



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT.BATARA INDAH
(BANTEX SENTUL – BOGOR)**

Skripsi

Disusun oleh

Alif Firdaus
0211 14 313

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2019

ABSTRAK

Alif Firdaus NPM 021114313. Hubungan Program Kompensasi Dengan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor). Skripsi. Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam , dan Anggota Komisi Pembimbing Herman.

Penelitian ini ditunjukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor). Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis Program kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor)

Penelitian mengenai Program Kompensasi dengan Produktivitas kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor) yang beralamatkan di JL. Olympic Raya Blok A 8 9 Kawasan Industri Sentul, Bogor Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 109 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara program kompensasi dengan produktifitas kerja karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,788 artinya program kompensasi dengan produktifitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor) memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 62,09% artinya Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel program kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan 62,09% sedangkan 37,91% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 21,509 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,65922. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,509 > 1,65922$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja karyawan.

Kata Kunci: Program Kompensasi, Produktivitas Kerja karyawan

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BATARA INDAH
(BANTEX SENTUL-BOGOR)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BATARA INDAH
(BANTEX SENTUL-BOGOR)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

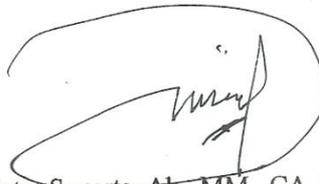
Pada Hari : Selasa, Tanggal : 4 / Mei / 2019

Alif Firdaus

0211 14 313

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA, PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM)

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menerangi dunia dengan ilmu pengetahuan dan dakwah beliau yang tiadaandingannya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BATARA IDAH (BANTEX SENTUL BOGOR)”.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan penulis namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan makalah ini dengan sebaik-baiknya. Dan dengan adanya kekurangan tersebut maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis secara langsung atau tidak langsung telah mendapatkan bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan yang sangat berharga dari banyak pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan..
2. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M., selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Herman, S.E., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang senantiasa sabar dalam membimbing, selalu memberikan pencerahan dan selalu memberikan motivasi bagi penulis.
5. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Yang telah memberi ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Pimpinan dan karyawan *PT.BATARA INDAH (BANTEX SENTUL BOGOR)*, terimakasih telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini
7. Khususnya keluarga tercinta : kedua orang tuaku, adikku, kakek dan nenek yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang tulus serta dukungan moril maupun material dari awal hingga saat ini.
8. Sahabat-sahabat saya Angkatan 2014, Gorengan Manajemen, Dibawah Pohon Rindang Dalam, kelas G manajemen angkatan 2014, FE-Membaca terima kasih atas cerita, cinta dan cita – cita selama masa perkuliahan yang sangat berarti bagi penulis.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih belum sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga menambah wawasan bagi yang membutuhkannya. Akhir kata penulis berharap agar penulisan ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi bacaan bagi semua pihak yang ingin mengetahui lebih lanjut pembahasan dalam penulisan ini.

Bogor, April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kompensasi	12
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2. Jenis Kompensasi.....	12
2.2.3. Fungsi Pemberian Kompensasi.....	14
2.2.4. Indikator Kompensasi	15
2.3. Produktivitas	16
2.3.1. Pengertian Produktivitas	16
2.3.2. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas	17
2.3.3. Pengukuran Produktivitas Kerja	18
2.3.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	19
2.3.5. Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	21
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	21
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	22
2.5. Hipotesis Penelian	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	24
3.2.1. Objek Penelitian.....	24

3.2.2.	Unit Analisis	24
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	24
3.3.	Jenis Dan Sumber Data Penelitan.....	24
3.3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.3.2	Sumber Data.....	25
3.4.	Operasionalisasi Variabel	25
3.5.	Metode Penarikan Data.....	27
3.5.1	Populasi dan Sampel	27
3.5.2	Populasi.....	27
3.5.3	Sampel.....	27
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.6.1.	Data Primer	28
3.6.2.	Data Sekunder	28
3.7.	Uji Kualitas Data	29
3.7.1.	Uji Validitas	29
3.7.2.	Uji Reliabilitas	31
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data	32
3.8.1	Analisis Deskriptif / Kualitatif.....	32
3.8.2	Analisis Kuantitatif	33
3.8.3	Analisis Korelasi Rank Spearman	33
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran umum lokasi penelitian	36
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)	36
4.1.2	Ruang Lingkup Kegiatan Usaha	38
4.1.3	Struktur Organisasi	38
4.2	Profil Responden	41
4.3	Analisis Dan Pembahasan.....	44
4.3.1	Program Kompensasi PT Batara Indah.....	44
4.3.2	Produktivitas Kerja Karayawan PT Batara Indah	55
4.3.3	Hubungan Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah	68
4.4	Pembahasan	70
4.5	Interpretasi Hasil.....	72
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	73
5.2	Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data Produksi Barang PT. Batara Indah	2
Tabel 2	: Data Kompensasi Karyawan PT. Batara Indah.....	3
Tabel 3	: Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 4	: Operasioal Variabel.....	25
Tabel 5	: Uji Validitas Program Kompensasi.....	30
Tabel 6	: Uji Validitas Produktivitas Kerja	30
Tabel 7	: Kriteria Penilaian.....	31
Tabel 8	: Uji Realibilitas Program Kompensasi.....	31
Tabel 9	: Uji Realibilitas Produktivitas Kerja	32
Tabel 10	: Skala Likert	33
Tabel 11	: Koefisien korelasi dan Tafsirannya.....	34
Tabel 12	: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 13	: Profil Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 14	: Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 15	: Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 16	: Pendapat mengenai “ gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan Jabatan yang diembankan.....	44
Tabel 17	: Pendapat mengenai “gaji atau upah yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan”.....	45
Tabel 18	: Pendapat mengenai “ gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda terima”.....	45
Tabel 19	: Pendapat mengenai “gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu”.....	46
Tabel 20	: Pendapat mengenai “ Program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan “	46
Tabel 21	: Pendapat mengenai “program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian pekerjaan karyawan “	47
Tabel 22	: Pendapat mengenai “program pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan “	47
Tabel 23	: Pendapat mengenai “Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan”.....	48
Tabel 24	: “Pendapat mengenai “jaminan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan sudah sesuai ketentuan”	48
Tabel 25	: Pendapat mengenai “perasaan aman dalam bekerja”.....	49
Tabel 26	: Pendapat mengenai “penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai”	49
Tabel 27	: Pendapat mengenai “penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja”.....	50
Tabel 28	: Pendapat mengenai “Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai”	50

Tabel 29 : Pendapat mengenai “memenuhi kebutuhan karyawan saat hari raya”	51
Tabel 30 : Pendapat mengenai “Pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan”.....	51
Tabel 31 : Pendapat mengenai “Bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat / jabatan”	52
Tabel 32 : Hasil Analisis Distribusi Frekuensi program kompensasi	53
Tabel 33 : Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Program Kompensasi pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul – Bogor)	54
Tabel 34 : Pendapat mengenai “Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya”	56
Tabel 35 : Pendapat mengenai “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”	56
Tabel 36 : Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya”.....	57
Tabel 37 : Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”	57
Tabel 38 : Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha membuat produk yang tidak cacat.....	58
Tabel 39 : Pendapat mengenai “Selalu mengecek ulang produk yang sudah dibuat”	58
Tabel 40 : Pendapat mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan”.....	59
Tabel 41 : Pendapat mengenai “Saya selalu mencoba melampaui target perusahaan”	59
Tabel 42 : Pendapat mengenai “Saya mencoba meningkatkan produktivitas kerja setiap waktu“	60
Tabel 43 : Pendapat mengenai “Selalu mematuhi setiap target yang ditentukan perusahaan”	60
Tabel 44 : Pendapat mengenai “Terkadang saya kebingungan terhadap jumlah target yang dibebankan kepada saya”	61
Tabel 45 : Pendapat mengenai “Produktifitas saya selalu meningkat setiap bulannya”	61
Tabel 46 : Pendapat mengenai “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”	62
Tabel 47 : Pendapat mengenai “Saya mampu me manage waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya”	62
Tabel 48 : Pendapat mengenai “Bekerja sesuai waktu yang ditentukan”	63
Tabel 49 : Pendapat mengenai “saya sering terlambat masuk kerja”	63
Tabel 50 : Pendapat mengenai “Menggunakan waktu bekerja dengan baik”	64
Tabel 51 : Pendapat mengenai “Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan”	64

Tabel 52 : Hasil Analisis Distribusi Frekuensi produktivitas kerja karyawan	65
Tabel 53 : Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul – Bogor)	67
Tabel 54 : Analisis korelasi Rank Spearman Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan	68
Tabel 55 : Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Konstalasi Penelitian.....	23
Gambar 2 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	35
Gambar 3 : Struktur Organisasi Departemen produksi.....	39
Gambar 4 : Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 5 : Grafik Data Responden Berdasarkan Usia	42
Gambar 6 : Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Gambar 7 : Grafik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Gambar 8 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada sumber daya manusia dan tenaga kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya suatu organisasi. Karena sumber daya manusia yang baik akan mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian yang serius dan dapat dikelola sebaik mungkin. Karena dengan pertumbuhan usaha yang semakin maju tentunya memerlukan suatu pengelolaan yang baik. Agar usaha yang dijalankan dapat bertahan dan berkembang. Demi terwujudnya tujuan tersebut salah satu sumber daya yang berperan penting adalah sumber daya manusia. Karena merupakan suatu menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh dan manajer serta tenaga kerja lainnya yang dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya suatu tujuan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia adalah PT. BATARA INDAH (BANTEK) yang berlokasi di JL. Olympic Raya Blok A 8 9 kawasan industri, Sentul. Dalam rangka pencapaian tujuan, perusahaan harus menentukan beberapa aspek yang dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Karena setiap perusahaan memiliki manajemen untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dengan penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan produktivitas kerja karyawan pun dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Produktifitas masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktifitas karyawan agar tercapai efisiensi pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang di inginkan. Produktifitas merupakan “perbandingan atau rasio antara output terhadap input”. Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarah dan pembina), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolah nya (teknologi). Faktor yang menjadi permasalahan dapat dilihat pada data produksi barang PT. Batara Indah (Bantek Sentul Bogor).

Tabel 1
Data Produksi Barang PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Tahun	Target/pieces	Realisasi target	Presentase
2015	115.000	113.000	98,3%
2016	115.000	111.500	96,9%
2017	113.000	112.500	99,1%

Sumber: Data produksi PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor), Tahun 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat target realisasi yang tidak tercapai sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan. Pada tahun 2015 yang hanya terealisasi sebesar 113.000 dari target yang sudah ditentukan sebesar 115.000 .pada tahun 2016 yang hanya terealisasi sebesar 111.500 dari target yang sudah ditentukan sebesar 115.000. Pada tahun 2017 yang terealisasi sebesar 112.500 dari target yang ditentukan sebesar 113.000.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktifitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan itu dibina semakin efektif pemanfaatan sumber daya yang digunakan, dan itu berarti akan dapat menekan angka produksi. Peningkatan produktifitas tenaga kerja (karyawan) perlu diupayakan karena mempunyai banyak manfaat, baik secara makro maupun mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga yang lebih rendah, dan perbaikan kerja termasuk jam kerja. Sedangkan secara mikro, bermanfaat bagi karyawan dengan adanya peningkatan gaji dan upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja,dan meningkatkan rasa aman yang menunjang peningkatan kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Dalam periode tahun 2015-2017 terdapat penurunan produktifitas pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor). Hal-hal yang menyebabkan turunnya produktifitas yaitu rendahnya motivasi karyawan yang di sebabkan oleh faktor kompensasi seperti (insentif, upah lembur, tunjangan dan asuransi) yang dalam 3 tahun terakhir tidak mengalami kenaikan. Dan akibatnya turun nya kinerja karyawan yang membuat target yang sudah di tetapkan perusahaan pun tidak tercapai. hal ini merupakan suatu hal yang harus di perbaikan oleh perusahaan agar bisa berproduktivitas kembali yaitu memperbaiki program kompensasi.

Kompensasi atau pendapatan upah karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Kompensasi merupakan permasalahan yang utama dalam perusahaan

industri atau perdagangan dalam sistem pengupahan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi atau perusahaan. Tak jarang, perusahaan membiarkan pengupahan kepada karyawan dengan begitu saja. Karena perusahaan manapun yang berkaitan dengan kompensasi atau pengeluaran yang bersifat material sangatlah sensitif. Oleh karena itu perusahaan sangat memperhatikan pengeluaran kompensasi dengan pendapatan produksi karyawan pada perusahaan.

Tabel 2

Data Kompensasi Karyawan PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Divisi	Kompensasi	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		Standar	Realisasi	Standar	Realisasi	Standar	Realisasi
Persediaan	Gaji pokok	2.590.000	2.645.000	2.960.325	3.010.000	3.483.667	3.620.000
	Insentif	-	80.000	-	80.000	-	80.000
	Upah Lembur	-	25.000	-	25.000	-	25.000
	Tunjangan	-	2.000.000	-	2.000.000	-	2.000.000
	Asuransi	-	42.500	-	42.500	-	42.500
Produksi	Gaji pokok	2.590.000	2.680.000	2.960.325	3.050.000	3.483.667	3.620.000
	Insentif	-	120.000	-	120.000	-	120.000
	Upah Lembur	-	30.000	-	30.000	-	30.000
	Tunjangan	-	2.000.000	-	2.000.000	-	2.000.000
	Asuransi	-	42.500	-	42.500	-	42.500
Pengiriman	Gaji pokok	2.590.000	2.500.000	2.960.325	2.950.000	3.483.667	3.500.000
	Insentif	-	150.000	-	150.000	-	150.000
	Upah Lembur	-	100.000	-	100.000	-	100.000
	Tunjangan	-	2.000.000	-	2.000.000	-	2.000.000
	Asuransi	-	42.500	-	42.500	-	42.500

Sumber: data kompensasi tahun 2015-2016-2017

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat kondisi gaji pokok karyawan selama 3 tahun terakhir di PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) mengalami kenaikan pada tahun 2015-2017. Namun pada bagian insentif, lembur kerja, serta tunjangan sama sekali tidak mengalami kenaikan. Maka dari itu hal ini sedikit berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi kerja karyawan dan efek nya berimbas kepada turunya produktivitas perusahaan serta target perusahaan yang tidak tercapai. Maka dari itu kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi atau perusahaan. Demi kesejahteraan seluruh pekerja atau karyawan di Indonesia, pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk UU ketenagakerjaan

No. 13 Tahun 2003. Di dalam UU ketenagakerjaan ini telah dibahas secara lengkap tentang seluruh kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan hak apa saja yang berhak di dapat karyawan. Tujuannya tentu saja agar karyawan di Indonesia dapat memiliki kesejahteraan yang terjamin.

Berdasarkan uraian di atas PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) berusaha untuk mengatasi tingkat kompensasi untuk tetap berproduktivitas dengan efektif dan efisien sesuai perhitungan awal. Maka dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BATARA INDAH (BANTEX SENTUL BOGOR).“

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini, terkait dengan program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan yang masih banyak menjadi permasalahan. Faktor yang menonjol pada masalah tersebut dilatar belakang oleh beberapa faktor yaitu rendah nya motivasi karyawan yang disebabkan oleh pemberian kompensasi dibagian insentif, upah lembur, tunjangan dan asuransi yang tidak mengalami kenaikan, faktor yang menjadi permasalahan lainnya yaitu produktivitas target produksi yang tidak tercapai.

1. Produktivitas perusahaan / organisasi menurun
2. Produktivitas karyawan menurun
3. Pemberian Kompensasi (insentif, upah lembur, tunjangan, dan asuransi) yang dalam 3 tahun terakhir tidak mengalami kenaikan

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian program kompensasi yang dilakukan terhadap karyawan pada bagian insentif, upah lembur, tunjangan, asuransi di PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)?
3. Bagaimana hubungan antara program kompensasi dengan produktivitas karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis program kompensasi karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor).

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara program kompensasi dengan produktivitas karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis:

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa motivasi kerja itu mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya tujuan organisasi atau perusahaan

2. Kegunaan Praktis:

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi ataupun perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada dalam organisasi atau perusahaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah yang mempelajari bagaimana meningkatkan kontribusi dari orang-orang yang dilibatkan untuk pencapaian tujuan organisasi dengan tugas yaitu mengelola unsur SDM seefektif mungkin agar dapat meningkatkan efektifitas manusia pada tingkat yang diinginkan perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan dengan pembelajaran fokus kepada masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia atau dengan istilah kepegawaian personalia.

Menurut Veithzal Rifai (2008. 1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istiah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2008;2). *“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.”*

Menurut Snel dan Bohlander (2010;4). *“Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives.”*

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2009:11) manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Herman Sofyandi (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga, pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Marwansyah (2010:3) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam pemanfaatan SDM yang optimal dan efisien merupakan faktor penting guna tercapainya tujuan organisasi yang ingin memperoleh hasil bagi kebutuhan mereka sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk kemajuan perusahaan.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM sangat penting bagi sebuah perusahaan, tanpa adanya MSDM tidak akan ada pula keteraturan dalam perusahaan terkhususkan dalam SDM. Peranan SDM yaitu dalam menentukan terciptanya visi, misi dan tujuan perusahaan kedepannya dan juga mempersatukan pihak antara karyawan dan perusahaan dalam bekerja sama.

Menurut Hasibuan (2015,14) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requiremet*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Menurut Lengnick-Hall (2003:34-35) ada empat peran baru yang mesti dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi sejumlah tantangan global, yaitu:

1. *Human Capital Steward*
2. *Knowledge Facilitator*
3. *Relationship builder*
4. *Rapid Deployment Specialist*

Menurut Cherrington (1995:8) peranan departemen sumber daya manusia terdiri :

a. *Advisory Conseling Role*

Dalam peran ini, departemen sumber daya manusia berperan sebagai konsultan internal yang bertugas mengumpulkan informasi, menentukan permasalahan, menentukan solusi atas masalah tersebut, dan memberikan bantuan serta panduan dalam memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan. Peran departemen sumber daya manusia ini tampak dalam tanggung jawabnya mengenai *staffing*, *performance evaluation*, program pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, departemen sumber daya manusia menyediakan masukan yang membantu para manajer untuk mengambil keputusan.

b. *Service Role*

Dalam peran ini departemen sumber daya manusia melakukan aktivitas yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pihak manajer. Penarikan, pelatihan orientasi, melakukan pencatatan, dan melaporkan pekerjaan merupakan contoh peranan ini.

c. *Control Role*

Dalam melaksanakan peran ini, departemen sumber daya manusia bertugas untuk mengendalikan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Departemen sumber daya manusia mengeluarkan kebijakan dan mengendalikan sumber daya manusia melalui kebijakan tersebut, sehingga departemen sumber

daya manusia berperan sebagai wakil pihak *top management* perusahaan. Dengan adanya berbagai peraturan, peran ini semakin penting dalam mengatur masalah keselamatan kerja, kesempatan kerja yang sama, hubungan tenaga kerja, dan kompensasi.

Dengan demikian peranan manajemen sumber daya manusia disimpulkan yaitu dapat sebagai penentu kebutuhan perusahaan baik dalam hal tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dan peranan lainnya dalam penentu masa depan perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015, 21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2008: hal 14) sudah merupakan tugas SDM untuk mengelola seefektif mungkin agar diperoleh satuan-satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang mengfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Fungsi manajerial
 1. Perencanaan
 2. Pengorganisasian
 3. Pengarahan
 4. Pengendalian
- b. Fungsi Operasional
 1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 2. Kompensasi
 3. Pengintegrasian
 4. Pemeliharaan
 5. Pemusatan hubungan kerja

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011:6) menyatakan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup *planning* (perencanaan), *staffing* (penempatan), *evaluating and compensating* (pengelavuasan dan kompensasi), *improving* (pengembangan), *maintaning effective employer-employer realitionsips* (mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Adapun menurut Edy Sutrisno (2010:9-11) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan dan pengadaan
- d. Pengendalian
- e. Pengembangan
- f. Kompensasi
- g. Pengintegrasian
- h. Pemeliharaan
- i. Kedisiplinan
- j. Pemberhentian

Jadi disimpulkan bahwa kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan sebagai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian agar diperoleh satuan-satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan

2.2. Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk financial maupun non financial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa secara keseluruhan atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Menurut ahli:

Menurut Veithzal Rivai (2008: hal 357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto (2008: 69) adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian imbalan (return) finansial, jasa jasa terwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Pengertian kompensasi menurut Tjutju Yuniarsih (2011: 125) adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengertian kompensasi menurut Cascio F Wayne (2012: 213) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Pengertian Kompensasi menurut (T. Hani Handoko, 2012: 155). adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu hal yang diterima karyawan yang telah berkontribusi yaitu bentuk imbalan atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan atas tenaga kerja yaitu berupa finansial maupun non finansial yang dapat memotivasi karyawan agar semakin meningkat produktivitasnya.

2.2.2. Jenis Kompensasi

Terdapat 2 jenis kompensasi menurut Toni Setiawan (2012, 125) yaitu:

- a. Kompensasi bersifat financial, yaitu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk atau bernilai uang seperti gaji atau upah, bonus, premi pengobatan, asuransi dan lainnya.
- b. Kompensasi bersifat non financial, diberikan oleh perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang contohnya yaitu: wisata,

penyediaan fasilitas kantin, tempat beribadah serta sarana olahraga, dan lainnya guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Menurut M. Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung. Seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dalam lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2008: 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi non finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, teman baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Jadi jenis kompensasi ada yang bersifat finansial dengan bentuk gaji atau upah bisa pula dalam bentuk bonus, premi dan sebagainya adapula non finansial yang meliputi promosi jabatan, pujian, rasa aman, nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai.

2.2.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010: 188) mengemukakan fungsi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2015) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati
2. Kepuasan Kerja. Dengan banlas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan segoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:100), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasi nya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Perumbuhan Ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Dapat disimpulkan fungsi pemberian kompensasi adalah agar pengalokasian dan penggunaan SDM dapat efisien dan efektif, pendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2015:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji dan upah
2. Upah insentif
3. Asuransi
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Menurut Husein Umar (2007,16), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Asuransi
5. Tunjangan
6. Premi
7. Pengobatan

Jadi indikator-indikator kompensasi yang digunakan oleh peneliti adalah indikator menurut Hasibuan yaitu 5 faktor yang terdiri dari gaji dan upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Agar lebih jelas tentang pengertian produktivitas, berikut pendapat menurut para ahli:

Menurut Toni Setiawan, (2012,80) tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input)

Menurut John Soeprihanto, (2012,80) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input)

Menurut Muchdarsyah (2008:12) produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan memasukkan (input) yang sebenarnya.

Menurut Panji Anoraga (2014) bahwa produktivitas merupakan suatu tingkah laku, dimana produktivitas kerja menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangi nya

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa produktivitas individu atau tenaga kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah untuk kerja yang maksimal yang mengacu pada prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menyelaraskan input dengan output gua mencapai kualitas barang dan jasa dengan waktu yang terbaik. Produktivitas kerja bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras namun merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari

teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, merupakan pelaksanaan dari manajemen yang lebih baik. Di luar itu, produktivitas kerja tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Sedarmayanti (2009) terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. 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.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatif dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Sedangkan menurut Panji Anoraga (2014), faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang lebih baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Menurut Siagian Sondang (2003) untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya antara lain menurut siagian adalah:

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan
- c. Penilaian prestasi kerja
- d. Sistem imbalan
- e. Motivasi kerja
- f. Kepuasan kerja

Jadi faktor penentu produktifitas menurut 3 ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan kerja, efisiensi tenaga kerja, upah, lingkungan kerja, promosi jabatan dan sebagainya dapat mendorong seseorang dalam tingkat besarnya rasa seseorang terlibat dalam suatu perusahaan yang akan mendorong tinggi rendahnya kualitas produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik per orang atau per jam kerja orang yaitu dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun), yang diubah ke dalam unit-unit pekerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja.

Rumusan produktivitas menurut Husein Umar (2004,9)

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Produktivitas berarti keseimbangan antara semua faktor-faktor produksi yang akan memberikan output yang paling besar dengan usaha tertentu. Sedangkan produktivitas kerja dirumuskan:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Jumlah produksi per tahun}}{\text{Jam kerja yang ditetapkan}}$$

Menurut Wignjosoebroto, (2000, 25), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \text{Output/input (measurable)} + \text{input (invisible)}.$$

Invisible input meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi, dan motivasi kerja.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Henry Simamora, (2004) secara umum berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan

Pengukuran produktivitas tak hanya berdasarkan sistem masukan fisik namun juga meliputi pengetahuan, kemampuan teknis, serta motivasi kerja yang akan menghasilkan keluaran yang diharapkan perusahaan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2008:126) yaitu sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksana kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Mengetahui ketidak akuratan informal
8. Memberi kesempatan kerja yang adil

Manfaat penilaian produktivitas kerja menurut Veithzal Rivai (2008) menurut pihak yang berkepentingan:

1. Manfaat bagi karyawan
2. Manfaat bagi penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan)
3. Manfaat bagi perusahaan

Menurut Hasibuan (2015) manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
4. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal yang diambil tanpa diskriminasi.

Dengan begitu manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah untuk dijadikan sebagai umpan balik, media evaluasi yang nantinya akan dijadikan bahan keputusan-keputusan serta untuk memenuhi kebutuhan dasar penelitian

pengembangan dan perencanaan untuk menghindari penyimpangan dan ketidakakuratan yang berupaya untuk kepentingan kerja yang adil.

2.3.5 Indikator Produktivitas kerja

Produktivitas adalah tingkat perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang menjadi indikator, produktivitas adalah hasil yang dicapai karyawan sebagai perbandingan antara masukan dan keluaran dalam bentuk kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Seperti dijelaskan Henry Simamora (2004: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Menurut Edy Sutrisno (2010,104) menjelaskan bahwa ada 6 indikator dalam mengukur dalam mengukur produktivitas, yaitu;

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:218) bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Adapun indikator produktivitas yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut

1. Tingkat absensi tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan

Sehingga indikator-indikator yang telah disebutkan para ahli jelas sangat berguna dalam menetapkan poin-poin pengukuran terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui sejauh mana tingkat karyawan serta penyebab-penyebab tindakan non produktif yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dengan menggunakan variabel bebas (independent variable) kompensasi serta variabel terikat (dependent variable) produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan hasil penelitian yang berbeda-beda antara satu peneliti dengan peneliti yang lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada tabel 8 seperti dibawah ini :

Tabel 3
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
1	Hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. PINDAD (PERSERO) BANDUNG	Penelitian yang dilakukan oleh Sita Rosita (2007), Universitas Widyatama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_s = 0,71$. Analisis koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,00% dan sisanya sebesar 50,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung (5,30) lebih besar dari t tabel (1,701) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang diajukan penulis yaitu semakin baik kompensasi untuk karyawan maka akan semakin meningkat pula produktivitas nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas pada PT.Pindad (persero) Bandung	variabel X, kompensasi dan Variabel Y produktivitas
2	Hubungan program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan wiraniaga suzuki PT.Restu Mahkota Karya Jakarta.	ditulis oleh Mutiara (2014), Universitas Ganesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukan dari hasil uji korelasi R dengan nilai 0,97 yang menyatakan bahwa hubungan kompensasi dengan produktivitas sangat kuat. Dan analisis koefisien korelasi (KD) sebesar 94,09% dan sisanya sebesar 5,91% dipengaruhi faktor lainnya diluar penelitian. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.	Variabel X, kompensasi dan Variabel Y produktivitas

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
3	Hendri Azwar (2015) Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada CV.Cahaya Citrasurya Indoprima	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, program kompensasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan produktivitas karyawan dengan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,338 dengan nilai t 2,655 di CV.Cahaya Citrasurya Indoprima	Variabel X kompensasi dan Variabel Y produktivitas kerja

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk financial maupun non financial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa secara keseluruhan atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2015:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji dan upah
2. Upah insentif
3. Asuransi
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Dari tingkatan kompensasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan nya, semakin tinggi kompesasi yang diberikan maka berpengaruh kepada produktivitas karyawan nya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk financial maupun non financial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa secara keseluruhan atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan utuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan

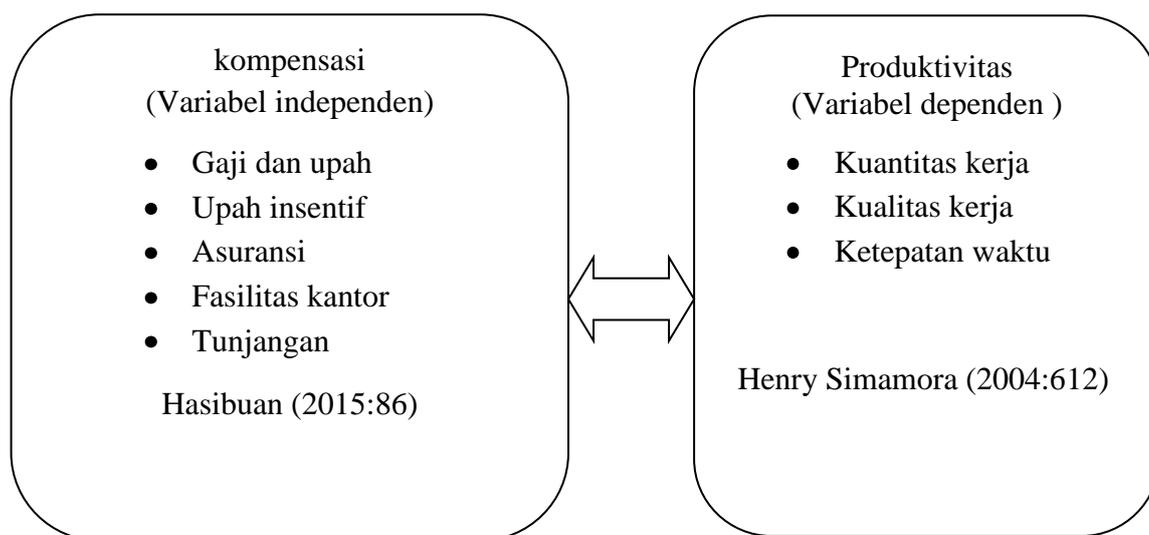
Produktivitas adalah tingkat perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang menjadi indikator, produktivitas adalah hasil yang dicapai karyawan sebagai perbandingan antara masukan dan keluaran dalam bentuk kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Seperti dijelaskan Henry Simamora (2004: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Penelitian yang menyangkut hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan, seperti: Mutiara (2014) melakukan penelitian tentang hubungan kompensasi dengan produktivitas karyawan pada PT.Restu Mahkota Karya Jakarta.. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa program kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dapat berdampak pada produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di gambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang dipakai yaitu :

1. Pelaksanaan program kompensasi dibagian insentif, upah lembur, tunjangan, asuransi pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) kurang baik.
2. Produktifitas karyawan pada PT.Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis berupa penelitian verifikatif explanatory survey, yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Peneliti menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel bebas dengan indikator gaji dan upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.. Selain itu produktivitas karyawan sebagai variabel tidak bebas/terikat dengan indikator tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, waktu yang dibutuhkan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber daya yang diperoleh dari responden setiap individu pada Divisi Produksi. Dimana individu disini adalah karyawan divisi produksi pada PT.Batara Indah (Bantex) sebanyak 150 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT.Batara Indah (Bantex). Jl. Olympic Raya blok A 8 9 Kawasan Industri, Sentul, Citereup, Bogor, Jawa Barat 16810. Perusahaan ini bergerak dalam memproduksi alat-alat kantor seperti: Ordner, Magazine File, Insert dan Ring Binder, Perfovator, Staples Remover, Xyron (mesin laminating), Expanding File With Handle.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu program kompensasi dengan produktivitas karyawan, meliputi:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan PT.Batara Indah (Bantex);
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan pada divisi produksi PT.Batara Indah (Bantex);
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen PT.Bantara Indah (Bantex).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 4

Operasional Variabel

Hubungan Program Kompensasi Dengan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
KOMPENSASI (X)	Gaji dan upah	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang diterima karyawan sesuai atas jabatan yang diembankan - Tingkat kesesuaian terhadap gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan - Tingkat kesesuaian terhadap gaji yang diterima karyawan sesuai atas beban pekerjaan - Tingkat kesesuaian terhadap ketepatan waktu dalam pemberian gaji karyawan. 	Rasio
	Upah insentif	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan - Tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian karyawan - Pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan - Komisi dari perusahaan sesuai dengan harapan 	Rasio
	Asuransi	<ul style="list-style-type: none"> - Jaminan yang diberikan kepada karyawan diperusahaan sesuai 	

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
		ketentuan - Perasaan aman dalam bekerja	Ordinal
	Fasilitas kantor	- Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan - Mempermudahpekerjaan karyawan - Memadai bagi karyawan	Ordinal
	tunjangan	- Memenuhi kebutuhan karyawan di hari raya - Pemberian cuti sebagai sebagian hak karyawan - Bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat /jabatan -	Ordinal
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)	Kualitas	- Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya - Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan - Meningkatkan kualitas kerja - Memperbaiki kesalahan saat bekerja - Berusaha membuat produk yang tidak cacat - Kerapihan dan ketelitian dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas	- Pencapaian target produksi - Melampaui target perusahaan - Peningkatan produktifitas tiap waktu - Patuh terhadap target yang sudah ditentukan - Beban target perusahaan - Naiknya produktivitas setiap bulan	Rasio

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan - Me manage waktu dengan baik - Bekerja sesuai waktu yang ditentukan - Mematuhi jam masuk kerja - Menggunakan waktu kerja dengan baik - Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Data

3.5.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

3.5.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2013 :80), dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) yang berjumlah 150 orang.

3.5.3 Sampel

Sugiyono (2013:116), berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan untuk dilakukan populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin: sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana:

n = besarnya sampel

N = populasi

e = Error (persentasi kesalahan yang dapat ditolerir dalam mengambil sampel) dan tingkat error yang penulis tetapkan adalah 5%

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat ditentukan besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = 109$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka selanjutnya sampel minimum yang berjumlah 109 orang karyawan sebagai sampel penelitian ini, kuisoner yang akan disebar sebanyak 109 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

a) Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti pada perusahaan yaitu Kompensasi dengan produktivitas karyawan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b) Wawancara

Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu karyawan pada PT.Bantara Indah (Bantex) Divisi Produksi guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

c) Kuisoner

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian yang karyawan pada divisi produksi PT. Bantara Indah (Bantex).

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, junal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT.Bantara Indah (Bantex).

3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211), validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank* spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel produktivitas kerja yang berskala ordinal.

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung $>$ t table
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung $<$ t table

a. Korelasi Rank Spearman

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{ dimana } d^2 = \sum R(Xi) - R(Yi)^2$$

Keterangan :

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Corelation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 30$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

b. Uji Validitas Variabel Program Kompensasi

Tabel 5
Uji Validitas Program Kompensasi (X)

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji dan upah	1	0,462	0,361	Valid
	2	0,152	0,361	Tidak Valid
	3	0,530	0,361	Valid
	4	0,512	0,361	Valid
	5	0,508	0,361	Valid
Upah Insentif	6	0,477	0,361	Valid
	7	0,653	0,361	Valid
	8	0,608	0,361	Valid
	9	0,620	0,361	Valid
Asuransi	10	0,376	0,361	Valid
	11	0,033	0,361	Tidak Valid
	12	0,407	0,361	Valid
Fasilitas Kantor	13	0,425	0,361	Valid
	14	0,460	0,361	Valid
	15	0,576	0,361	Valid
Tunjangan	16	0,410	0,361	Valid
	17	0,478	0,361	Valid
	18	0,464	0,361	Valid

Diolah oleh program SPSS 23

Tabel 6
Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas	1	0,503	0,361	Valid
	2	0,620	0,361	Valid
	3	0,477	0,361	Valid
	4	0,494	0,361	Valid
	5	0,420	0,361	Valid
	6	0,488	0,361	Valid
Kuantitas	7	0,683	0,361	Valid
	8	0,461	0,361	Valid
	9	0,579	0,361	Valid
	10	0,460	0,361	Valid
	11	0,521	0,361	Valid
	12	0,410	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	13	0,417	0,361	Valid
	14	0,469	0,361	Valid
	15	0,453	0,361	Valid
	16	0,426	0,361	Valid
	17	0,444	0,361	Valid
	18	0,529	0,361	Valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian reabilitas, peneliti menggunakan rumus *alfa cronbach*. Rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* adalah sebagai berikut:

a. Koefisien reabilitas Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{si^2}{st^2} \right)$$

Dimana :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

si^2 = Mean kuadrat kesalahan

st^2 = Varians total

Tabel 7

Kriteria penilaian terhadap koefisien α Cronbach sebagai berikut :

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

b. Uji Reabilitas Program Kompensasi

Tabel 8

Uji Reabilitas Program Kompensasi

Case Processing Summary		
	N	%
Cases		
Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	16

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha Program kompensasi sebesar 0,859. Karena nilai diatas 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realiable atau dapat diandalkan.

c. Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

Tabel 9
Uji Reabilitas Produktivitas Kerja

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	18

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha Program kompensasi sebesar 0,859. Karena nilai diatas 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realiable atau dapat diandalkan.

3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan produktivitas karyawan. Dengan variabel X (kompensasi) dan Y (produktivitas karyawan).

3.8.1 Analisis Deskriptif / Kualitatif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan rekrutmen dengan kinerja, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data.

Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Skala pengukuran, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, adapun bobot nilai jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/ selalu/ sangat positif	5
Setuju/ sering/ positif	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral	3
Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif	1

Sumber: Unaradjan (2013: 147)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya. :

3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel produktivitas kerja yang berskala ordinal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{dimana } d^2 = \sum R(Xi) - R(Yi)^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi

3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat menafsirkan hasil dari perhitungan koefisien korelasi yang ditemukan maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 11
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut

Hipotesis Statistik:

- a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.

$H_a : \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.

- b. Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

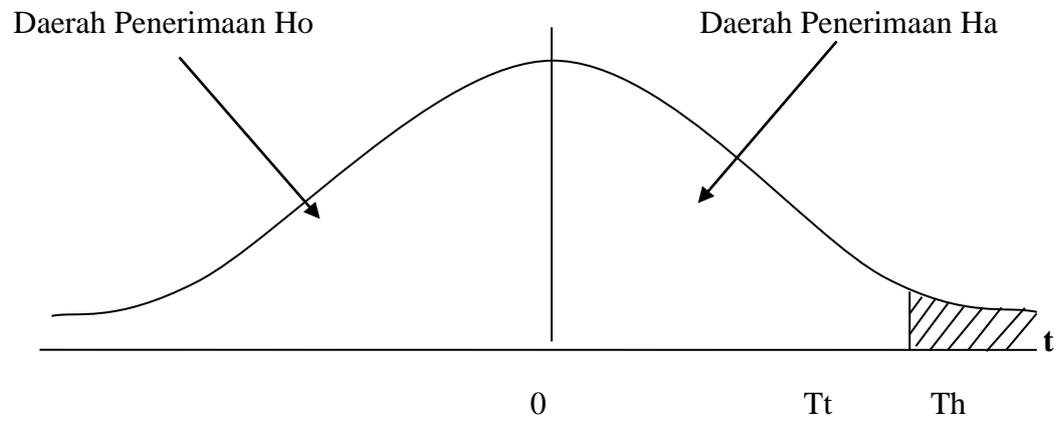
(Sugiyono, 2014,230)

Mencari (Tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- a) Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara kompensasi dengan produktivitas Karyawan.

- b) Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Artinya ada hubungan yang nyata antara kompensasi dengan produktivitas Karyawan.



Gambar 2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) adalah perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang industri alat tulis kantor khususnya produk perlengkapan kantor atau kebutuhan belajar sekolah. PT. Batara Indah lebih terkenal dengan nama mereknya yaitu Bantex, selain terkenal dengan nama produk PT. Batara Indah terkenal dengan nama singkatan BINO dimana singkatan bino adalah BATARA INDAH OFFICE PRODUCTS. PT. Batara Indah didirikan sejak tahun 1986 sebagai pabrikan dan perusahaan perdagangan dibidang peralatan kantor. Bino memiliki lisensi untuk memproduksi peralatan kantor yang bermutu tinggi dengan merek Bantex. Bantex merupakan sebuah merek peralatan kantor yang sangat terkenal di Eropa. Mereka memiliki pabrik sendiri dan telah memberikan lisensi untuk mendistribusikan dan memproduksi produk-produk mereka dengan merek bantex pada distributok berada di lebih 70 negara yang tersebar dalam enam benua, termasuk bino di Indonesia.

Kami telah mengadakan penyempurnaan yang berkesinambungan dalam mutu produk dan sistem distribusi yang memungkinkan kami untuk memberi pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Bino memiliki spesialisasi dalam memproduksi dan mendistribusi peralatan kantor yang bermutu tinggi.

Bino menjual peralatan kantor dengan merk internasional dan setiap produknya merupakan pemimpin dalam pasarnya masing-masing. Kami mendistribusikan Bantex, Elba, Linex, Apli, Lyra, Xyron dan beberapa merk unggulan lainnya untuk peralatan kantor. Kami telah mengadakan ekspansi dan investasi dalam usaha untuk memberikan tingkat pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Kantor pusat dan pusat distribusi kami seluas 25.000 meter persegi terletak dikawasan Industri Sentul. Dengan dioperasikannya pusat distribusi ini akan meningkatkan kemampuan pelayanan kami dalam menjamin kepuasan pelanggan.

Budaya kerja PT. Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

- a. Keterbukaan dan transparansi
- b. Komunikasi antar departemen
- c. Masalah dengan alternatif penyelesaian
- d. Beda pendapat-diskusi-keputusan-go
- e. Result oriented dan tidak minimalis
- f. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas resikonya

Prinsip – prinsip dalam perusahaan.

a. Utamakan berlaku jujur dan adil

Kita harus berlaku jujur dan adil, baik urusan pribadi maupun urusan perusahaan

b. Utamakan kerja sama dan keselarasan

Kita harus bekerja sama dengan penuh keselarasan sebagai satu kesatuan yang paling saling percaya dan mempercayai serta bertanggung jawab dengan meyakini hakikat satu untuk semua, semua untuk satu

c. Utamakan keselamatan kerja

Kita harus berusaha bekerja dengan mengutamakan keselamatan bekerja agar mendapatkan kenyamanan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan

d. Utamakan penyesuaian diri dalam perubahan zaman

Kita harus menyesuaikan diri untuk maju sesuai dengan perkembangan zaman

e. Utamakan bersyukur dan berterima kasih

Kita harus bersukur kepada TUHAN YANG MAHA ESA atas karuniaNYA dan berterima kasih kepada masyarakat. Perintis bangsa dan negara atas bantuan dan perjuangannya.

Visi dan Misi perusahaan

a. Visi

Memulai mutu dan pelayanan kami ingin menjadi perusahaan penyedia office stationery yang terbaik di tempat kami berada

b. Misi

Bersama-sama bertumbuh dan memberikan keuntungan kepada seluruh stake holder secara maksimal

c. Motto

Mutu dan pelayanan komitmen kami

d. Starategi perusahaan

- Menciptakan lingkungan kerja yang baik
- Memperhatikan kesejahteraan karyawan
- Menyelesaikan order dari pelanggan tepat waktu
- Menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat mendukung kelancaran kegiatan manajemen dan operasional.

4.1.2 Ruang Lingkup Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha PT. Batara Indah, meliputi proses pembuatan, pendistribusian, sampai penjualan yang ada diseluruh area penjualan yang menjadi target pasar. Adapun merk produksi dan dipasarkan oleh PT. Batara Indah yaitu Bantex, Lyra, Papeo, Linex, Elba, Apli, Xyron. Perusahaan ini adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam industri alat tulis kantor, dimana jenis product perusahaan dibagi menjadi beberapa macam diantaranya:

1. *Binder dan Ordner*

Keduanya-duanya adalah salah satu tempat *fileing* yang sangat simple dan tidak menghabiskan banyak tempat untuk menyimpannya. *Binder* dan *Ordner* sama sama berfungsi untuk *fileing* dokumen, adapula perbedaan dari binder dan ordner yaitu binder untuk *fileing* kertas berukuran A4 (70 gr) dan ordner untuk *fileing* kertas berukuran folio (F4).

2. *Trolly, Suspension*

Salah satu jenis penyimpanan dokumen yang simpel dan mudah dipindahkan dengan menggunakan *trolly. Suspension* memiliki 2 ukuran kertas yaitu A4 dan F4 dengan adanya ukuran memudahkan pengguna untuk memisahkan kertas A4 dan F4 pada *fileing* dokumen, selain itu terbagi menjadi 2 ukuran suspesion juga banyak memiliki pilihan warna yang menarik sesuai selera pengguna.

3. *Flexi Notes, Tack All, Slanted Sign Holder* dan *Apli*

Semua prodak ini adalah untuk memudahkan pengigatan jadwal atau pemberitahuan mendadak, *teck all* adalah perekat berbentuk karet yang lengket dan dapat dilepas pasang pada bawah barang dan dipakai berulang kali dan dipindahkan sesuai keinginan, *Apli* adalah sebuah label yang mempermudah pengguna untuk mencetak nama dan memiliki berbagai macam ukuran dari 2400 per pack hingga 1400 per pack

4. *Box File* dan *Gift Box*

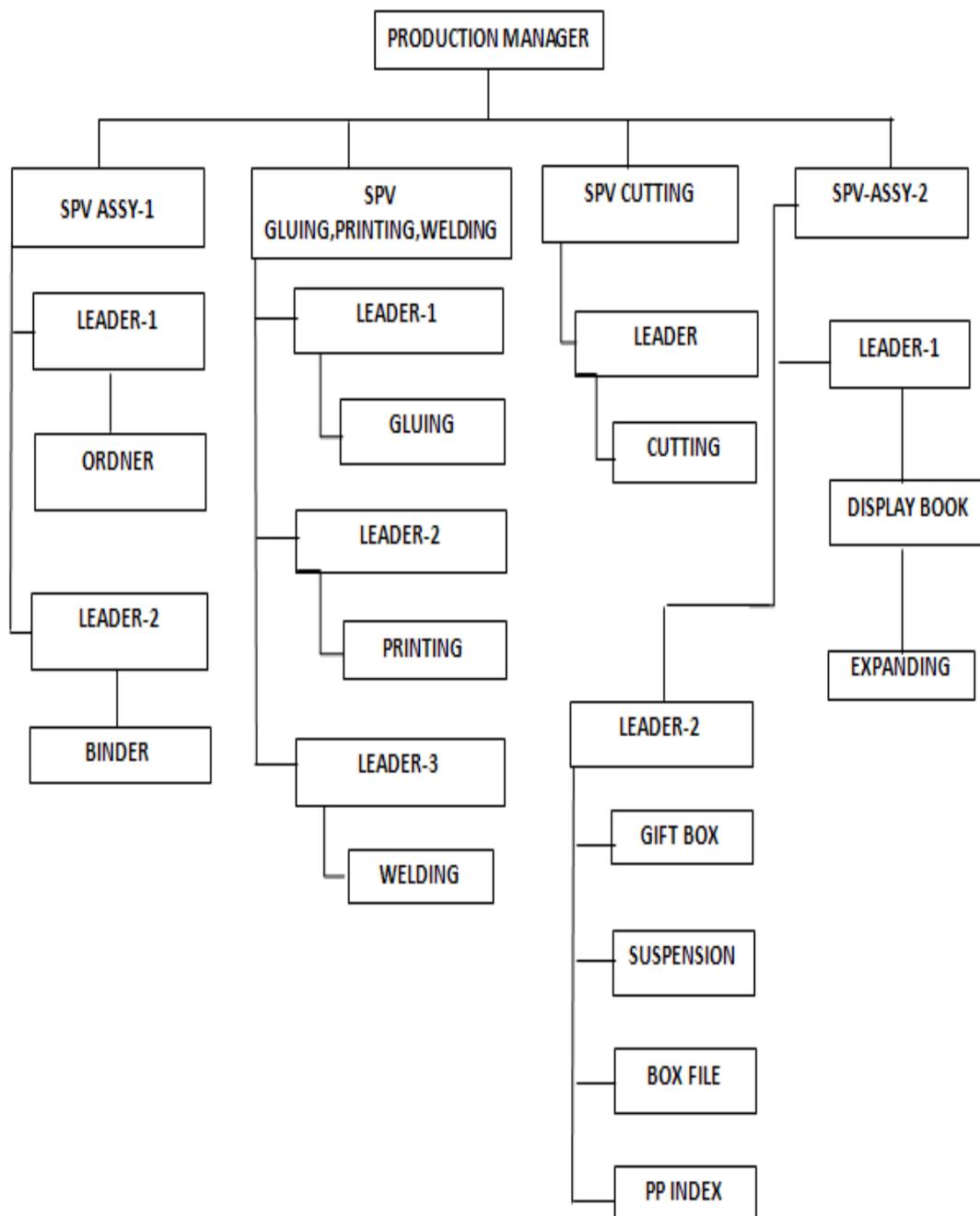
Kedua produk ini adalah satu keunggulan utama bagi suatu perusahaan dan pelajar, produk ini sangat banyak diminati oleh konsumen untuk menaruh buku tipis maupun tebal, buku pelajaran maupun komik, *box file* yang sering diminati oleh konsumen berfungsi untuk menaruh buku-buku yang bersifat tebal, dan *gift box* sendiri memiliki fungsi untuk menaruh barang dalam *box* atau untuk memberikan hadiah dengan unik memakai *gift box* tanpa ribet dan tanpa merusak barang.

4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu perusahaan layaknya memiliki koordinasi dan garis perintah yang jelas. Untuk mempermudah koordinasi tersebut dibutuhkan suatu struktur organisasi yang

dapat dipahami oleh setiap karyawan, karena hal ini dapat menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan-kegiatan perusahaan. Adapun struktur pada PT. Batara Indah adalah struktur organisasi fungsional, yaitu bentuk organisasi dimana bawahan mendapat perintah dari pimpinan dan masing-masing menguasai suatu keahlian tertentu serta bertanggung jawab dan mempunyai wewenang sepenuhnya atas bidang masing. Berikut adalah gambaran struktur organisasi pada PT. Batara Indah.

Gambar (3)
Struktur Organisasi Departemen produksi
PT. Batara Indah (Bantex) 2018



Sumber: data sekunder PT. Batara Indah, Tahun 2017

Adapun deskripsi jabatan pada struktur organisasi di atas:

1. *Production Manager*

Merupakan pimpinan strategi yang ada di departemen produksi, sehingga yang memberikan perintah dan mengatur guna terciptanya target produksi.

2. *Spv Assy-1*

Menjalankan monitoring dan controlling serta bertanggung jawab terhadap leader produksi bagian *assy-1* (perakitan 1) guna proses produksi berjalan dengan kondusif. Pada proses ini dilakukan untuk membentuk barang dari bahan sudah dibentuk pola sebelumnya. Yaitu terdiri dari:

a. *Leader-1 (Ordner)*

Memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap proses produksi anggotanya dalam memproduksi barang khususnya *Ordner*.

b. *Leader-2 (Binder)*

Memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap proses produksi anggotanya dalam produksi barang khususnya *Binder*,

3. *Spv Gluing, Printing, Welding*

Menjalankan monitoring dan controlling serta bertanggung jawab terhadap *Leader* produksi bagian *Gluing, Printing, Welding* guna proses produksi berjalan dengan kondusif. Pada bagian ini adalah proses sub *assy* tahapan proses dilakukan sebelum proses perakitan (*assembling*). Yaitu terdiri dari:

a. *Leader-1 (gluing)*

Memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi anggotanya dalam melakukan tahapan pengeleman (*gluing*). Dimana tahapan ini proses perekatan antara 2 bahan yang berbeda antara material base dengan lampiran *cover*.

b. *Leader-2 (printing)*

Memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi anggotanya dalam melakukan pengeleman (*printing*). Proses ini dilakukan sebagai tahapan dekorasi pada bagian tampilan *cover* depan.

c. *Leader-3 (welding)*

Bertugas memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi anggotanya dalam melakukan tahapan penyambungan (*welding*). Tahapan ini dilakukan untuk menghubungkan komponen dalam suatu barang sebelum masuk pada bagian *assy*.

4. *Spv Cutting*

Bertugas untuk menjalankan *monitoring* dan *controlling* serta bertanggung jawab terhadap *leader* produksi khususnya bagian *Cutting* guna proses produksi

berjalan dengan kondusif. Pada bagian ini adalah proses *sub assy* tahapan proses yang dilakukan sebelum proses perakitan (*assembling*) yaitu:

a. *Leader-1 (cutting)*

Bertugas memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi anggotanya dalam melakukan tahapan pemotongan (*cutting*). Tahap ini dilakukan untuk memotong row material dan membuat pola sesuai dengan bentuk barang yang dibutuhkan.

5. *Spv Assy-2*

Bertugas untuk menjalankan *monitoring* dan *controlling* serta bertanggung jawab terhadap *leader* produksi khususnya bagian *assy-2* guna proses produksi berjalan dengan kondusif . Pada bagian ini adalah proses sub assy tahapan proses yang dilakukan sebelum proses perakitan (*assembling*). Pada proses ini dilakukan untuk membentuk barang dari bahan sudah dibentuk pola sebelumnya. Yaitu terdiri:

a. *Leader-1 (Display Book, Expanding)*

Disini *leader* bertugas untuk memimpin regu dan bertanggung jawab terhadap proses produksi dalam pembuatan produk khususnya (*Display Book, Expanding*). Tahapan ini adalah tahapan barang jadi (*finish good*) dan kemudian akan dipacking dan dikirim.

b. *Leader-2 (Gift Box, Suspension, Box File, PP Index)*

Leader-2 pun sama bertugas untuk memimpin dan bertanggung jawab terhadap proses produksi dalam pembuatan produk barang jadi khususnya (*Gift Box, Suspension, Box File, PP Index*). Tahapan ini adalah tahapan pembuatan barang jadi (*finish good*) dan kemudian akan di packing dan dikirim.

4.2 Profil Responden

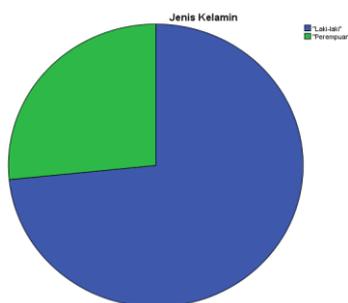
Dalam penelitian pembagian kelompok responden yaitu terbagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden dan pendidikan responden. yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 12
Profil Responden PT. BATARA INDAH (BANTEX SENTUL – BOGOR)
Bogor
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	80	73,4
2	Perempuan	29	26,6
Jumlah		109	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 4
Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

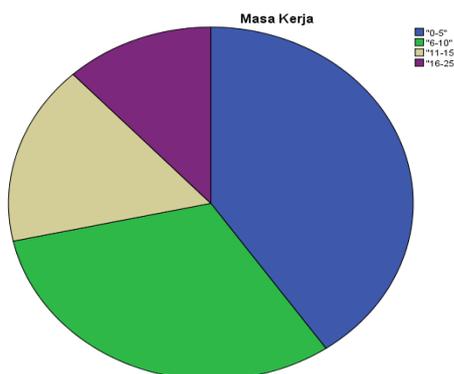
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 80 orang atau dengan persentase 73% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 atau dengan persentase 27%.

2. Usia Responden

Tabel 13
Profil Responden PT. BATARA INDAH (BANTEX SENTUL – BOGOR)
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	19-30	63	57,8
2	31-40	27	24,8
3	41-50	15	13,8
4	>51	4	3,7
Jumlah		109	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018



Gambar 5
Grafik Data Responden Berdasarkan Usia

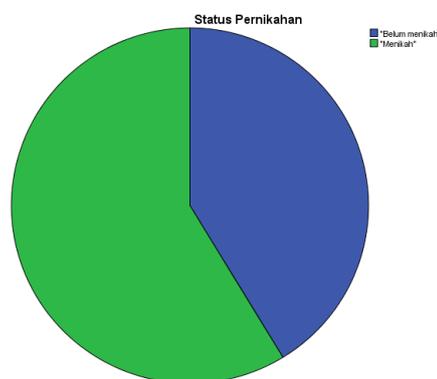
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 19-30 sebanyak 63 orang atau dengan persentase 57,8% dan usia 31-40 tahun berjumlah 27 orang dengan presentase 24,8% dan usia 41-50 tahun berjumlah 15 orang atau dengan persentase 13,8%. Dan >51 sebanyak 4 orang dengan persentase 3,7 %.

3. Pendidikan Responden

Tabel 14
PT. BATARA INDAH (BANTEX SENTUL – BOGOR)
 Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	85	78,0
2	D3/S1	24	22,0
Jumlah		109	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

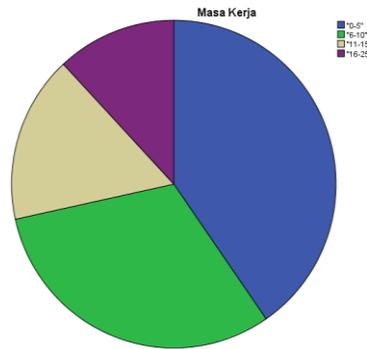


Gambar 6
Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat 85 orang dengan presentase 78% dan D3/S1 berjumlah 24 orang dengan persentase 22%, Hal ini membuktikan bahwa pendidikan terakhir karyawan di PT Batara Indah (Bantex Sentul – Bogor), rata-rata berada di jenjang SMA/Sederajat. Menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dianggap cukup kompeten untuk mengungkapkan berbagai permasalahan yang menjadi objek penelitian.

Tabel 15
PT. BATARA INDAH (BANTEX SENTUL – BOGOR)
 Berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase (%)
0-5 tahun	44	40,4
6-10 tahun	34	31,2
11-15 Tahun	18	16,5
16-25 tahun	13	11,9
jumlah	109	100



Gambar 7

Grafik Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 0-5 tahun berjumlah 44 orang dengan persentase 40,4%, 6-10 tahun berjumlah 34 orang dengan presentase 31,2% Sedangkan 11-15 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 16,5%,. Sedangkan 16-25 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 11,9%. Hal ini membuktikan bahwa lama bekerja karyawan di PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor), rata-rata berada dengan lama bekerja 1-5 tahun.

4.3. Analisis Dan Pembahasan

4.3.1. Program kompensasi PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Program kompensasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Bila mana kompensasi di PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor) kurang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja nya yang nantinya akan merimbas kepada masalah penurunan produktivitas kerja karyawan serta target yang sudah ditentukan perusahaan tidak akan tercapai. Maka dari itu department SDM memiliki Peran umpan balik terhadap kinerja. Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden pegawai melalui kuesioner mengenai program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor).

1. Gaji dan upah

Tabel 16

Pendapat mengenai “ gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan jabatan yang diembankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	24,8
Setuju	4	58	232	53,2
Ragu-ragu	3	17	51	15,6
Tidak Setuju	2	7	14	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	432	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator gaji dan upah menyatakan melalui pernyataan gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan jabatan yang diembankan telah sesuai dengan kebutuhan, sebesar 53,2% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 6,4% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini, dan dengan hasil ini dan artinya beberapa karyawan masih merasa gaji yang ia terima belum sesuai dengan jabatan yang diembankan walaupun hasil dominan dari pernyataan ini adalah karyawan sudah setuju dengan gaji yang mereka terima sesuai jabatan yang diemban.

Tabel 17

Pendapat mengenai “gaji atau upah yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	23,9
Setuju	4	40	160	36,7
Ragu – ragu	3	30	90	27,5
Tidak Setuju	2	13	26	11,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	406	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi menyatakan dengan indikator gaji dan upah dengan pernyataan gaji atau upah yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan sebesar 36,7% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 11,9% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Artinya sebagian besar karyawan sudah merasa setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah memenuhi kebutuhan namun masih ada beberapa responden yang merasa ragu bahkan tidak setuju kalau gaji mereka sudah memenuhi kebutuhan.

Tabel 18

Pendapat mengenai “ gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda terima”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	46,8
Setuju	4	48	192	44,0
Ragu – ragu	3	2	6	1,8
Tidak Setuju	2	8	8	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	461	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator gaji dan upah menyatakan dengan pernyataan gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda terima, sebesar 46,8% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 1,8% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan ini. Hampir keseluruhan responden sangat setuju dengan pernyataan ini walaupun terdapat sedikit orang yang ragu dan tidak setuju dengan pernyataan ini tetapi itu bukanlah suatu masalah.

Tabel 19
Pendapat mengenai “gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	49	245	45,0
Setuju	4	51	204	46,8
Ragu – ragu	3	3	9	2,8
Tidak Setuju	2	6	12	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	470	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator gaji dan upah menyatakan dengan pernyataan, gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu. sebesar 46,8% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 2,8% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan ini. Artinya perusahaan sudah sangat tepat waktu memberikan gaji kepada karyawannya walaupun beberapa responden merasa ragu dengan pernyataan ini tetapi mayoritas karyawan merasa mereka dibayar tepat waktu.

2. Upah insentif

Tabel 20
Pendapat mengenai “ Program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	41,3
Setuju	4	45	180	41,3
Ragu – ragu	3	8	24	7,3
Tidak Setuju	2	9	18	8,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,8
Jumlah		109	449	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah insentif menyatakan dengan pernyataan Program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan, sebesar 41,3% responden menyatakan sangat setuju dan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 1,8% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Dapat dilihat bahwa program ini sudah sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Mayoritas karyawan sangat setuju dengan program ini

Tabel 21

Pendapat mengenai “program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian pekerjaan karyawan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	54	270	49,5
Setuju	4	38	152	34,9
Ragu-ragu	3	10	30	9,2
Tidak Setuju	2	7	14	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	466	100

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah insetif menyatakan dengan pernyataan program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian pekerjaan karyawan, sebesar 49,5% responden menyatakan sangat setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 6,4% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Artinya karyawan merasa puas dengan apa yang perusahaan beri dengan program ini dan karyawan pun harus terus meningkatkan keahlian kerja nya.

Tabel 22

Pendapat mengenai “program pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	41,3
Setuju	4	54	216	49,5
Ragu – ragu	3	7	21	6,4
Tidak Setuju	2	3	6	2,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	468	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah insentif menyatakan dengan pernyataan program pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan, sebesar 49,5% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 2,8% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Ini merupakan strategi bagus yang diterapkan perusahaan agar setiap karyawan berlomba-lomba untuk membuat prestasi kerja. Dengan program ini karyawan pun akan senantiasa berproduktif.

Tabel 23
Pendapat mengenai “Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	31,2
Setuju	4	58	232	53,2
Ragu-ragu	3	12	36	11,0
Tidak Setuju	2	4	8	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,9
Jumlah		109	447	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator upah insentif menyatakan dengan pernyataan Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan, sebesar 53,2% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Menurut hasil diatas karyawan sudah sangat setuju atas apa yang mereka harapkan dari perusahaan maka dari itu perusahaan dinilai harus mempertahankan pemberian imbalan ini kepada karyawan. Alangkah baiknya bila bisa ditingkatkan.

3. Asuransi

Tabel 24
“Pendapat mengenai “jaminan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan sudah sesuai ketentuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	30,3
Setuju	4	55	220	50,5
Ragu-ragu	3	14	42	12,8
Tidak Setuju	2	7	14	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	441	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator asuransi menyatakan dengan pernyataan jaminan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan sudah sesuai ketentuan, sebesar 50,5% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 6,4% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Sebagian besar karyawan sangat setuju dengan pernyataan ini mereka sudah merasa dijamin oleh perusahaan dari segi asuransi. Walaupun segelintir karyawan masih ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan ini. Tetapi hal ini dinilai sudah sangat menjamin para karyawan.

Tabel 25
Pendapat mengenai “perasaan aman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	36,7
Setuju	4	36	144	33,0
Ragu-ragu	3	21	63	19,3
Tidak Setuju	2	8	16	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,7
Jumlah		109	427	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator asuransi menyatakan dengan pernyataan perasaan aman untuk keluarga, sebesar 36,7% responden menyatakan sangat setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 3,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Dapat dilihat sebagian besar karyawan sudah setuju bahwa sudah memiliki perasaan aman dalam bekerja, tetapi ada sebagian responden yang bertolak belakang dengan pernyataan ini, mungkin saja karyawan memiliki rasa khawatir yang sedikit tinggi

4. Fasilitas kantor

Tabel 26
Pendapat mengenai ”penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	19,3
Setuju	4	48	192	44,0
Ragu –ragu	3	28	84	25,7
Tidak Setuju	2	7	14	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	4,6
Jumlah		109	400	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator fasilitas kantor menyatakan dengan pernyataan penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai, sebesar 44,0% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 4,6% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Dapat dilihat karyawan yang ragu dengan pernyataan ini masih cukup banyak. Jadi menurut saya perusahaan harus sedikit meningkatkan penunjang pekerjaan agar karyawan dimanjakan dengan penunjang yang baik.

Tabel 27
Pendapat mengenai “ penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	21,1
Setuju	4	54	216	49,5
Ragu-ragu	3	24	72	22,0
Tidak Setuju	2	7	14	6,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,9
Jumlah		109	418	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator fasilitas kantor menyatakan dengan pernyataan penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja, sebesar 49,5% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Hampir sama dengan pernyataan sebelumnya bahwa terdapat karyawan masih belum merasa puas dengan penunjang yang pekerjaan yang diberikan perusahaan. Alangkah baiknya perusahaan dapat meningkatkan hal tersebut.

Tabel 28
Pendapat mengenai “Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	25,7
Setuju	4	55	220	50,5
Ragu – ragu	3	20	60	18,3
Tidak Setuju	2	4	8	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,8
Jumlah		109	430	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator fasilitas kantor menyatakan dengan pernyataan Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai. sebesar 50,5% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 1,8% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Mayoritas karyawan sudah setuju dengan pernyataan ini tetapi beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas yang lebih baik lagi misalnya dari segi kebersihan.

5. Tunjangan

Tabel 29
Pendapat mengenai “memenuhi kebutuhan karyawan saat hari raya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	0,9
Setuju	4	49	196	45,0
Ragu – ragu	3	45	135	41,3
Tidak Setuju	2	10	20	9,2
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,7
Jumlah		109	360	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator tunjangan, menyatakan dengan pernyataan memenuhi kebutuhan karyawan saat hari raya. sebesar 45,5% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini. Tunjangan ini sudah 3 tahun tidak mengalami kenaikan alhasil banyak karyawan yang mengeluhkan kurang tercukupinya kebutuhan saat hari raya. Saya rasa sudah waktunya perusahaan sedikit menaikkan tunjangan ini agar para karyawan bisa menikmati hari raya dengan sangat bahagia.

Tabel 30
Pendapat mengenai “Pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	41,3
Setuju	4	58	232	53,2
Ragu – ragu	3	6	18	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	475	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator tunjangan, menyatakan dengan pernyataan Pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan, sebesar 53,2% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 5,5% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan ini. Perusahaan tidak mempersulit dalam pemberian cuti karena itu adalah sebagian dari hak mereka. Karyawan sudah sangat puas dengan sistem pemberian cuti dalam perusahaan ini.

Tabel 31

Pendapat mengenai “Bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat / jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	38,5
Setuju	4	58	232	53,2
Ragu – ragu	3	8	24	7,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,9
Jumlah		109	467	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

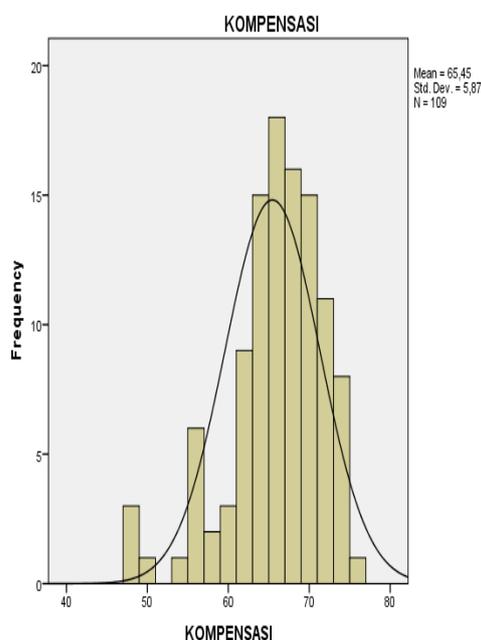
Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dengan indikator tunjangan, menyatakan dengan pernyataan bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat/jabatan, sebesar 53,2% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Karyawan sudah sangat setuju dengan hal ini dan ini lah yang diharapkan oleh karyawan yaitu bayaran yang sesuai dengan tingkat/jabatan yang mereka emban.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator tunjangan dengan pernyataan Pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan dengan skor total 475 atau dengan presentase 87,1%, sedangkan nilai dominan terkecil ada pada indikator tunjangan dengan pernyataan memenuhi kebutuhan karyawan saat hari raya” dengan skor total 360 atau dengan presentase 66%. Secara keseluruhan karyawan sudah cukup puas akan apa yang ia dapat dari perusahaan, namun harus ada beberapa hal yang perlu peningkatan lagi karena itu sangat berpengaruh pada turunnya protuktivitas kerja karyawan

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan dengan Program SPSS 23 dari pernyataan variabel program kompensasi sebagai berikut:

Tabel 32
 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi program kompensasi

Statistics		
KOMPENSASI		
N	Valid	109
	Missing	0
Mean		65,45
Std. Error of Mean		,562
Median		66,00
Mode		67
Std. Deviation		5,870
Variance		34,453
Range		28
Minimum		48
Maximum		76
Sum		7134



Sumber data Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik program kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 65,45 dengan skor total 7134. Untuk mengetahui program kompensasi pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor), maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(16)+5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,45 dan skor rata-rata teoritik sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $65,45 > 48$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata

jawaban responden atas pertanyaan pada instrument program kompensasi(X) yaitu artinya relatif baik.

Berikut ini penulis akan membahas hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi program kompensasi yang ada pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Kompensasi merupakan imbalan tanda balik jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan nya, jika kompensasi sudah berjalan lancar terhadap karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik. Program kompensasi pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor), menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 65,45 dan skor rata-rata teoritis 48, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai $65,45 > 48$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel program kompensasi (X) dapat dikatakan relatif baik. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor),

Tabel 33

Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Program Kompensasi pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul - Bogor)

No	Indikator	Skor Total	Rata-rata skor total
Gaji dan Upah			
1	gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan jabatan yang diembankan	432	442,2
2	gaji atau upah yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan	406	
3	gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda terima	461	
4	gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu	470	
Upah Insentif			
1	program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan	449	457,5
2	program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian pekerjaan karyawan	466	
3	program pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan	468	
4	Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan	447	

No	Indikator	Skor Total	Rata-rata skor total
Asuransi			
1	Pendapat mengenai “jaminan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan sudah sesuai ketentuan	441	434
2	perasaan aman untuk keluarga	427	
Fasilitas Kantor			
1	penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai	400	416
2	penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja	418	
3	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai	430	
Tunjangan			
1	Bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat / jabatan	360	434
2	Pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan	475	
3	Tunjangan hari raya sudah memenuhi kebutuhan karyawan	467	

Dari ke lima indikator program kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator program pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan dengan jumlah rata-rata 457,5. Dan skor terendah terdapat pada indikator penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja dengan jumlah rata-rata 416. Jadi dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan dapat terbentuk dengan adanya fasilitas kantor yang baik, hal itupun yang akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara baik dan terlaksana.

4.3.2 Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Produktivitas kerja adalah untuk kerja yang maksimal yang mengacu pada prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menyelaraskan input dengan output guna mencapai kualitas barang dan jasa dengan waktu yang terbaik. Produktivitas kerja bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras namun merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, merupakan pelaksanaan dari manajemen yang lebih baik. diluar itu, produktivitas kerja tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.

Berikut di bawah ini adalah hasil penilaian dari responden karyawan melalui kuisisioner mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor).

1. Kualitas

Tabel 34

Pendapat mengenai “Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	24,8
Setuju	4	65	260	59,6
Ragu – ragu	3	16	48	14,7
Tidak Setuju	2	1	2	0,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	445	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kuliatas menyatakan dengan pernyataan Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya, sebesar 59,6% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa menguasai keterampilan kerja karena mereka dilatih terlebih dahulu sebelumnya, walaupun masih terdapat sedikit karyawan yang masih merasa ragu akan keterampilan nya.

Tabel 35

Pendapat mengenai “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	34,9
Setuju	4	49	196	45,0
Ragu – ragu	3	15	45	13,8
Tidak Setuju	2	5	10	4,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,8
Jumlah		109	443	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kualitas menyatakan dengan pernyataan Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, sebesar 45,0% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 1,8% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Artinya para karyawan sudah sangat berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Terbukti mereka sangat setuju atas pernyataan diatas

Tabel 36

Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	23,9
Setuju	4	64	256	58,7
Ragu – ragu	3	19	57	17,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		109	443	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kualitas menyatakan dengan pernyataan Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, sebesar 58,7% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 17,4% menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan ini. Karyawan akan terus dan terus meningkatkan kualitas kerja mereka demi untuk tercapainya target perusahaan. Menurut saya tingkat loyalitas para karyawan sangat baik.

Tabel 37

Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	15,6
Setuju	4	78	312	71,6
Ragu – ragu	3	11	33	10,1
Tidak Setuju	2	2	4	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,9
Jumlah		109	435	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kualitas menyatakan dengan pernyataan Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebesar 71,6% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Karyawan memiliki rasa simpati yang tinggi terhadap kesalahan yang pernah mereka buat ketika bekerja oleh karena itu mereka akan terus selalu berhati-hati dalam bekerja demi terhindarkannya kesalahan.

Tabel 38
Pendapat mengenai “Saya selalu berusaha membuat produk yang tidak cacat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	21,1
Setuju	4	65	260	59,6
Ragu – ragu	3	17	51	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,7
Jumlah		109	430	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kualitas menyatakan dengan pernyataan Saya selalu berusaha membuat produk yang tidak cacat, sebesar 59,6% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 3,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Di perusahaan manapun pasti setiap karyawan akan berusaha semaksimal mungkin agar tidak membuat produk yang cacat karena hal tersebut akan menimbulkan suatu kerugian bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri

Tabel 39
Pendapat mengenai “Selalu mengecek ulang produk yang sudah dibuat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	15,6
Setuju	4	64	256	58,7
Ragu – ragu	3	19	57	17,4
Tidak Setuju	2	5	10	4,6
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,7
Jumlah		109	412	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kualitas menyatakan dengan pernyataan Selalu mengecek ulang produk yang sudah dibuat , sebesar 58,7% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 3,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Masih ada beberapa karyawan yang sedikit kurang teliti dalam pembuatan produk alhasil akan menimbulkan produk yang tidak lolos dalam quality control.

2. Kuantitas

Tabel 40

Pendapat mengenai “Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	22,9
Setuju	4	59	236	54,1
Ragu – ragu	3	17	51	15,9
Tidak Setuju	2	1	2	0,9
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	6,4
Jumlah		109	421	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kuantitas menyatakan dengan pernyataan Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. sebesar 54,1% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini Sebagian besar karyawan sudah merasa selalu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan karena itu adalah suatu kewajiban. Tetapi ada sedikit karyawan yang masih ragu akan hal ini. Tentu saja hal ini merupakan salah satu faktor dalam turunnya produktifitas kerja karyawan.

Tabel 41

Pendapat mengenai “Saya selalu mencoba melampaui target perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	17,4
Setuju	4	64	256	58,7
Ragu – ragu	3	15	45	13,8
Tidak Setuju	2	6	12	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	4,6
Jumlah		109	413	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kuantitas menyatakan dengan pernyataan Saya selalu mencoba melampaui target perusahaan , sebesar 58,7% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 4,6% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Dapat dilihat bahwa setiap karyawan selalu ingin melampaui target perusahaan dikarenakan imbalan yang akan diberi perusahaan untuk prestasi kerja dan para karyawan pun harus saling bersaing untuk mendapatkan itu

Tabel 42

Pendapat mengenai “Saya mencoba meningkatkan produktivitas kerja setiap waktu ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	22,0
Setuju	4	56	224	51,4
Ragu – ragu	3	19	57	17,4
Tidak Setuju	2	6	12	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,7
Jumlah		109	417	100

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dengan indikator kuantitas, menyatakan melalui pernyataan Saya mencoba meningkatkan produktivitas kerja setiap waktu, sebesar 51,4% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 3,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Dapat dilihat masih ada beberapa responden yang ragu terhadap pernyataan ini walaupun mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan ini. Jadi artinya karyawan saling berlomba untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka

Tabel 43

Pendapat mengenai “Selalu mematuhi setiap target yang ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	20,2
Setuju	4	64	264	58,7
Ragu – ragu	3	15	45	13,8
Tidak Setuju	2	3	6	2,8
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	4,6
Jumlah		109	430	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kuantitas menyatakan dengan pernyataan Selalu mematuhi setiap target yang ditentukan perusahaan, sebesar 58,7% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 2,8% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan ini. Para karyawan selalu mematuhi apa yang di targetkan perusahaan walaupun terdapat sedikit karyawan yang ragu dengan hal ini, mungkin karyawan tersebut merasa sedikit terbebani akan target yang ditetapkan.

Tabel 44
Pendapat mengenai “Terkadang saya kebingungan terhadap jumlah target yang dibebankan kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	24,8
Setuju	4	55	220	50,5
Ragu – ragu	3	19	57	17,4
Tidak Setuju	2	5	10	4,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,8
Jumlah		109	425	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kuantitas menyatakan dengan pernyataan Terkadang saya kebingungan terhadap jumlah target yang dibebankan kepada saya, sebesar 50,5% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 2,8% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini Masih banyak karyawan yang bingung atau merasa terbebani dengan target yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan, hal ini lah yang bisa menyebabkan tidak tercapainya target dalam 3tahun terakhir

Tabel 45
Pendapat mengenai “Produktifitas saya selalu meningkat setiap bulannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	22,9
Setuju	4	55	220	50,5
Ragu – ragu	3	18	54	16,5
Tidak Setuju	2	8	16	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	2,8
Jumlah		109	418	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator kuantitas menyatakan dengan pernyataan Produktifitas saya selalu meningkat setiap bulannya. sebesar 50,5% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 2,8% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini Dengan diberikannya imbalan untuk para karyawan yang berprestasi membuat kompetisi antar karyawan menjadi menarik, karyawan berlomba lomba untuk menjadi karyawan yang paling produktif. Ini merupakan strategi yang tepat dari sebuah perusahaan

3. Ketepatan waktu

Tabel 46
Pendapat mengenai “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	17,4
Setuju	4	51	204	46,8
Ragu – ragu	3	25	75	22,9
Tidak Setuju	2	8	16	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	6	8	5,5
Jumlah		109	398	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu menyatakan dengan pernyataan Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, sebesar 46,8% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 5,5% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Sudah seharusnya setiap karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan tetapi masih ada beberapa karyawan yang ragu bahkan tidak setuju akan ketepatan waktu dan kesempurnaan kerja mereka. Jika hal ini tidak ditingkatkan karyawan maka target perusahaan tidak akan tercapai.

Tabel 47
Pendapat mengenai “Saya mampu me manage waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	21,1
Setuju	4	48	192	44,0
Ragu – ragu	3	28	84	25,7
Tidak Setuju	2	6	12	5,5
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	3,7
Jumlah		109	407	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu menyatakan dengan pernyataan Saya mampu me manage waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya, sebesar 44,0% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 3,7% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Sebagian besar karyawan sudah mampu memanager waktu kerja mereka dengan sebaik-baiknya tetapi masih terdapat keraguan dari sedikit karyawan tentang managing time. Perusahaan harus selalu mengingatkan kepada karyawan betapa pentingnya waktu. Karena dalam ilmu bisnis dan ekonomi “waktu adalah uang”

Tabel 48
Pendapat mengenai “Bekerja sesuai waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	27,5
Setuju	4	56	224	51,4
Ragu – ragu	3	9	27	8,3
Tidak Setuju	2	8	16	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	5,5
Jumlah		109	423	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu menyatakan dengan pernyataan Bekerja sesuai waktu yang ditentukan, sebesar 51,4% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 5,5% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Mayoritas karyawan sudah melakukannya dengan sangat baik, tetapi masih ada sedikit karyawan yang membandel. Perusahaan harus memberikan teguran kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan. Agar para karyawan bisa disiplin dalam waktu bekerja

Tabel 49
Pendapat mengenai “saya sering terlambat masuk kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	17,4
Setuju	4	40	160	36,7
Ragu – ragu	3	29	87	26,6
Tidak Setuju	2	11	22	10,1
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	9,2
Jumlah		109	374	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu menyatakan dengan pernyataan Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan, sebesar 36,7% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 9,2% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Hal ini merupakan fenomena yang pasti pernah dialami oleh semua karyawan, dikarenakan oleh beberapa faktor tertentu seperti: kemacetan, kendaraan yang bermasalah, transportasi ataupun kemalasan. Masih banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja yang mengakibatkan terbuangnya waktu kerja yang mengakibatkan karyawan tidak produktif.

Tabel 50
Pendapat mengenai “Menggunakan waktu bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	20,2
Setuju	4	44	176	40,4
Ragu – ragu	3	24	72	22,0
Tidak Setuju	2	11	22	10,1
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	7,3
Jumlah		109	388	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu menyatakan dengan pernyataan Menggunakan waktu bekerja dengan baik, sebesar 40,4% responden menyatakan setuju menjadikannya skor tertinggi dan skor terendah 7,3% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Banyak karyawan yang sudah menggunakan waktu kerja dengan baik akan tetapi tidak sedikit juga yang belum menggunakan waktu dengan baik. Saya mempunyai saran agar perusahaan terus mengawasi setiap karyawan agar korupsi waktu dapat dihindarkan.

Tabel 51
Pendapat mengenai “Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	24,8
Setuju	4	53	212	48,6
Ragu – ragu	3	20	60	28,3
Tidak Setuju	2	8	16	7,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,9
Jumlah		109	424	100

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat di simpulkan bahwa variabel produktivitas dengan indikator ketepatan waktu menyatakan dengan pernyataan Saya sering terlambat masuk kerja, sebesar 48,6% responden menyatakan setuju menjadikan nya skor tertinggi dan skor terendah 0,9% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan ini. Terdapat sebagian karyawan yang membandel terhadap jam kerja perusahaan ini mengakibatkan karyawan kurang kurang produktif yang mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Hal ini harus segera ditanggulangi oleh perusahaan agar target produksi dapat terus dicapai

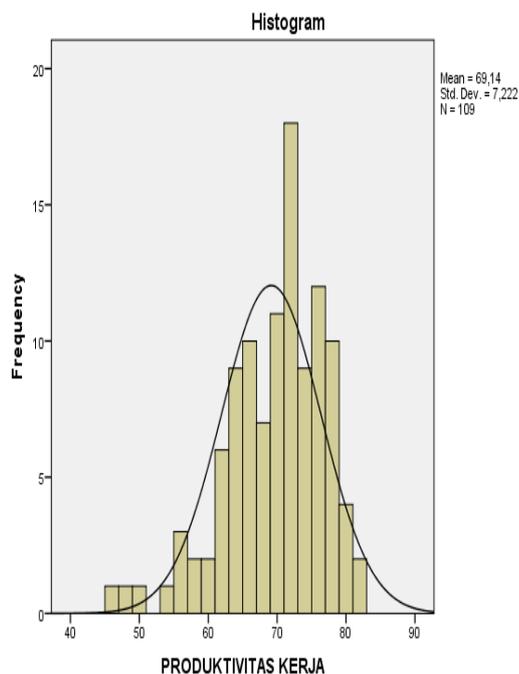
Dapat disimpulkan dari beberapa indikator produktivitas kerja karyawan dengan 18 butir pernyataan variabel produktivitas kerja menunjukkan skor total tertinggi sebesar 445 dengan persentase 81,6% terdapat pada indikator kualitas dengan pernyataan Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya. Sedangkan nilai dominan terkecil terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan saya sering terlambat masuk kerja dengan total skor 374 dengan persentase 68,6% . jadi hasil dari variabel diatas adalah para karyawan sudah sangat menguasai pekerjaan-pekerjaan mereka ini merupakan suatu hal yang positif untuk perusahaan, namun dari sisi keterlambatan lah yang harus diperbaiki para karyawan karena jika mereka terlambat waktu kerja akan terbuang sia-sia, yang akan membuat mereka kurang produktif dan apa yang sudah di targetkan perusahaan akan sulit untuk tercapai.

Tabel 52
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi produktivitas kerja karyawan

Statistics

PRODUKTIVITAS KERJA

N	Valid	109
	Missing	0
Mean		69,14
Std. Error of Mean		,692
Median		71,00
Mode		72
Std. Deviation		7,222
Variance		52,157
Range		36
Minimum		46
Maximum		82
Sum		7536



Sumber Data Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 69,14 dengan total skor 7536. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor), maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1(18)+5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,14 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $69,14 > 54$. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor), menurut pengukuran melalui kuisioner yang telah disebarakan menunjukkan total skor rata-rata empirik sebesar 69,14 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, skor rata-rata teoritik dengan nilai $69,14 > 54$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berikut tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul – Bogor)

Tabel 53
 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul – Bogor)

No	Indikator	Skor Total	Rata-rata skor total (%)
Kualitas			
1	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	445	434,6
2	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	443	
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	443	
4	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	435	
5	Saya selalu berusaha membuat produk yang tidak cacat	430	
6	Selalu mengecek ulang produk yang sudah dibuat	412	
Kuantitas			
1	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan	421	420,6
2	Saya selalu mencoba melampaui target perusahaan	413	
3	Saya mencoba meningkatkan produktivitas kerja setiap waktu	417	
4	Selalu mematuhi setiap target yang ditentukan perusahaan	430	
5	Terkadang saya kebingungan terhadap jumlah target yang dibebankan kepada saya	425	
6	Produktifitas saya selalu meningkat setiap bulannya	418	
Ketepatan Waktu			
1	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	398	402,3
2	Saya mampu me manage waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya	407	
3	Bekerja sesuai waktu yang ditentukan	423	
4	Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan	374	
5	Menggunakan waktu bekerja dengan baik	388	
6	Saya sering terlambat masuk kerja	424	

Dari kelima indikator kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator kualitas dengan skor total 434,6. Dan skor terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan total skor 402,3. Jadi dapat diartikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang diperoleh cukup baik.

Untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program kompensasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan variabel produktivitas kerja karyawan dimana dapat diketahui pada tabel korelasi antara variabel program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan di dapat nilai sebesar 0,788. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase 62,09%. Dimana hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel program kompensasi dengan produktivitas kerja didapat nilai sebesar 62,09%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan kerja. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 21,053 dan t_{tabel} sebesar 1,65922 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,053 > 1,65922$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan program kompensasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor).

4.3.3 Hubungan Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan hubungan Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Tabel 54
Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Correlations

			KOMPENSASI	PRODUKTIVITAS KERJA
Spearman's rho	KOMPENSA SI	Correlation Coefficient	1,000	,788**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	109	109
	PRODUKTIV ITAS KERJA	Correlation Coefficient	,788**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah $R_s = 0,788$ artinya program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Ini berarti program kompensasi mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 55
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,788	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:231)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,788$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,788^2 \times 100\%$$

$$KD = 62,09\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 62,09\%$. Hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $62,09\%$, sedangkan sisanya $37,91\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Program Kompensasi) dan Y (Produktivitas Kerja karyawan).

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Program Kompensasi) dan Y (Produktivitas Kerja karyawan).

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{0,788 \sqrt{(109 - 2)}}{1 - 0,788^2}$$

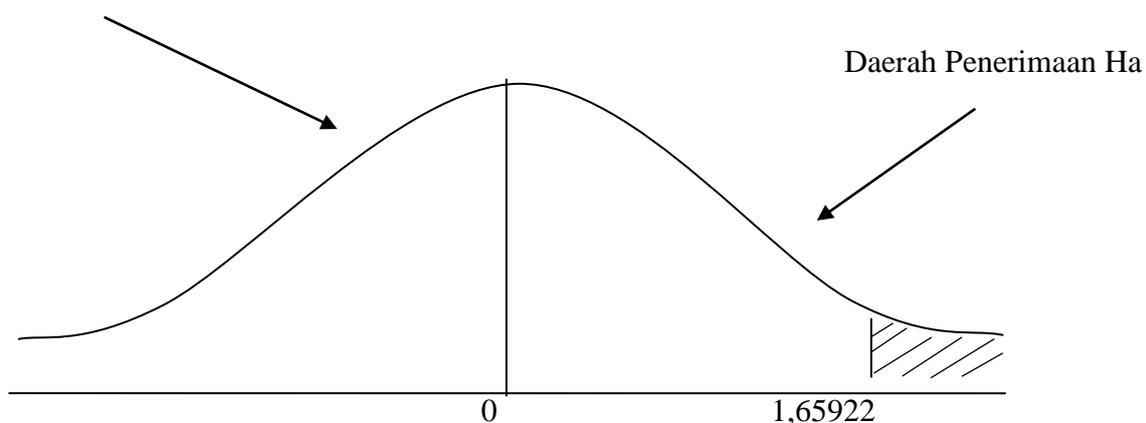
$$\frac{8,1511353381}{0,379056} = 21,503$$

c. Menentukan T tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $109-2$, maka dapat di peroleh t tabel $1,65922$.

d. Kurva

Daerah Penerimaan Ho



Gambar 8

e. Nilai Hasil Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($21,503 > 1,65922$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Program Kompensasi dengan Produktivitas kerja karyawan pada seluruh karyawan PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor).

4.4 Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu hasil dari analisis atas hubungan program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor). Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor). Dengan menggunakan analisis korelasi yang diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sedang program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan skor total responden pada variabel program kompensasi, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator tunjangan dengan skor total 475 atau dengan presentase 87,1% dengan rincian sebanyak 45 orang responden atau 41,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 58 orang responden atau 53,2% responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 5,5% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,2%. Pada pernyataan “pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan”. Artinya perusahaan tidak mempersulit dalam pemberian cuti karena itu adalah sebagian dari hak mereka. Karyawan sudah sangat puas dengan sistem pemberian cuti dalam perusahaan ini

Dari hasil perhitungan skor total responden terendah pada variabel program kompensasi, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator tunjangan dengan skor 360 dengan persentase 66% dengan rincian sebanyak 1 orang responden atau 0,9% menjawab sangat setuju, sebanyak 49 orang responden atau 45,0% responden menjawab setuju, sebanyak 45 orang responden atau 41,3%

menjawab ragu-ragu, 10 orang responden atau 9,2 menjawab tidak setuju. Dan 4 orang responden atau 3,7% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 45,0%. Pada pernyataan “memenuhi kebutuhan karyawan saat hari raya”. Artinya tunjangan ini sudah 3 tahun tidak mengalami kenaikan alhasil banyak karyawan yang mengeluhkan kurang tercukupinya kebutuhan saat hari raya. Saya rasa sudah waktunya perusahaan sedikit menaikkan tunjangan ini agar para karyawan bisa menikmati hari raya dengan sangat bahagia.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total responden tertinggi pada variabel produktivitas kerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator Kualitas dengan skor 445 dengan persentase 81,6% sebanyak 27 orang responden atau 24,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 65 orang responden atau 59,6% responden menjawab setuju, sebanyak 16 orang responden atau 14,7% menjawab ragu-ragu. Sebanyak 1 responden 0,9% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59,6%. Pada pernyataan “saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya. Artinya dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa menguasai keterampilan kerja karena mereka dilatih terlebih dahulu sebelumnya, walaupun masih terdapat sedikit karyawan yang masih merasa ragu akan keterampilan nya.

Dari hasil perhitungan skor total responden terendah pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan rincian sebanyak 19 orang responden atau 17,4% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 40 orang responden atau 36,7% menjawab setuju, sebanyak 29 orang responden atau 26,6% menjawab ragu-ragu, sebanyak 11 orang responden atau 10,1 menjawab tidak setuju, sebanyak 10 orang responden atau 9,2 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 36,7%. Pada pernyataan “saya sering terlambat masuk kerja”. Artinya Hal ini merupakan fenomena yang pasti pernah dialami oleh semua karyawan, dikarenakan oleh beberapa faktor tertentu seperti: kemacetan, kendaraan yang bermasalah, transportasi ataupun kemalasan. Masih banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja yang mengakibatkan terbuangnya waktu kerja yang mengakibatkan karyawan tidak produktif.

Program kompensasi pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor), menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebar hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,45 dan skor rata-rata teoritik sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $65,45 > 48$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument program kompensasi (X) yaitu artinya relatif baik.

Sedangkan produktivitas kerja karyawan yang ada pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor), menurut pengukuran melalui kuisisioner yang telah disebar

menunjukkan total skor rata-rata empirik sebesar 69,14 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, skor rata-rata teoritik dengan nilai $69,14 > 54$, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 56, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Dimana pada tabel 56 dapat diketahui korelasi antara variabel program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan di dapat korelasi sebesar 0,788. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase sebesar 62,09%. Program kompensasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,09%, sedangkan sisanya 37,91% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi. Nilai t hitung $>$ t tabel ($21,509 > 1,65922$) maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada seluruh karyawan PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor)

Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh hasil $\hat{Y} = 2,863 + 0,902X$

4.5 Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program kompensasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan produktifitas kerja karyawan dimana dapat diketahui pada tabel korelasi antara variabel program kompensasi dengan produktivitas karyawan di dapat nilai sebesar 0,788. Nilai koefisien determinasi adalah $KD = 62,09\%$. Hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,09%, sedangkan sisanya 37,91% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi. Nilai t hitung $>$ t tabel ($21,509 > 1,65922$) maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada seluruh karyawan PT Batara Indah (Bantex Sentul Bogor).

Sejalan dengan teori yang disampaikan menurut Cascio F Wayne (2012: 213) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa program kompensasi mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatnya juga motivasi dan kinerja karyawan agar target-target yang sudah disepakati dapat tercapai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor) sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai program kompensasi pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor) berdasarkan hasil tanggapan dari responden menunjukkan empirik sebesar 65,45 sementara skor teoritik sebesar 48, dapat di artikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument program kompensasi(X) yaitu $(65,45 > 48)$ artinya relatif baik.
2. Penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor) berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $69,14 > 54$. hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan(Y) cukup baik.
3. Hubungan Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor)

Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,788$ yang artinya, bahwa program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan 62,09% sedangkan 37,91% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,509 > 1,65922$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel program kompensasi (X) terdapat kelemahan pada indikator tunjangan dengan pernyataan “memenuhi kebutuhan karyawan saat hari raya” dengan skor total 360. Artinya karyawan pada PT. Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor) merasa bahwa faktor tunjangan hari raya perlu ditingkatkan lagi, dikarenakan dalam 3tahun terakhir tunjangan tersebut tidak mengalami kenaikan. Disisi lain harga bahan2 pokok selalu mengalami kenaikan tiap tahunnya apalagi menjelang hari raya. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan bisa sedikit menaikkan tunjangan hari raya terhadap karyawan nya agar karyawan

merasa bangga dengan pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja dan selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka .

2. Pada variabel produktivitas karyawan(Y) pada indikator “Ketepatan waktu” dengan pernyataan “saya sering terlambat masuk kerja” dalam pernyataan ini masih terdapat segelintir karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Walaupun terdapat beberapa faktor seperti kemacetan, ataupun masalah pada kendaraan. Tetapi ini berdampak pada terganggunya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan diharapkan dapat memberikan himbauan yang cukup tegas mengenai disiplin waktu agar karyawannya dapat mengelola waktu perjalanannya dengan sebaik-baiknya.

Keterkaitan adanya hubungan program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, hal-hal diluar gaji pokok ada baiknya perlu sedikit ditingkatkan agar membuat produktivitas kerja karyawan meningkat serta target perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dan hasilnya bisa maksimal. Walaupun perlu hitungan yang sangat matang dalam segi anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Badan Penerbit IPWI, hal.2
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009
- Andi Supangat.2008. Statistik dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Paramatik. Jakarta : Kencana Prenada
- Arikunto, S. 2013.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of HumanResource.Management, 15th ed. Mason, OH: South Western Cengage Learning
- Cascio, Wayne F. 2012. Managing Human Resources, Colorado:Mc Graw –Hill
- Cherrington, David J, 1995. The Management of Human Resources (4th Edition).New Jersey: Prentice Hall Inc
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Gary, Dessler, (2008). Human Resources Management. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta. Graha Ilmu
- Husein Umar, 2004, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta
- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Indah Puji Hartatik 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yokyakarta: Laksana.
- John Soeprihanto (2009). Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan. Yogyakarta:BPFE
- Lengnick-Hall ML and Lengnick-Hall CA. 2003. Human Resource Management in The Knowledge Economy. San Fransisco: Berrett-Kohler Publishers Inc
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

- Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung
- Muchdarsyah Sinungan, 2008, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Panji Anoraga, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sadili Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV MandarMaju
- Siagian, Sondang P, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susilo, Martoyo. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- T. Hani Handoko, 2012. Manajaemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Toni, Setiawan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. Jakarta: Platinum
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2000. Ergonomi Studi Gerak dan Waktu. Edisi-1. Surabaya : Guna Widya.
- Yani. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Veithzal, Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alif Firdaus

Alamat : Jl. Jendral A. Yani GG. Sapin, RT 003 RW 002 Kel.
Tanah Sareal, Kec. Tanah Sareal – Kota Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 20 Februari 1997

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Tanah Sareal 01
- SMP : SMP Negeri 12 Kota Bogor
- SMA : SMA Negeri 8 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juni 2019
Peneliti,

(Alif Firdaus)

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Encep SS
Jabatan : Direktur General Affair
Alamat : JL. Olympic Raya Blok A 8 9 kawasan industri Sentul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Alif Firdaus
NPM : 021114313
Jurusan : Fakultas Ekonomi (Manajemen)

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan magang kerja di PT Batara Indah (Bantex Sentul-Bogor). Magang kerja tersebut telah dilaksanakan selama 1 bulan, yaitu mulai tanggal 01 Maret 2018 s/d 1 April 2018.

Pada data surat ini dikeluarkan, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian Surat Keterangan Magang ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 10 April 2018


PT. BATARA INDAH
Jl. Olympic Raya Blok A8-9
Kawasan Industri Sentul
Cibeureup, Cibeureup, Bogor
Encep SS
Direktur General Affair

KUISIONER

Pertanyaan terkait dengan kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan jabatan yang diembankan					
2*	Gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan resiko pekerjaan					
3	Gaji atau upah yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan					
4	Gaji atau upah yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda terima					
5	Gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu					
6	Program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan					
7	Program tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian pekerjaan karyawan					
8	Program pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan					
9	Anda diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan					
10	Jaminan yang diberikan kepada karyawan diperusahaan sudah sesuai ketentuan					
11*	Perasaan aman untuk keluarga					

12	Perasaan aman dalam bekerja					
13	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai					
14	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup memudahkan dalam proses bekerja					
15	Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai					
16	Tunjangan hari raya sudah memenuhi kebutuhan karyawan					
17	Pemberian cuti sebagai bagian dari hak karyawan					
18	Bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat / jabatan					

KUISIONER

Pertanyaan terkait produktivitas kerja karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
2	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
4	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya selalu berusaha membuat produk yang tidak cacat					
6	Selalu mengecek ulang produk yang sudah dibuat					
7	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Saya selalu mencoba melampaui target perusahaan					
9	Saya mencoba meningkatkan produktivitas kerja setiap waktu					
10	Selalu mematuhi setiap target yang ditentukan perusahaan					

11.	Terkadang saya kebingungan terhadap jumlah target yang dibebankan kepada saya					
12.	Produktifitas saya selalu meningkat setiap bulannya					
13.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
14.	Saya mampu me manage waktu kerja saya dengan sebaik-baiknya					
15.	Bekerja sesuai waktu yang ditentukan					
16.	Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan					
17.	Menggunakan waktu bekerja dengan baik					
18.	Saya sering terlambat masuk kerja					

PRODUKTIVITAS KERJA

n	Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu											
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	2	5	2	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4
4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	3
5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4
7	4	2	4	3	5	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3
8	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
9	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4
11	5	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2
12	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3
13	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
16	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	5	2	2	3	3	3
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	3	5
18	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	2	3	3
19	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	2	5	3	4
20	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4
21	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	5	5
22	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	3	3	3
23	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4
24	3	2	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	2	3	3	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4
26	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	3	5
27	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	5	2	1	4	5
28	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
29	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4
30	4	4	5	4	1	4	3	2	4	2	4	4	3	2	2	3	5	3
	0.554283	0.671938	0.544442	0.542258	0.518416	0.543626	0.719103	0.546537	0.624772	0.525506	0.586891	0.500448	0.531319	0.560521	0.556971	0.536767	0.531174	0.592263

HASIL KUESIONER PROGRAM KOMPENSASI

n	Gaji dan Upah					Upah Insentif				Asuransi			Fasilitas Kantor			Tunjangan			Skor	Skor
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18		
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	79	75
2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	82	78
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	67	68
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	70	70
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	70	72
6	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	70	69
7	2	2	2	2	2	2	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	66	62
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	84	81
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	70
10	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	80	77
11	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	68	67
12	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75	73
13	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	4	2	4	4	65	62
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	84	78
15	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	70	72
16	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	4	1	70	62
17	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	81	78
18	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	64	61
19	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	79	77
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	78	72
21	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	81	77
22	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	81	76
23	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5	75	70
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	72	65
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	77	75
26	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	80	79
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	74	74
28	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	82	75
29	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	78	77
30	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	70	67
31	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	80	72
32	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	76	72
33	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	82	74
34	2	2	2	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	74	63
35	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	76	75
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	85	79
37	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	61	54
38	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	78	66
39	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	82	73
40	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	83	75
41	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	72	63
42	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	76	67

43	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	83	76
44	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	76	63
45	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	69	65
46	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	3	2	4	5	5	71	64
47	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	72	61
48	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	70	65
49	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	74	67
50	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	73	63
51	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	73	69
52	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	65	59
53	5	1	3	5	4	3	5	5	4	3	4	1	1	2	2	4	4	4	60	56
54	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	73	64
55	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	63	58
56	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	62	46
57	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	67	61
58	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	69	64
59	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	75	59
60	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5	76	70
61	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	74	67
62	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	76	69
63	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	73	70
64	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	75	65
65	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	75	63
66	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	77	70
67	2	2	2	5	2	2	2	5	4	2	5	2	2	2	2	4	5	5	55	47
68	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	84	74
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	72
70	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	80	72
71	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	68	65
72	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74	70
73	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	4	2	4	4	65	59
74	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	82	78
75	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	71	71
76	5	1	5	5	5	1	5	4	1	3	3	4	3	5	5	5	4	5	69	67
77	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	80	73
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	4	5	2	5	4	53	49
79	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77	77
80	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	75	74
81	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	81	81
82	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	78	77
83	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	1	5	4	5	56	56
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	70	65
85	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	75	70
86	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	1	5	4	4	4	5	3	5	76	70
87	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	4	4	4	70	70
88	3	4	4	2	5	4	5	5	5	5	2	4	1	5	5	5	5	4	73	73
89	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	3	2	1	3	4	5	5	5	72	72

90	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	5	4	4	4	4	5	72
91	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	3	3	5	5	5	73
92	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	70
93	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	76
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	5	5	5	4	5	55
95	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	1	4	4	5	4	4	74
96	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	4	80
97	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	2	5	4	3	1	3	3	3	62
98	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	72
99	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	1	3	3	3	5	5	4	74
100	5	5	3	4	4	2	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	76
101	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	68
102	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	1	2	4	4	5	4	5	5	74
103	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	75
104	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	72
105	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	70
106	4	3	2	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	2	4	5	5	4	69
107	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	6	4	4	72
108	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	74
109	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	2	5	5	3	4	5	72
	0.537877	0.67311	0.372084	0.379961	0.510056	0.484066	0.596168	0.568796	0.598716	0.636624	0.172778	0.337637	0.138834	0.298559	0.352443	0.392602	0.441701	0.262246	
	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	

PRODUKTIVITAS KERJA

n	Kualitas			Kuantitas			Ketepatan Waktu											Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17					
1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	2	2	4	1	2	1	1	1
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	1	2	3	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	1	2	3	2	2
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	2	3	2	2
7	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	1	1
8	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	1	2	3	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	2
10	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	2	3	2	1
11	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	1	1	1	1	2
12	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	2	3	2	1
13	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	2
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	1	2	3	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2
16	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	1	2	3	2	1
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	1	1	1	2
18	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	2	3	2	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	1	1	1	1	2
20	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	1	4	4	1	2	3	2	1
21	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	1	1	1	1	2
22	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	1	2	3	2	1
23	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	1	2
24	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	1	3	3	5	1	2	3	1
25	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	4	1	2	1	1	2
26	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	1	2	3	2	1
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1	1	2
28	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	5	1	4	5	1	2	3	2	1
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	1	1	1	1	2
30	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	2	3	2	1
31	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	2	2	1
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	4	2	1
33	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	1	4	4	1	1	1	1	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	3	4	2	1	2	2	1
35	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	1	4	1	1	2
36	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	5	5	1	2	1	1
37	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	4	1	2
38	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	2	1	2	1
39	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	1	5	1	1	1	1	2
40	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	4	1	2	4	2	1
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	5	1	1	1	2
42	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1	1
43	4	5	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	1	1	2	2
44	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	1	3	3	4	4	1	2	1	1	2
45	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1
46	3	4	3	5	5	5	3	3	4	1	5	2	5	4	4	2	2	4	1	2	1	2
47	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	1	2	1	1
49	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	1	1	1	2	2
50	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	3	1	4	4	1	3	4	1	2	1	1	1
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	1	1	1	1	2
52	4	2	4	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	2	1
53	5	4	5	4	4	4	5	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2
54	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	1	1

55	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2
56	5	5	4	5	4	1	4	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
57	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	1	2	2	1	1	2
58	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	3	2	2	1	1	1
59	4	4	3	4	1	1	4	4	5	1	5	5	3	1	5	3	3	3	1	1	1	1	2
60	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1
61	5	4	3	5	1	2	1	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	2	1	2	1	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	5	5	3	5	5	1	2	1
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	1	2
64	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	1	1
65	4	4	4	4	5	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2
66	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	2	1	1	1
67	4	2	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
68	5	2	5	1	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	1	1	1
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3
70	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	2	2	5	5	4	5	5	2	2	1	1	1
71	5	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	5	5	5	4	4	1	2	2	1	3
72	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	1	1	1	1
73	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	1	3
74	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	1	1	1	1
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	2	2	1	3
76	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	1	5	5	5	1	5	4	1	2	1	1	1
77	4	5	4	4	4	2	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	2	1	2	1	3
78	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	2	1	2	1	3
80	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	1	1
81	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	1	2	1	3
82	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	1	2	2	1	1
83	3	5	4	4	4	2	4	2	4	2	5	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3
84	3	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	1	2	2	1	4
85	5	1	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1	3
86	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	2	5	3	1	2	2	1	4
87	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	3
88	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	1	2	2	1	4	
89	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	1	5	5	5	2	1	1	1	3
90	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	1	2	2	1	4
91	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	3	5	1	5	5	2	1	1	3
92	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	1	4
93	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	1	5	2	1	1	1	3
94	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4
95	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	1	4	2	1	1	1	3
96	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	1	1	2	2	1	4
97	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	1	1	1	1	3
98	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	1	2	2	1	4
99	3	1	4	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	2	1	1	1	3
100	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	5	5	1	2	1	1	4
101	4	1	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	2	1	1	3
102	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	2	2	2	1	4
103	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	2	1	3
104	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	1	1	2	1	1
105	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	2	2	1	1	4
106	2	4	3	2	5	2	3	3	4	4	4	3	2	5	5	3	5	5	1	1	2	1	1
107	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	1	4
108	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	1	1
109	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	1	1	4
	0.308723	0.14405	0.42853	0.31893	0.339107	0.552544	0.447452	0.439695	0.516092	0.494816	0.558711	0.520701	0.412146	0.372725	0.469491	0.310871	0.420154	0.529698					
	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID					