.719	8.343	.000

a. Dependent Variable:
 Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan analisis koefisien regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 5.247 + 0.761x$$

Dimana:

X = Kompensasi

Y = Produktivitas Kerja

a= nilai konstanta menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi maka produktivitas kerja karyawan akan mencapai nilai sebesar 5,247

b= koefisien regresi sebesar 0,761 artinya setiap penambahan atau peningkatan kompensasi 1%, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,761.

Uji Regresi (Parameter β) Secara Parsial (Uji t)

Uji Regresi (Parameter β) Secara Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara dua variabel, untuk itu harus dites apakah korelasi antara variabel kompensasi (X) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian uji t, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,1 sebagai berikut:

H₀: P = 0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang.

H_a: P ≠ 0 : Terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang.

Hasilnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak atau H_a diterima. Perhitungan uji hipotesis ini menggunakan SPSS 16. Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh t_{hitung} sebesar 8.343 dan selanjutnya menentukan t_{tabel} , maka t_{tabel} distribusi t dicari pada \square

= 0,1 dengan derajat bebas $N-2$ yaitu $67-2 = 65$, maka t_{tabel} diperoleh 1.294. Oleh karena itu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8.343 > 1.294$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang, atau dengan kata lain variabel kompensasi (X) memberi pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Ranga Kabupaten Subang, maka pengujian antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan dicari berdasarkan hasil pengujian SPSS 16 dan menggunakan rumus koefisien korelasi pearson dua arah, yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,719 ^a	,517	,510	3,51469	,517	69,599	1	65	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,517 atau $0,517 \times 100\% = 51,7\%$ yang berarti bahwa variabel independen (kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 51,7% dan sisanya sebesar 48,3% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan hasil perhitungan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yakni $0,517 > 0,199$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain diperkuat dari uji koefisien korelasi, korelasi antara variabel X dan variabel Y diuji dengan uji regresi (Parameter β) secara parsial (Uji t), dengan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,343 > 1,294$.

Bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang. Bisa dikatakan apabila pemberian kompensasi tidak berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya apabila kompensasi diberikan secara adil dan efektif maka produktivitas kerja karyawan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), berdasarkan hasil hitung uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 0,517 atau $0,517 \times 100\% = 51,7\%$ yang berarti bahwa variabel independen (kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 51,7% dan sisanya sebesar 48,3% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem dan kontekstual yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi. Dengan demikian, karyawan sebagian besar sudah memahami dan mampu menghasilkan kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang. Oleh karena itu karyawan dapat merasakan bahwa apabila menginginkan produktivitas kerja yang baik maka harus adanya dorongan semangat dari perusahaan tersebut salah satunya berupa pemberian kompensasi yang adil dan layak. Karena pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Oleh sebab itu dengan menerapkan pemberian kompensasi secara adil akan menjadikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang.

Referensi

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Budiono dan Erlyna 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT POS Indonesia Cabang Sidoarjo*. UPNV Jawa Timur.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi (Format-format Kuantitatif dan Kualitatif)*. Kencana: Sidoarjo



- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. AMP YKPN: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kadarisman, .M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Malthis L.R dan H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Allyn & Bacon.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Refika Aditama: Bandung
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju: Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. CV Pustaka Setia: Bandung.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju: Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. BP STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengembangkan Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Bandung.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Umum: Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.



Yuniarsih Tjutju, dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.

Zuchri Abdussamad 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Sraya Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo.