

Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera

Salsa Eka Lutfiani¹, La Ode Syarfan²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau
Jln. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau, Indonesia 90221

Email: salsaekalutfiani@student.uir.ac.id. laodeyarfan@soc.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan Untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Kompensasi Finansial. Untuk mengetahui dan menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Kompensasi finansial yang diterima karyawan menjadi salah satu faktor pendukung memunculkan semangat kerja karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan dalam mencapai produktivitas kerja, sehingga ditetapkan kompensasi finansial sebagai variabel bebas (x) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (y). Tipe penelitian survey deskriptif dengan pendekatan kuantitatif korelasi. Populasi ialah seluruh karyawan bagian pengolahan pada pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera dengan penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sehingga ditetapkan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Seluruh data yang diperoleh dilakukan analisis data melalui uji instrumen, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis melalui uji t. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial sudah berada pada kategori sangat baik, variabel produktivitas kerja karyawan sudah berada pada kategori sangat baik. Hasil perhitungan statistik diketahui nilai koefisien determinasi sebesar diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.418 berarti tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi finansial yang mempengaruhi sebesar 41,8%. Sedangkan dari hasil uji t diketahui nilai T_{hitung} 5,934 dan T_{tabel} 1.697 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the provision of financial compensation. To determine and analyze the work productivity of factory employees. To determine and analyze the effect of financial compensation on the work productivity of factory employees at PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Financial compensation received by employees is one of the supporting factors in raising employee work enthusiasm to exert all their abilities in achieving work productivity, so that financial compensation is determined as the independent variable (x) and work productivity as the dependent variable (y). The type of descriptive survey research with a quantitative correlation approach. The population is all processing employees at the PKS factory of PT. Anugerah Sawit Sejahtera with sampling using a purposive sampling technique, so that the number of samples is determined as 51 people. Data collection is carried out directly in the field by means of observation, interviews, and questionnaires. All data obtained are analyzed through instrument tests, simple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing through t-tests. The results of this study concluded that the financial compensation variable is in the very good category, the employee work productivity variable is in the very good category. The results of statistical calculations show that the coefficient of determination is 0.418, meaning that the high or low employee work productivity can be influenced by financial compensation which has an influence of 41.8%. Meanwhile, from the results of the t-test, the T-count value is 5.934 and T-table is 1.697 with a probability (Sig) of 0.000 (< α 0.05), meaning that

there is an influence of financial compensation on the work productivity of PT. Anugerah Sawit Sejahtera employees.

Keywords: Financial Compensation, Work Productivity

PENDAHULUAN

PT. Anugerah Sawit Sejahtera merupakan industri yang berfokus pada pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit serta sudah beroperasi semenjak 10 Mei 2021. Walaupun industri ini baru, PT. Anugerah Sawit Sejahtera sudah menetapkan bermacam sasaran buat dicapai. Tetapi, ada hambatan yang menimbulkan keterlambatan dalam pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan. Pemicu utama keterlambatan tersebut merupakan penyusutan produktivitas karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek yang salah satunya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016:7) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Suatu perusahaan tentu harus mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia adalah sosok yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Terdapat sebanyak 104 karyawan yang bekerja di PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Di mana dari 104 orang

karyawan tersebut seluruhnya terlibat secara langsung dalam aktivitas produksi di pabrik pengolahan berondolan kepala sawit. Seluruh karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menghasilkan produk berupa CPO dan turunannya. Diketahui dalam pengolahan buah kelapa sawit setiap harinya perusahaan membentuk tim produksi menjadi 3 shift, sehingga aktivitas produksi terus berjalan dalam menghasilkan CPO dan turunannya. Bahkan aktivitas ini berjalan lebih dari jam kerja yang ditetapkan yakni 8 jam, sehingga karyawan harus menjalani lembur.

PT. Anugerah Sawit Sejahtera merupakan perusahaan pengolahan buah kepala sawit menjadi produk berupa CPO dan turunannya. Dalam menjalankan perusahaan telah menyiapkan mesin produksi yang mampu menghasilkan CPO maksimal 35 ton/jam. Untuk itu perusahaan telah menetapkan target produksi setiap tahunnya dengan menghasilkan minyak kelapa sawit atau lebih dikenal dengan sebutan CPO. Di mana sejak Mei 2021 perusahaan telah menetapkan target kerja dan realisasinya sebagai berikut:

Tabel 1
Target Produksi dan Realisasi PT. Anugerah Sawit Sejahtera

No.	Tahun	Target Rencana Produksi (Ton)	Realisasi Produksi	Realisasi Produksi (Tahun)	Persentase (%)
1.	Juli – Desember 2021	45.000	40.454	40.454	89,89%
2.	Januari – Juni 2022	45.000	40.892	80.789	90,87%
3.	Juli – Desember 2022	45.000	39.897		88,66%
4.	Januari – Juni 2023	45.000	39.146	80.284	86,99%
5.	Juli – Desember 2023	45.000	41.138		91,42%
6.	Januari – Juni 2024	45.000	40.234	77.863	89,40%
7.	Juli – Desember 2024	45.000	37.629		83,62%

Sumber: PT. Anugerah Sawit Sejahtera, 2024.

Data di atas menunjukkan bahwa pencapaian target rencana produksi setiap tahunnya belum tercapai. Target yang ditetapkan setiap tahunnya sebesar 90.000 ton dengan kapasitas maksimal mesin mampu mengolah 35 ton/jam. Diketahui pada tahun 2022 pencapaian produksi 89,76% dari target yang ditetapkan, dengan pembagian semester I sebesar 90,87% dan semester II sebesar 88.66%. Kemudian pada tahun 2023 mencapai produksi sebesar 89,20% dari target yang ditetapkan, dengan pembagian semester I sebesar 86,99% dan semester II sebesar 91.42%. Terakhir pada tahun 2024 mencapai produksi sebesar 86,51% dari target yang ditetapkan, dengan pembagian semester I sebesar 89,40% dan semester II sebesar 83,62%.

Produksi yang dihasilkan setiap tahun terjadi penurunan, tetapi dari pembagian setiap semester terjadi fluktuatif yakni peningkatan dan penurunan produksi. Hasil produksi yang diberikan karyawan secara tidak langsung mempengaruhi pendapatan dari karyawan tersebut, di mana setiap akhir semester produksi dan akhir tahun ada pemberian bonus dari perusahaan berdasarkan pencapaian produksi. Semakin besar hasil produksi maka bonus semester akan semakin besar, begitu juga sebaliknya jika produksi kecil maka bonus yang diberikan perusahaan juga kecil.

Turun naiknya hasil produksi yang diberikan karyawan ini dikarenakan beberapa faktor yang menjadi penyebabnya yang menjadi kendala dalam mencapai target tersebut. Padahal pabrik PKS yang dimiliki perusahaan memiliki kapasitas yang mencukupi untuk pencapaian target tersebut. Untuk itu peneliti menetapkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang kurang tetap menjadi salah satu faktor tidak tercapainya target produksi atau disebut produktivitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang kurang baik mampu mempengaruhi produktivitas karyawan. Sebagaimana

hasil penelitian Sutiono & Sumbogo (2022) menemukan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun jika kompensasi diberikan secara tepat sebagaimana hasil peneliti Dewi, dkk (2022) ditemukan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Berlian & Rafida (2022) juga menemukan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan melakukan berbagai upaya dalam berbagai bentuk yang diberikan kepada karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera dengan memberikan gaji, upah lembur, tunjangan makan, tunjangan kehadiran, bonus semester dan bonus tahunan, THR, BPJS Tenaga Kerja, dan Asuransi jiwa bagi pekerja. Selain itu kenaikan jabatan, kenaikan gaji, serta pelatihan-pelatihan dengan harapan dapat merangsang semangat kerja karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Permasalahan yang dipaparkan sebelumnya memperlihatkan produktivitas kerja yang dicapai turun-naik pada tiap-tiap semester dan semakin menurun hasil produksinya pada setiap tahun. Produktivitas kerja ini seharusnya mendapat perhatian dari perusahaan dengan menunjukkan langkah dalam memperbaiki produktivitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan yang lebih maksimal. Apabila permasalahan ini dapat segera diatasi maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian dan memperoleh laba sebagaimana diharapkan. Usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Fenomena di lapangan yang peneliti temukan dalam aktivitas produksi

perusahaan mencapai target produksi, yakni:

1. Pemberian tunjangan lembur hanya pada bagian produksi saja. Sementara untuk bagian lain tidak mendapatkannya walaupun pada hari yang sama karyawan tersebut masih bekerja terutama bagian administrasi dan laboratorium. Sedangkan untuk bagian keamanan atau security sudah ada pembagian jadwal kerjanya, sehingga tidak ada lagi tunjangan lembur yang diberikan perusahaan.
2. Tidak adanya informasi yang diperoleh karyawan mengenai tolak ukur dari bonus yang diberikan perusahaan pada setiap semester dan tahunan. Hal ini merujuk dari besaran bonus semester lebih kecil jumlahnya dibandingkan dengan bonus tahunan.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang dan fenomena yang terdapat di lapangan, maka ditetapkan tujuan penelitian antara lain :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pemberian Kompensasi Finansial pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera?

KERANGKA TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

B. 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 (Hasibuan, 2015:46). Menurut Martoyo (2014) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang

lebih dapat memenuhi harapan (Syah, 2013).

Menurut Rivai (2013:744) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Simammora, (2014:442) kompensasi dapat berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

Menurut Dessler, (2009:46) kompensasi dikelompokkan menjadi :

- a. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung yaitu dapat berupa gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung yaitu berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain lainnya.
- b. Kompensasi non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih sesuai, tanggung jawab dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif, sehat, nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain sebagainya.

B. Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2012:130) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu wilayah kegiatan organisasi yang selalu tampak sebagai

salah satu sasaran jangka panjang. Artinya, suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem dalam organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional.

Pendapat lain tentang produktivitas di kemukakan oleh Hasibuan (2015:94) adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Simamora (2014 :612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ada tiga yakni:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

C. Hubungan Antara Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan dapat menjadi faktor

utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan tersebut, sehingga karyawan yang bekerja dengan cepat dan baik akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, maka perusahaan dapat melakukan beberapa cara seperti dengan membentuk sistem kompensasi yang baik dan membangun hubungan yang baik antar pihak perusahaan dan karyawan (Yusran & Sodik, 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Farla, et.al., (2019), kompensasi finansial terdiri atas tiga jenis, yaitu: gaji, tunjangan, dan insentif. Dengan demikian kompensasi finansial memiliki keterkaitan yang erat terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian survey deskriptif dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh.

B. Lokasi Penelitian

Pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera Desa Sungai Simpang Dua Kecamatan Kampar Kiri Hilir Kabupaten Kampar.

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian pengolahan pada pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera berjumlah 104 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, dan dianggap dapat mewakili populasi. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2018) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan demikian, ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu pengumpulan data melalui hasil wawancara dengan bagian yang berwenang dalam pemberian kompensasi yakni bagian administrasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari Pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera yang berkaitan dengan struktur organisasi dan data lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Merupakan pengamatan langsung di lapangan aktivitas kerja karyawan dan mengamati yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dalam mendukung berbagai argumentasi penelitian ini.

2. Wawancara

Merupakan bentuk pengambilan data yang paling sering digunakan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan Pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

3. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan Pabrik PKS PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2010 : 97) menjelaskan bahwa

validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

b. Uji Realibilitas

Menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data

kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X \text{ (Sugiyono, 2018 : 270)}$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X : Kompensasi Finansial

α : Harga Y, jika X = 0

β : Angka arah atau koefisien regresi

3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. Adapun uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau per variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dengan arti kata ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikatnya, dengan arti kata tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada perhitungan validitas terhadap 7 butir pertanyaan variabel kompensasi finansial (X) dan 6 butir pertanyaan untuk variabel produktivitas karyawan (Y). Diketahui pertanyaan yang disajikan telah valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis. Di mana nilai r_{tabel} ($n-1 = 50$) pada taraf signifikansi 5% diketahui sebesar 0,279, sehingga apabila nilai r_{tabel} lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai r_{tabel} lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang diajukan pada variabel kompensasi finansial dan variabel produktivitas kerja semuanya dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dapat dicerna dengan baik dan dijawab oleh karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera, sehingga seluruh pertanyaan yang ada layak untuk dianalisis dan dibahas secara mendalam untuk dapat menggambarkan keterkaitan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja..

2. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Dimana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X	0,650	Sangat Reliabel
Y	0,501	Cukup Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS V.23.00, 2025.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel reliabel, sehingga instrumen variabel kompensasi finansial dinyatakan dengan kriteria sangat reliable dan variabel produktivitas kerja dinyatakan dengan kriteria cukup reliable. Dengan demikian jelaslah bahwa secara keseluruhan pertanyaan pada variabel penelitian yang ditetapkan layak untuk dianalisis dan dibahas lebih lanjutnya untuk dapat ditarik kesimpulan penelitian dan menjawab hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Analisis Variabel Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterapkan dan diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan untuk memberikan rangsangan maupun sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan atas sumbangsih karyawan menjalankan kewajibannya.

Penelitian ini ditetapkan 7 pertanyaan mengenai kompensasi finansial yang diterima karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera atas menjalankan kewajibannya dalam operasional perusahaan. Di mana dari 7 pertanyaan yang diajukan tersebut terdapat 4 pertanyaan berupa kompensasi finansial langsung seperti gaji pokok, upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan kehadiran serta terdapat 3 pertanyaan yang mengacu pada kompensasi finansial tidak langsung berupa THR, BPJS tenaga kerja, dan bonus semester atau tahunan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat distribusi tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja berikut ini:

Tabel 3
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Finansial

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Kurang Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Gaji pokok yang diterima setiap bulannya telah sesuai dengan ketentuan	41	10	-	-	-	51
2	Perusahaan menerapkan upah lembur bagi yang bekerja di atas jam kerja	40	11	-	-	-	51
3	Tunjangan uang makan setiap bulannya	31	15	5	-	-	51
4	Tunjangan kehadiran setiap bulannya	28	22	1	-	-	51

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Tunjangan hari raya (THR) setiap tahunnya	46	5	-	-	-	51
6	Tunjangan kesehatan (BPJS Tenaga Kerja)	38	13	-	-	-	51
7	Bonus per semester dan tahunan dari perusahaan	30	21	-	-	-	51
Jumlah		254	97	6	-	-	357
Skor		1.270	388	18	-	-	1.676
Rentang		1.500 – 1.785					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Olahan Peneliti, 2025.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi finansial sudah berada pada kategori sangat baik atas penilaian yang diberikan para responden. Di mana secara keseluruhan diakumulasi dengan poin 1.676 berada pada rentang 1.500 – 1.785 dengan kategori sangat baik.

Namun dari hasil ini terdapat sebanyak 6 orang responden yang merasakan pemberian tunjangan uang makan dan tunjangan kehadiran masih kurang baik. Pemberian tunjangan makan diberikan secara merata atau sama besar, sehingga tidak dibedakan status atau jabatan ataupun masa kerja dalam perusahaan dan karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian mengenai hal ini. Kemudian dari pemberian tunjangan kehadiran dirasakan beberapa responden kurang baik dikarenakan tidak ada pengurangan bagi karyawan yang datang terlambatpun tetap menerima tunjangan tersebut, asalkan karyawan mengisi absensi.

Terlepas dari ketidaksenangan karyawan atas pemberian kompensasi finansial ini, secara umum kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dan diterima oleh seluruh karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan semua komponen tunjangan finansial telah diberikan perusahaan seperti tunjangan, bonus, dan sebagainya.

Wawancara dengan Humas PT. Anugerah Sawit Sejahtera mengenai

kompensasi finansial yang diberikan perusahaan diperoleh informasi sebagai berikut:

“Di PT Anugerah Sawit Sejahtera, kami menggunakan sistem penggajian yang cukup variatif, disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan status karyawan. Untuk karyawan tetap seperti kepala pabrik, administrasi, HRD, dan bagian teknis seperti maintenance serta kepala laboratorium, kami menerapkan sistem penggajian bulanan tetap. Sementara itu, untuk karyawan di bagian operasional seperti operator timbangan, helper, operator press, hingga tenaga sortasi, kami juga menggunakan sistem gaji harian atau borongan, terutama bagi yang bekerja berdasarkan target atau volume kerja.

Kami menetapkan gaji pokok yang mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau, ditambah dengan tunjangan tetap dan tidak tetap seperti tunjangan jabatan, tunjangan kehadiran, dan tunjangan transportasi. Selain itu, ada pula insentif produksi, yang diberikan berdasarkan pencapaian output kerja. Jika produktivitas karyawan meningkat, maka insentif yang mereka terima juga akan bertambah.

Kami percaya bahwa sistem kompensasi ini berdampak langsung pada produktivitas kerja.

Karyawan yang merasa kompensasinya layak dan adil, cenderung bekerja lebih semangat dan bertanggung jawab. Karena itu, kami juga melakukan evaluasi berkala terhadap struktur penggajian dan insentif untuk menyesuaikan dengan kondisi pasar dan performa individu. Kami juga memberikan upah lembur sesuai ketentuan undang-undang, karena kami sadar bahwa penghargaan atas waktu kerja tambahan juga penting untuk menjaga motivasi karyawan.”

Secara keseluruhan, sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya bersifat finansial semata, tapi juga menjadi alat manajerial untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan efektivitas kerja karyawan di lingkungan pabrik berondolan sawit ini. Dengan demikian kompensasi finansial menjadi cara yang digunakan perusahaan dalam upaya memaksimalkan sumber daya manusia dalam mengerahkan usahanya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam pengolahan berondolan kelapa sawit pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera menjadi produk yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan pemberian kompensasi pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera sudah sangat baik. Di mana perusahaan telah berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan dengan memberikan kompensasi finansial, sehingga diharapkan karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal.

b. Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang diberikan dalam satu waktu tertentu atau dalam satu periode tertentu. Pada penelitian variabel kepuasan kerja ditetapkan dalam 6 pertanyaan dengan masing-masing pertanyaan diajukan dalam 3 indikator yakni kuantitas kerja terdiri dari target kerja dan hasil yang dicapai, indikator kualitas kerja terdiri dari proses kerja dan mutu kerja, indikator ketepatan waktu terdiri dari koordinasi kerja dan waktu penyelesaian kerja. Seluruh pertanyaan ini digunakan untuk mendapatkan tanggapan hasil kerja yang diberikan karyawan pada PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat distribusi tanggapan responden pada tabel variabel kepuasan kerja berikut ini:

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Target kerja yang diberikan perusahaan setiap bulannya	37	14	-	-	-	51
2	Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	41	10	-	-	-	51
3	Proses kerja yang dijalani sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan	37	14	-	-	-	51
4	Mutu kerja yang dihasilkan	38	13	-	-	-	51
5	Koordinasi kerja yang dijalani dalam proses produksi perusahaan	41	10	-	-	-	51

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Waktu penyelesaian kerja yang di tunjukkan dalam menjalankan pekerjaan	37	14	-	-	-	51
Jumlah		231	75	-	-	-	386
Skor		1.155	300	-	-	-	1.455
Rentang		1.286 – 1.530					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Olahan Peneliti, 2025.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan variabel produktivitas kerja yang diberikan karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera sudah berada pada kategori sangat baik dengan total skor yang diperoleh 1.455 berada pada rentang 1.286-1530. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan yang bekerja telah memberikan hasil yang maksimal sebagaimana diharapkan perusahaan.

Produktivitas per karyawan tidak hanya dilihat dari output saja, tapi juga dari: kedisiplinan masuk kerja, tingkat kehadiran dan lembur, kualitas hasil kerja (misalnya hasil sortasi, uji lab, atau efisiensi kerja mesin), dan koordinasi kerja tim (karena produksi sangat tergantung kerja sama antar divisi). Perusahaan juga menggunakan laporan harian produksi dan absensi, yang dicocokkan oleh bagian HRD dan Kepala Pabrik, untuk menilai performa masing-masing karyawan. Bagi karyawan yang mampu mencapai atau

melampaui target, biasanya kami berikan insentif tambahan atau rekomendasi kenaikan gaji tahunan.

Hasil mengenai variabel produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera ditemukan adanya keinginan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik sebagaimana diharapkan perusahaan Hasil ini tentunya memberikan hasil kerja yang maksimal dan produktivitas kerja yang diberikan karyawan dalam melampaui keinginan perusahaan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Sederhana

a. Persamaan Regresi

Hasil pengolahan data penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh data bahwa mengenai regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12.701 + 0.481X + 2.668\varepsilon.$$

Tabel 5
Koefisien Korelasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,701	2,668		4,760	,000
Kompensasi Finansial	,481	,081	,647	5,934	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik, maka diperoleh nilai konstanta (a) = 12.701, artinya tanpa variabel kompensasi finansial telah terbentuk dengan sendirinya produktivitas kerja karyawan sebesar 12.701 poin. Koefisien regresi X (b) = 0.481, artinya dengan meningkatkan

perlakuan pada variabel kompensasi finansial sebesar 0.481 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.481 poin.

b. Analisis Determinasi

Determinasi data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,406	1,09378

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

Pada tabel tersebut diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.647. Informasi ini menunjukkan adanya signifikansi atau pengaruh yang cukup kuat antara variabel kompensasi finansial dengan produktivitas kerja. Adanya pengaruh yang diberikan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan menggambarkan bahwa PT. Anugerah Sawit Sejahtera telah memberikan kompensasi finansial yang baik.

Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.418 berarti tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi finansial yang mempengaruhi sebesar 41,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi finansial yang baik, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 41,8% setiap ada perubahan pada pemberian kompensasi finansial yang semakin baik maka memberi dampak pada produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Hipotesis

Pada tabel 5 di atas memperlihatkan T_{hitung} 5,934 dan T_{tabel} 1.697 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} .

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh Herzberg, Dessler, dan Adams, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan adil secara signifikan mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Aktivitas operasional PT Anugerah Sawit Sejahtera, setiap bagian dalam proses produksi – mulai dari operator hingga

helper – memiliki peran krusial yang saling terhubung. Apabila kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja, tingkat risiko, dan kontribusi terhadap target produksi, maka produktivitas karyawan secara menyeluruh akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung efektivitas dan efisiensi proses produksi pabrik secara berkelanjutan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial sudah berada pada kategori sangat baik dengan peroleh skor sebesar
2. Variabel produktivitas kerja karyawan sudah berada pada kategori sangat baik dengan Perolehan skor.
3. Hasil perhitungan statistik diketahui nilai koefisien determinasi sebesar diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.418 berarti tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi finansial yang mempengaruhi sebesar 41,8%. Sedangkan dari hasil uji t diketahui nilai T_{hitung} 5,934 dan T_{tabel} 1.697 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera.

B. Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk

terwujudnya kompensasi finansial. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Perlunya adanya kebijakan baru agar pemberian tunjangan kerajinan karyawan, sehingga tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.
2. Perusahaan hendaknya memberikan beban yang sama kepada seluruh karyawan, agar karyawan merasa saling membutuhkan untuk mencapai target kerja di perusahaan
3. Hasil kerja yang diberikan karyawan sudah baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan sarana dan prasarana pekerjaan serta fasilitas pendukung lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku-buku:

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan Melayu, S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nawawi, Hadari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Suatu Pengantar"*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkifli & Moris A. Yogia. 2014. *Fungsi – fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar)*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing

Jurna/Artikel:

- Berlian, B.D.D & Rafida, V. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10 (1), 81-93.
- Dewi, N.M.S.P, dkk. 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Pupuk Organik CV. Timan Agung. *Jurnal Mahatani: Vol. 5 No. 1 Tahun 2022*.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7 (1), 78–85.
- Sutiono, S.K & Sumbogo, I.A. 2022. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 8 (3). 2732-2743.
- Syah, H. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan

Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2), 462 – 471.

Yusran, A., & Sodik, S. 2019. Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3), 15-27.