

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (profit) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi atau berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabtannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga fisik dan pikiran.

Hasibuan (2006)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian

Pada dasarnya pimpinan berharap agar karyawan bergaiah dalam bekerja sehingga produktivitas dapat meningkat dengan cepat.tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan bekerja dengan giat, walaupun karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.dalam masalah ketengakerjaan seperti sekarang ini karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, salah satu dari penyebab tingkat prestasi karyawan adalah pemberian kompensasi.Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibagikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.sesuai dengan judul skrpsi yaitu“**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA DI PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI** “ maka penulis tertarik untuk mengetahui hal tersebut diatas.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apa ada pengaruh sistem kompensasi dengan prestasi kerja pada PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI?
2. Kompensasi apakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Ingin mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi dengan prestasi kerja pada karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni
2. Ingin menegetahui kompensasi apa yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi dan prestasi kerja.
2. Penelitian ini sebagai studi komparasi antara pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan perusahaan.
3. Bagi pembaca,hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi tentang perusahaan guna menambah pengetahuan sejalan dengan bidang personalia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Prasetyo (2009) meneliti tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Java Mitra Digdaya di Surabaya dari universitas airlangga surabaya : Hasil Analisis di peroleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 59,087 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).besarnya koefisien determinasi berganda (r_2) adalah 0,798. Hal ini berarati secara bersama-sama 79,8% perubahan variabel kepuasan kerja disebabkan oleh kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan. Sedangkan sisanya 20,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nialai T hitung untuk masing-masing variabel bebasnya itu $tX_1 = 3,604$; $tX_2 = 3,339$; $tX_3 = 3,124$ dengan tingkat signifikansi masing – masing variabel bebas yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan gaji sebagai faktor kompensasi finansial yang dominan dalam mempengaruhi kepeuasan kerja kryawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien beta dari variabel gaji yaitu sebesar 0,379. Nilai tersebut adalah yang paling besar jika di bandingkan dengan variabel insentif 0,347 dan tunjangan 0,284. Berdasarkan hasil dari perhitungan tersebut maka hipotesis pertama dan kedua dapat diterima kebenarannya.

2. Sujatmoko (2007) pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran dunkin'donuts cabang arteri Jakarta 2007 Universitas Sumatera Utara : hasilnya Hubungan antara pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perhitungan koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai $r=0,824$

Dan setelah angka ini dibandingkan dengan tabel nilai-nilai t_0 hitung ternyata lebih besar dari t_0 (lampiran) untuk $n=30$ pada taraf kesalahan 5% di peroleh harga 0,364 hasil dari t_0 hitung lebih besar dari t_0 tabel baik dari kesalahan 5%. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan dan hasil perhitungan koefisien tertentu diperoleh nilai sebesar 67,89%. Yang berarti peningkatan prestasi kerja karyawan ada di pengaruhi oleh pemberian insentif 67,89% dan selisihnya sebesar 32,11% dipengaruhi oleh faktor lain di luar insentif.

2.2 landasan teori

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2006) mengatakan Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. besarnya balas jasa telah di tentukan dan di ketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta

keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Setiap perusahaan memiliki aturan-aturan yang berbeda mengenai besarnya balas jasa yang akan diberikan kepada karyawan. Setiap UMR yang dimiliki oleh masing-masing daerah akan berbeda hal ini dipengaruhi oleh besarnya biaya hidup masing-masing daerah.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di bayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Yoder (2006) mengemukakan balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut.

Hasibuan (2006)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi

langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. seperti tunjangan hari raya, uang bensin, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

Werther dan Davis (2006)

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Flippo (2006)

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. Perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Sikula (2006)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Renumerasi adalah suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang diberikan.

Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga lepas atau jam kerja.

Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan.

Servis adalah berupa fisik/barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik, dan pesta natal.

Pemberian kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan intenal dan eksternal seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Peterson dan Plowman (2006) mengatakan bahwa orang mau bekerja keras karena hal berikut.

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif kebutuhan Tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaan.

Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu bisa ditolong atau diakui orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya

Dengan demikian kebutuhan fisik terpuaskan diluar pekerjaan,kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi disekitar pekerjaan,sementara hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan.

Status adalah kebutuhan sosial,tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting,sama-sama dinikmati baik diluar maupun diluar maupun di dalam pekerjaan.

Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya,tetapi dari majikan paling mudah di capai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

2.2.2 Kebijakan dan Keadilan Kompensasi

Kebijakan kompensasi juga berpengaruh terhadap upah dan tunjangan yang harus di berikan perusahaan,karena kebijakan ini menyediakan pedoman pokok kompensasi dalam beberapa hal penting.salah satunya adalah persoalan mengenai apakah perusahaan ingin menjadi pelopor atau pengikut dalam hal penggajian.sebagai contoh sebuah perusahaan mungkin memiliki suatu kebijakan untuk memberi gaji kepada karyawan pemula paling sedikit 20% diatas pasar upah dan bahkan menggaji karyawan yang berpengalaman paling sedikit 10% lebih besar dari jumlah yang di bayarkan bagi pekerjaan yang sebanding pada perusahaan lain.

Kebutuhan akan keadilan barang kali merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat upah,ada dua jenis keadilan yaitu keadilan eksternal dan keadilan internal.secara eksternal upah haruslah berbanding sesuai dengan jumlah yang diberikan pada perusahaan lain atau akan sukar bagi anda untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang cakap.tingkat upah juga haruslah layak secara

internal sehingga tiap pegawai memandang upah yang diperolehnya adalah pantas dibandingkan dengan tingkat upah pegawai lainnya dalam perusahaan.

Dalam praktiknya, proses penetapan tingkat upah yang mempengaruhi keadilan eksternal dan internal terdiri dari lima langkah:

1. Menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan untuk menjamin keadilan internal.
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama ke dalam tingkat upah.
4. Menetapkan harga tiap kelas upah dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah

2.2.3 Dasar Penentuan Gaji.

Ada empat faktor dalam menentukan jumlah gaji pegawai menurut Gary Dessler dalam buku *Personnel Management* yang diterjemahkan oleh Agus Dharma (1993) :

1. Pertimbangan hukum dalam kompensasi.
2. Pengaruh dan sikap serikat buruh terhadap keputusan kompensasi.
3. Kebijakan kompensasi.
4. Dampak keadilan atas dasar tingkat upah.

Pada dasarnya terdapat dua dasar pengupahan pegawai menurut Gary Dessler dalam buku *Personnel Management* yang diterjemahkan oleh Agus Dharma (1993) :

1. Kompensasi berdasar waktu yaitu pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan.
2. Upah borongan dasar pembayaran pegawai yang kedua disebut upah borongan. upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (jumlah potong) yang dihasilkan karyawan.

2.2.4 Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Hj .ike kusdyah rachmawati, SE, MM tujuan kompensasi adalah

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Adanya keadilan
4. Perubahan sikap dan perilaku
5. Efisiensi biaya
6. Administrasi legalitas

2.2.5 Prestasi kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas perusahaan (manajer) selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi karyawan

.penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan.

Dengan penilain prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja,asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Hasibuan (2006) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer (perusahaan) untuk mengevaluasi prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.dengan demiki ai pngertian prestasi pekerjaan menurut Hasibuan (2006) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja seseorang karyawan Pda dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemeungkinan,misalnya standar,target,sasaran atau kriteria kriteria yang telah ditentukan terlebih dulu dan telah disepakati bersama Suprihanto (1988)

2.2.6 Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya.metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya di bagi menjadi tiga

1. Penilaian secara "kebetulan"tidak sistematis dan sering membahayakn
2. Metode tradisional yang sistematis yang mengukur a) karakteristik karyawan, b) sumbangan karyawan kepada perusahaan atau c).keduanya.
3. Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran (MBS).

Cara penilaian yang tidak sistematis dan dilakukan secara kebetulan, sering berbahaya didalam penerapannya. Misalkan ada suatu jabatan yang kosong pada suatu organisasi baru kemudian diakan penilaian seketika terhadap kartawan untuk kemungkinan pengisian jabatan tersebut. Tentu saja cara ini kurang sistematis karena baru dilakukan pada saat ada lowongan dan tidak konsisten.karena itu menurut Ranupandoyo dan Husnan (1984) perusahaan yang teratur sebaiknya menggunakan pendekatan yang sistematis, Yaitu :

1) Penilaian sistematis oleh atasan

Penilaian yang sistematis dan dilakukan secara berkala mempunyai banyak manfaat pertama dan yang paling penting adalah memberikan informasi yang sangat membantu didalam keputusan-keputusan yang menyangkut masalah seperti Promosi, Kenaikan gaji, "lay-off" dan transfer. Penilaian yang sistematis ini memberikan informasi sebelum sesuatu itu mungkin diperlukan, jadi menghindari kemungkinan digunakannya "judgement" sesaat.

2) Penilaian prestasi kerja tradisional

Penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi.

Sistem penilaian kerja diantaranya :

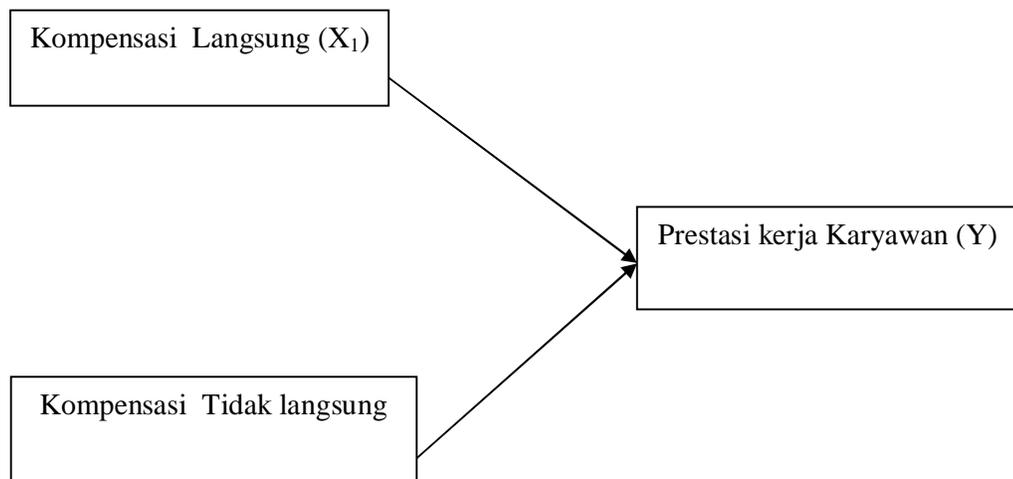
1. Ranking
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan
3. Grading
4. Skala grafis
5. Checklist

Implikasi penilaian prestasi kerja

Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi karyawan di waktu yang lalu dan prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Bagaimana juga, proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik perilaku karyawan tidak dapat diperbaiki.

2.3 Kerangka Pemikiran

Skema Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



2.4 Hipotesis

Berdasarkan atas teori-teori yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni.
2. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni
3. Kompensasi langsung paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT.BUDI MAKMUR JAYA MURNI yang beralamat di JL.Peleman No 9 Rejowinamgun Yogyakarta 55171

3.2 Gambaran Perusahaan

PT.Budi Makmur Jaya Murni yang beralamat di JL.Peleman No 9 Yogyakarta merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyamakan kulit.perusahaan ini berdiri padatahun 1968 dengan bentuk persekutuan komanditern dengan nama CV.Budi Makmur CV.Budi Makmur didirikan oleh bapak Sutanto Handoko dan bapak Hambali dan mendapat ijin usaha dari pemerintahan dengan akte ijin No 8 tanggal 12 juli 1968

Beberapa tahun kemudian berdasarkan akte notaris No 65 tanggal 12 Maret 1974, persekutuan ini mengalami perubahan bentuk usaha dari persekutuan komanditer menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT.Budi Makmur Jaya.satu tahun kemudian mengalami perubahan nama dengan nama PT.Budi Makmur Jaya Murni yang mendapat ijin pemerintah No.12 tanggal 17 Agustus 1975.

Kedudukan PT.Budi Makmur Jaya Murni sebagai kantor pusat,se dangkan status kepemilikannya dan permodalannya adalah swasta nasional.sampai saat ini PT.Budi Makmur Jaya Murni memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 519 orang.dari tenaga kerja yang dipekerjakan sekarang dapat diketahui usia paling rendah adlah 18 tahun dan paling tinggi adalah 54 tahun.

3.3 Waktu Kerja

Waktu kerja telah ditetapkan dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 77 ayat (2). Waktu kerja sebagaimana dimaksud meliputi

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam satu minggu, untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

PT. Budi Makmur Jaya Murni memberlakukan hari kerja selama 6 hari dalam seminggu dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan jam kerja yang diberlakukan di PT. Budi Makmur Jaya Murni adalah:

- a. Hari Senin s/d Kamis : Jam 07.30 – 12.00 dan 12.30 – 15.00
Jam 12.00 – 12.30 Istirahat
- b. Hari Jum'at : Jam 07.30 – 11.45 dan 12.45 – 15.00
Jam 11.45 – 12.45 Istirahat
- c. Hari Sabtu : Jam 07.30 – 12.00 dan 12.30 – 13.30
Jam 12.00 – 12.30 Istirahat

3.4 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel di kelompokkan menjadi 2 variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang termasuk dalam variabel bebas adalah kompensasi langsung dan tidak langsung sedangkan yang termasuk dalam variabel terikat adalah prestasi kerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat di amati Azwar (1997). Definisi variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja. Variabel-variabel tersebut adalah :

1) variabel independen bebas (X)

a) Kompensasi langsung (X_1) meliputi :

- Gaji sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan
- Gaji sesuai dengan standar UMR
- Gaji dapat memenuhi kebutuhan pokok
- Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja
- Gaji sesuai dengan jabatan
- Gaji sesuai pendidikan terakhir dan pengalaman
- Gaji sesuai dengan UMR DIY
- Kenaikan gaji sesuai dengan kenaikan biaya hidup
- Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki saham-saham perusahaan.
- Pembayaran serupa setingkat dengan perusahaan yang sama

b) Kompensasi tidak langsung (X_2) meliputi:

- Pemberian tunjangan hari raya
- Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua
- Penghargaan tidak berupa piagam

- Bonus dapat memberikan semangat kerja karyawan
- Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi (selain bonus)
- Setuju dengan bonus
- Bea siswa kepada karyawan (berkaitan dengan pekerjaan)
- Setuju dengan program rekreasi
- Perusahaan memberikan rumah dinas atau mess
- Perusahaan memberikan cuti pada periodik tertentu (cuti Hamil)

c) variabel dependent terikat (Y)

- Pekerjaan sesuai dengan target
- Karyawan mampu melaksanakan tugas
- Karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerja
- Karyawan pernah melakukan kesalahan
- Jam kerja digunakan dengan baik
- Karayawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Selalu teliti dalam bekerja
- Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang ada
- Melakukan pekerjaan melebihi waktu dengna hasil yang sama
- Selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang baik

3.6 Instrumen penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Butir-butir yang baik Supranto (2001) adalah sebagai berikut:

1. Butir-butir harus relevan atau terkait dengan apa yang diukur.
2. Butir-butir harus ringkas.
3. Butir-butir tidak membingungkan.
4. Butir-butir yang bagus harus memuat satu pemikiran.

Setelah menentukan pertanyaan atau butir-butir langkah selanjutnya adalah pembentukan skala akan memilih satu format jawaban untuk daftar pertanyaan. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan format tipe likert karena menurut J. Supranto dalam Lissita dan Green tipe likert tercermin dalam keragaman skor (*variability of scorer*) sebagai akibat penggunaan skala berkisar antara 1 sampai dengan 5, dari segi pandangan statistik, Skala dengan lima tingkatan (dari 1 sampai 5) lebih tinggi keandalannya dari skala dua tingkatan yaitu ya atau tidak. Selain itu tipe pengukuran likert sangat populer dengan sejumlah keuntungan Nasution (2003) antara lain :

1. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan.
2. Skala tipe likert mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu.

3. Selain itu skala likert ini sangat luwes atau fleksibel, lebih fleksibel daripada teknik pengukuran lainnya.

Kategori dari penilaian skala likert ;

- | | | |
|--------|-----------------------|-----|
| 1. ST | = SANGAT SETUJU | : 5 |
| 2. S | = SETUJU | : 4 |
| 3. RR | = RAGU-RAGU | : 3 |
| 4. TS | = TIDAK SETUJU | : 2 |
| 5. STS | = SANGAT TIDAK SETUJU | : 1 |

3.7 TEKNIK PENELITIAN

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu penarikan sample dengan pertimbangan tertentu.pertimbangan tersebut didasarkan pada kepentingan atau tujuan penelitian.elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representative atau mewakili populasi.serang juga disebut judgement sampling.dalam purposive pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya misalnya disini yang diambil subyek adalah

Karyawan yang ada di PT.Budi Makmur Jaya Murni berjumlah 519 tenaga kerja baik tenaga tetap maupun tidak tetap, yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan .untuk tenaga kerja perempuan 55 orang sisanya laki-laki 464 orang. Sampel yang akan saya teliti 55 Orang karyawan.

3.8 JENIS DATA

Adapun data yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung dari sumbernya diamatai dan dicatat untuk kepentingan penelitian.

3.9 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

3.9.1 Observasi

Pengumpulan data melalui teknik observasi (pengamatan) adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian.

3.9.2 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden wawancara sering disebut kuisisioner lisan adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pwawancara untuk memperoleh data (informasi) dari responden

3.9.3 Kuesioner

Kuesoiner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien di bandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.pengumpulan data melalui kuesioner dapat lebih murah karena dikerjakan oleh satu orang .selain itu dengan

menggunakan kuisisioner peneliti dapat menghubungi responden-responden yang kadang sulit dijumpai .

Dalam kuisisioner peneliti memiliki lebih banyak waktu untuk mengumpulkan data bukti pembicaraan dengan orang lain atau mempertimbangkan panjangnya jawaban dibandingkan dengan teknik wawancara. dalam kuisisioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati dirinya etimbang cara-cara komunikasi yang lain.

3.10 Populasi dan pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representative atau mewakili populasi. Sering juga disebut judgement sampling. dalam purposive pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya misalnya disini yang diambil subyek adalah Karyawan yang ada di PT. Budi Makmur Jaya Murni berjumlah 519 tenaga kerja baik tenaga tetap maupun tidak tetap, yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

3.11 Teknik Analisa Data

3.11.1 Analisis Deskriptif

Adalah analisis data berdasarkan hasil jawaban responden, mengenai karakteristik dan penilaian konsumen yang disusun dalam tabulasi data. Untuk mendukung keakuratan hasil maka perlu dilakukan interpretasi dan pendefinisian dari data-data tersebut.

3.12 Uji Instrumen

3.12.1 Uji Validasi

Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahhan suatu intrumen (Arikunto, 1998) Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan yaitu mengungkap data variabel yang di teliti tepat. Tinggi rendahnya validitas intrumen menunjukkan sejauh mana data yang di peroleh tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan validitas internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukur menggunakan analisi butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subyek Independent

X = Nilai Skor Butir (nilai skor tertentu)

$\sum X$ = Jumlah Kuadrant Nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah KUadrant Nilai Y

(Arikunto, 1998:159-160).

Besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan korelasi, dengan taraf signifikan (α) = 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r table maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut, sehingga kuisioner sebagai alat ukur dinyatakan valid atau sah. Jika r hitung kurang dari r table maka tidak ada korelasi yang nyata antar kedua variabel, sehingga kuisioner dinyatakan tidak valid.

3.12.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Teknik uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan *Cronbach*

Alpha. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai alpha lebih dari 0.6. (Azwar, 1997)

Kriteria untuk menguji reliabilitas dapat dibuktikan jika koefisien Alpha Cronbach > 0,6 (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

3.13 Analisis verifikatif (inferensial)

3.13.1 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dala suatu persamaan regresi terdapat suatu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen, Algifari (2000). Secara umm model regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = konstanta

X₁ = Program Keselamatan Kerja

X₂ = Program Kesehatan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Faktor Keselamatan Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Faktor Kesehatan Kerja

3.13.2 Analisis Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2001).

3.13.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 dipergunakan untuk melihat kemampuan suatu model apakah variasi variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model tersebut dapat menjelaskan variasi variabel yang dijelaskan. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1. Menurut Setiaji (2004), tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pemilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. R^2 dan uji F bersifat sejalan/saling menggantikan (Setiaji, 2004: 22). R^2 tidak ada ujinya, dan keberartian R^2 dapat diterima apabila nilai F di atas 4.

3.13.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk mengetahui variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara terpisah dari variabel lainnya. Hal ini dimaksudkan agar pengaruh variabel X dan Y merupakan pengaruh yang murni (Sudarmanto, 2005). Nilai koefisien determinasi parsial dapat dicari dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r) parsial yang diperoleh dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Variabel bebas yang mempunyai r^2 paling besar, menunjukkan variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikatnya.

3.14 Analisis Uji Hipotesis

1. Uji F (F-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan uji F sebagai berikut:

- Menentukan hipotesa nihil (H_0) dan hipotesa alternatif (H_1)
- Menentukan tingkat signifikansi (p -value) atau α sebesar 5%.
- Menentukan kriteria pengujian,
 - p -value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a .
 - p -value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a .
- Perhitungan nilai F
- Kesimpulan

2. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dengan tingkat signifikansi (p -value) atau $\alpha = 5\%$.

Kriteria dalam pengujian ini adalah:

1. p -value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a .
2. p -value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a .

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan survey pada 55 karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni, melalui penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif dan metode inferensial. Metode deskriptif merupakan analisis yang menggambarkan tentang profil karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar hasil kesimpulan dalam penelitian ini tidak bias.

4.1. Uji Instrument Data

4.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Uji Korelasi Product Moment*. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis (r tabel $N=55$) adalah sebesar 0,2654. Jika r hitung (untuk r tiap butir pertanyaan terhadap skor total) lebih besar dari nilai r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.1

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item	Koefisien Korelasi			r tabel	keterangan
	Kompensasi langsung	Kompensasi tidak Langsung	Prestasi kerja		
Item 1	0.658	0.893	0.822	0.2654	valid
Item 2	0.628	0.836	0.800	0.2654	valid
Item 3	0.746	0.727	0.802	0.2654	valid
Item 4	0.832	0.880	0.568	0.2654	valid
Item 5	0.782	0.880	0.793	0.2654	valid
Item 6	0.840	0.787	0.812	0.2654	valid
Item 7	0.857	0.922	0.761	0.2654	valid
Item 8	0.859	0.891	0.712	0.2654	valid
Item 9	0.669	0.568	0.557	0.2654	valid
Item 10	0.819	0.771	0.754	0.2654	valid

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik pada variabel kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, serta prestasi kerja nilai r hitung > r tabel (0,2654). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan kompensasi langsung, dan kompensasi tidak serta prestasi kerja dapat dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Nunnally, 1978). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Crobach	Nilai Kritis	Keterangan
Finansial langsung	0,914	0,6	Reliabel
Finansial tidak Langsung	0,944	0,6	Reliabel
Prestasi kerja	0,880	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2011

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki koefisien alpha Cronbach's diatas 0,6. Dengan demikian kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur data telah dapat dinyatakan reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1, 00 – 1, 80	=	Sangat Tidak Setuju
1, 81 – 2, 60	=	Tidak setuju
2, 61 – 3,40	=	Netral
3, 41 – 4, 20	=	Setuju
4.21 – 5, 00	=	Sangat setuju

4.2.1 Penilaian terhadap Variabel Kompensasi langsung

Kompensasi langsung diukur dengan 10 indikator yang dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.3

Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi Langsung

Item	Indikator Kompensasi langsung	Mean	Persentase	Kategori
Item 1	Gaji sesuai ketrampilan	3.80	76.0 persen	Setuju
Item 2	Gaji sesuai UMR	4.11	82.2 persen	Setuju
Item 3	Gaji mampu memenuhi kebutuhan pokok	2.95	58.9 persen	Cukup Setuju
Item 4	Gaji dapat meningkatkan prestasi	3.31	66.2 persen	Cukup Setuju
Item 5	Gaji sesuai jabatan	3.73	74.5 persen	Setuju

Item 6	Gaji diukur dari pendidikan dan pengalaman kerja	3.76	75.3 persen	Setuju
Item 7	Gaji yang diterima sekarang	3.55	70.9 persen	Setuju
Item 8	Perusahaan menaikkan gaji bila indeks hidup naik	3.36	67.3 persen	Cukup Setuju
Item 9	Karyawan bisa memiliki saham perusahaan	2.75	54.9 persen	Cukup Setuju
Item 10	Standar gaji sama dengan perusahaan lain	3.24	64.7 persen	Cukup Setuju
Mean Total		3.45	69.1 persen	Setuju

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011(Lampiran 2)

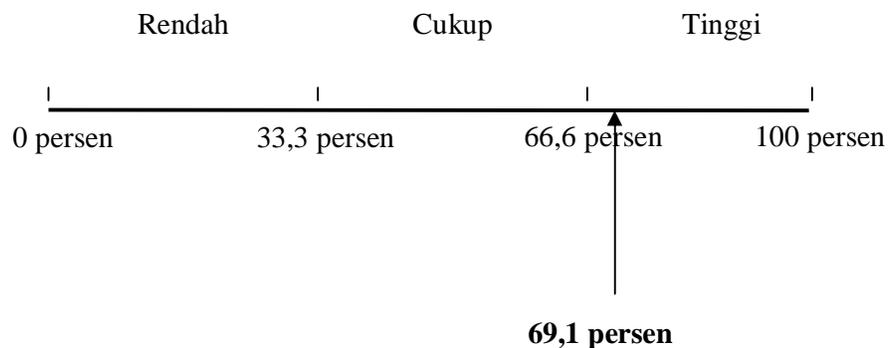
Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang diambil sebagai sampel, semua karyawan telah memberikan penilaian tinggi atau setuju terhadap variabel Kompensasi langsung dengan rata-rata skor sebesar 3,45 (69,1 persen), yaitu berada pada interval antara 3,41 – 4,20. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator gaji sesuai UMR, sedangkan penilaian terendah terjadi pada indikator karyawan bisa memiliki saham perusahaan.

Hasil ini berarti bahwa perusahaan PT. Budi Makmur Jaya Murni telah memberikan gaji yang layak sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan beserta, memberikan gaji sesuai UMR, dan mampu mencukupi kebutuhan karyawan serta adanya bonus yang sesuai dengan resiko pekerjaan karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi langsung sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi kerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama. Hal ini karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu merasa kurang akan apa yang dimiliki. Ketika kompensasi langsung yang diberikan oleh organisasi sebenarnya sudah mencukupi kebutuhan hidup, orang akan terus merasa kurang, karena begitu kebutuhan

ini terpenuhi akan muncul kebutuhan – kebutuhan baru dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan

Hal ini sesuai dengan pendapat Kanungo (1992) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Kompensasi langsung sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi hal ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi karyawan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel Kompensasi langsung maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel Kompensasi langsung. Skor rata-rata Kompensasi langsung sebesar adalah sebesar 69,1 persen (tabel 4.3). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



Gambar 4.1 Interpretasi Skor Rata – rata Kompensasi langsung

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa skor rata – rata Kompensasi langsung berada pada kategori tinggi.

4.2.2 Penilaian terhadap Variabel Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung diukur dengan 10 indikator. Hasil deskriptif terhadap Kompensasi tidak langsung dapat ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.4

Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi tidak langsung

Item	Indikator Kompensasi tidak langsung	Mean	Persentase	Kategori
Item 1	Pemberian tunjangan hari raya	3.58	71.6 persen	Setuju
Item 2	Jaminan hari tua	3.71	74.2 persen	Setuju
Item 3	Piagam tidak diberikan dalma bentuk piagam	3.69	73.8 persen	Setuju
Item 4	Bonus dapat meningkatkan semangat	3.33	66.5 persen	Cukup Setuju
Item 5	Perusahaan memberikan penghargaan yang berprestasi	3.35	66.9 persen	Cukup Setuju
Item 6	Besarnya bonus yang diberikan perusahaan	3.07	61.5 persen	Cukup Setuju
Item 7	Program bantuan beasiswa	3.82	76.4 persen	Setuju
Item 8	Program rekreasi	3.65	73.1 persen	Setuju
Item 9	Pemberian rumah dinas	2.60	52.0 persen	Cukup Setuju
Item 10	Masa cuti periode tertentu	3.75	74.9 persen	Setuju
Mean Total		3.45	69.1 persen	Setuju

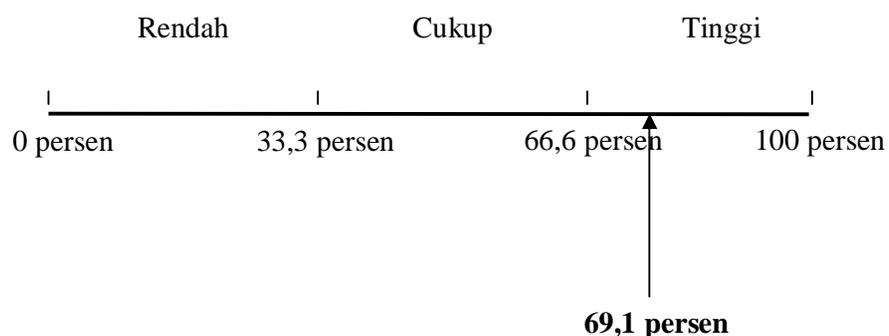
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 55 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian yang tinggi atau setuju terhadap variabel Kompensasi tidak langsung dengan rata-rata skor sebesar 3,45 dan 69,1 persen yaitu dengan skor antara 3,41 – 4,20. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator program bantuan beasiswa dan penilaian terendah terjadi pada indikator pemberian rumah dinas.

Hasil ini berarti bahwa perusahaan PT. Budi Makmur Jaya Murni telah memberikan program jamsostek, mendapat cuti (hamil, melahirkan, sakit, alasan penting). Kompensasi tidak langsung diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati, untuk menikmati kompensasi tersebut menunggu kelak pada waktu yang ditentukan.

Kompensasi karyawan merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel kompensasi tidak langsung maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel kompensasi nonfinansial. Skor rata-rata kompensasi tidak langsung sebesar adalah sebesar 69,1 persen (tabel 4.4). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



Gambar 4.2 Interpretasi Skor Rata – rata kompensasi tidak langsung

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa skor rata – rata kompensasi nonfinansial berada pada kategori tinggi.

4.2.3. Deskriptif terhadap Variabel Prestasi Karyawan

Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni dengan 10 butir pertanyaan. Hasil deskriptif terhadap Prestasi Karyawan ditunjukkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Prestasi Karyawan

Item	Indikator Prestasi	Mean	Persentase	Kategori
Item 1	Pekerjaan sesuai target	3.89	77.8	Tinggi
Item 2	Mampu melaksanakan tugas	3.93	78.5	Tinggi
Item 3	Berusaha meningkatkan kemampuan kerja	4.15	82.9	Tinggi
Item 4	Tidak melakukan kesalahan	4.00	80.0	Tinggi
Item 5	Jam kerja digunakan dengan baik	4.20	84.0	Tinggi
Item 6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.67	73.5	Tinggi
Item 7	Teliti dalam bekerja	3.56	71.3	Tinggi
Item 8	Bekerja sesuai prosedur	3.98	79.6	Tinggi
Item 9	Bekerja tidak melewati batas waktu	2.82	56.4	Cukup Tinggi
Item 10	Berusaha meningkatkan hasil kerja	4.24	84.7	Sangat Tinggi
Mean Total		3.84	76.9%	Tinggi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011 (Lampiran 2)

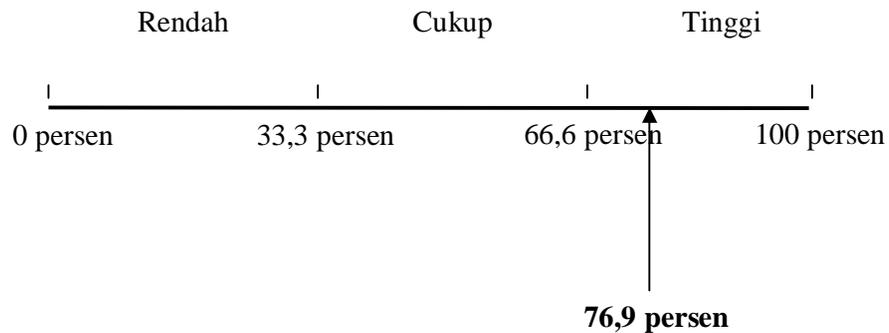
Berdasarkan hasil deskriptif terhadap Prestasi Karyawan menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3,84 (76,9 persen) yang berarti Prestasi Karyawan secara rata-rata adalah tinggi karena berada pada interval 3,41 – 4,20. Prestasi Karyawan tertinggi terjadi pada berusaha meningkatkan hasil kerja dan penilaian terendah adalah bekerja tidak melewati batas waktu.

Hasil ini menunjukkan bahwa Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni sudah tinggi, tetapi agar Prestasi Karyawan lebih tinggi lagi, hendaknya pihak manajemen terutama pimpinan organisasi memberikan pelatihan kerja atau pembekalan secara periodik kepada semua karyawan, sehingga kemampuan karyawan semakin berkembang. Selain itu pihak perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan inovasi – inovasi yang dimiliki guna memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Menilai Prestasi Karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat Prestasi Karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi, termasuk keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2003) menyatakan bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi.” Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga dan pikiran, serta waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Dengan demikian perusahaan harus memberi umpan balik kepada karyawannya agar memiliki prestasi kerja yang tinggi salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk mengetahui penilaian atau persepsi karyawan pada variabel prestasi maka dilakukan interpretasi berdasarkan skor rata-rata variabel prestasi kerja. Skor rata-rata

variabel prestasi kerja sebesar adalah sebesar 76,9 persen (tabel 4.5). Nilai tersebut diinterpretasikan kedalam interval skala yang dapat dilihat pada gambar berikut ini ;



Gambar 4.3 Interpretasi Skor Rata – rata prestasi

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa skor rata – rata prestasi berada pada kategori tinggi.

4.3. Analisis Statistik

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS 17.

4.3.1 Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap Kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, yang mempengaruhi Prestasi Karyawan pada PT.Budi Makmur Jaya Murni dilihat dalam tabel 4.6

Tabel 4.6

Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Prestasi

Variabel Independen	Koefisien	t-hitung	t-tabel
	Regresi		
Konstanta	1.439		
Kompensasi langsung (X ₁)	0.504	6.661	2.006
Kompensasi tidak langsung (X ₃)	0.191	3.144	2.006
F hitung	33,730		
F tabel	3,1751		
Adjusted R ²	0,548		

Sumber : Data hasil regresi (Lampiran 6)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Karyawan pada PT.Budi Makmur Jaya Murni sebagai berikut :

$$Y = 1,439 + 0,504 X_1 + 0,191 X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

4.3.1.1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai Konstanta sebesar 1,439 menyatakan bahwa jika tidak ada Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung ($X=0$) maka secara statistik Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni adalah 1,439

4.3.1.2. Koefisien Kompensasi langsung (b_1)

Kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,504. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi langsung dan prestasi menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi langsung yang telah dimiliki karyawan semakin meningkat mengakibatkan prestasi yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi langsung yang semakin menurun maka prestasi akan menurun.

4.3.1.3. Koefisien Kompensasi tidak langsung(b_2)

Kompensasi tidak langsung (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,191. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kompensasi tidak langsung dan prestasi menunjukkan hubungan yang searah. Kompensasi tidak langsung karyawan semakin baik mengakibatkan prestasi yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kompensasi tidak langsung yang semakin menurun maka prestasi akan menurun.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji Hipotesis secara Parsial

Uji secara parsial untuk membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan membandingkan p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir (5 persen), dapat digunakan untuk menyimpulkan menolak atau menerima hipotesis.

- a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji t
- c. Menentukan t tabel pada $Df=n-k-1$ ($Df=55,5\%$, 2,006)
- d. Kesimpulan

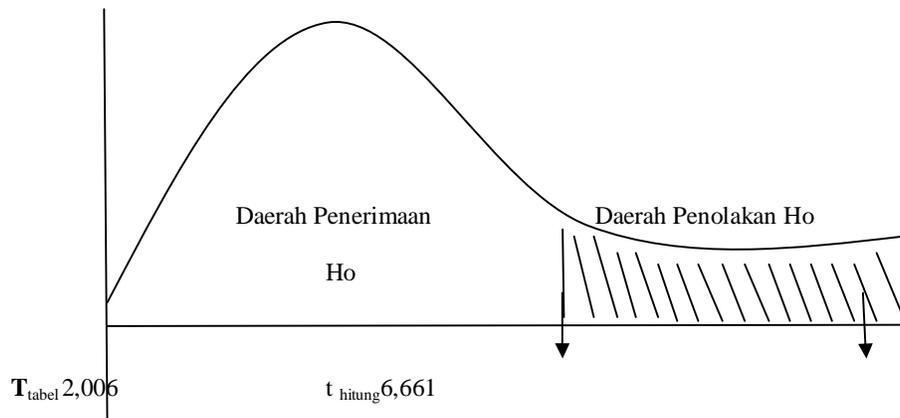
Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

1) Pengujian variabel Kompensasi langsung (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.6 variabel Kompensasi langsung diperoleh t hitung sebesar 6,661 dan t tabel (2,006), sehingga $6,661 > 2,006$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Kompensasi langsung terhadap Prestasi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif Kompensasi langsung terhadap Prestasi Karyawan secara nyata dan signifikan” **terbukti**.

Dalam pengambilan keputusan dapat diperjelas dengan gambar 4.1 sebagai berikut :

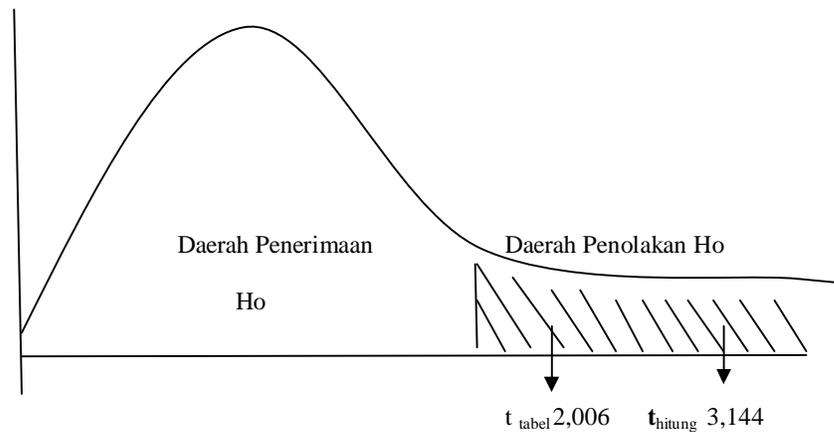


Gambar 4.4 Uji t pada variabel Kompensasi langsung (X_1)

2) Pengujian variabel Kompensasi tidak langsung (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.6 variabel Kompensasi tidak langsung diperoleh t hitung sebesar 3,144 dan t tabel (2,006), sehingga $3,144 > 2,006$. Hasil ini berarti H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan positif Kompensasi tidak langsung terhadap Prestasi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi tidak langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi tidak langsung maka Prestasi Karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif kompensasi nonfinansial terhadap Prestasi Karyawan secara nyata dan signifikan” **terbukti**.

Dalam pengambilan keputusan dapat diperjelas dengan gambar 4.5 sebagai berikut :



Gambar 4.5 Uji t pada variabel Kompensasi tidak langsung (X_2)

4.2.3.2 Analisis Korelasi koefisien determinasi parsial

Untuk mengetahui faktor kompensasi yang memberikan pengaruh relative paling besar terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni” digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Hasil koefisien determinasi parsial dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Hasil Korelasi Parsial

Variabel	Koef. Determinasi Parsial (r^2)
Kompensasi langsung (X_1)	0.460
Kompensasi tidak langsung (X_2)	0.160

- 1) $r_{y1,2} = 0,460$ koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,460 artinya 46 persen variabel Prestasi Karyawan dipengaruhi oleh faktor Kompensasi langsung.

2) $r_{y2,1} = 0,160$ koefisien determinasi sebesar 0,160 artinya 16 persen variabel Prestasi Karyawan dipengaruhi oleh faktor Kompensasi tidak langsung

Dari analisis kedua variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel faktor Kompensasi langsung (X_1) sebesar 0,460 atau 46 persen. Dengan demikian untuk variabel faktor Kompensasi langsung (X_1) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni.

4.3.2.3 Uji Hipotesis Untuk Regresi Secara Serentak

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel Kompensasi langsung dan kompensasi nonfonansial terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- b. Uji statistik yang digunakan adalah uji F
- c. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5 persen sehingga nilai F_{tabel} sebesar 3,1751
- d. Kesimpulan

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil analisis menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil analisis uji F

ANOVA^b

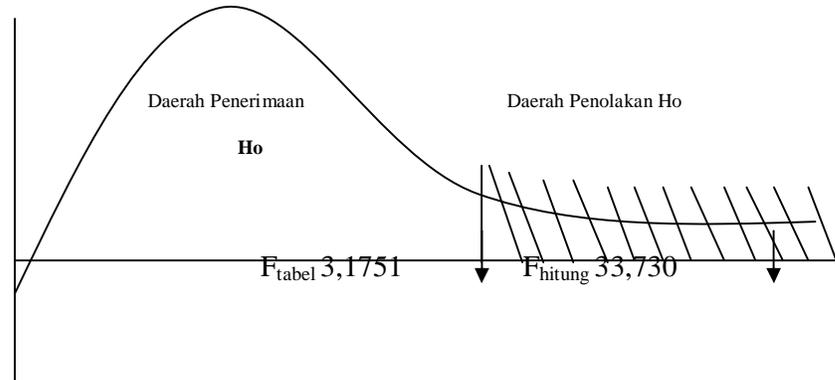
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.915	2	3.957	33.730	.000 ^a
	Residual	6.101	52	.117		
	Total	14.015	54			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari Tabel 4.8 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 33,730 dengan F_{tabel} sebesar 3,1751. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} , maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa Kompensasi langsung (X_1), dan Kompensasi tidak langsung (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Karyawan di PT.Budi Makmur Jaya Murni.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.6 sebagai berikut :



Gambar 4.6 Uji Distribusi F variabel X_1 , dan X_2

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh secara simultan Kompensasi langsung, dan Kompensasi non financial terhadap Prestasi Karyawan pada PT.Budi Makmur Jaya Murni **terbukti**.

4.3.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Ganda

Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil koefisien determinasi ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.548	.34252

a. Predictors: (Constant), Kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

Dari tabel 4.9 dapat koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,565, maka dapat diartikan bahwa 56,5 persen Prestasi Karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi langsung (X_1), dan Kompensasi tidak langsung (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 43,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompensasi langsung terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,661 > 2,006$). Hal ini disebabkan karena sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kebutuhan hidupnya, baik itu berupa gaji pokok, bonus maupun tunjangan. Kompensasi langsung juga digunakan untuk memenuhi kehidupan sehari - hari karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini sesuai dengan pendapat Kanungo (1992) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi ekonomi atau finansial yang bersifat langsung maksudnya adalah bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berupa finansial yang langsung diterima dan dapat dinikmati oleh karyawan atau anggota organisasi. Kompensasi langsung sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai prestasi seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni, terbukti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,144>2,006). Kompensasi tidak langsung diberikan perusahaan kepada karyawannya, tetapi tidak dapat langsung dinikmati, untuk menikmati kompensasi tersebut menunggu kelak pada waktu yang ditentukan. Berdasarkan penilaian pegawai PT.Budi Makmur Jaya Murni menunjukkan bahwa pegawai memberikan penilaian yang paling rendah pada item puas dengan fasilitas jamsostek yang diberikan. Jaminan keamanan dan kesehatan pada dasarnya tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan perasaan aman dan puas karyawan pada pekerjaannya. Program jamsostek akan membuat pekerja diayomi, karena keselamatan dan kesejahteraannya diperhatikan, yang berdampak positif berupa terpeliharanya motivasi dan dedikasi kerja yang tinggi. Namun masih banyak pimpinan perusahaan yang memandangnya sebagai beban. Di antara perusahaan itu apabila tidak dapat mengelak dari kewajiban ikut serta dalam Jamsostek, ada yang tidak melaporkan gaji/upah pekerja sebagaimana sebenarnya untuk memperkecil dana yang harus disetorkan. Di samping itu pula ada yang hanya melaporkan sebagian saja para pekerjaannya, dengan maksud yang sama. Akibat buruknya akan terjadi pada saat pekerja menuntut hak santunannya pada PT. Jamsostek, yang memberikan santunan tidak sesuai dengan harapan pekerja yang bersangkutan. Sehubungan dengan itu seharusnya para pengusaha tidak perlu merasakan keikutsertaannya dalam Jamsostek sebagai suatu beban, tetapi

justru sebagai jaminan atas kesinambungan dan kemajuan bisnisnya, yang memerlukan para pekerja adalah perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi langsung dan Tidak langsung Terhadap Prestasi

Pengujian pengaruh Kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan. Hal ini ditunjukkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 33,730 dan F_{tabel} sebesar 3,1751. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu Kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Jaya Makmur Murni.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 1,439 + 0,504 X_1 + 0,191 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni adalah sebesar 56,5 persen dan sisanya sebesar 43,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa kedua variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Karyawan, dan Kompensasi langsung terbukti merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Karyawan PT. Budi Makmur Jaya Murni. Artinya semakin

tinggi Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa gaji pokok, bonus, uang lembur, tunjangan dan fasilitas yang diberikan, pemberian tugas yang menarik dan menantang, pemberian tanggung jawab yang memuaskan, adanya pengakuan kerja dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman maka Prestasi Karyawan akan semakin meningkat. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi langsung merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya Kompensasi langsung merupakan faktor yang paling menunjang pada peningkatan Prestasi Karyawan.

Hal ini disebabkan karena perusahaan dalam memberi dukungan kepada karyawan yang berupa tunjangan atau kompensasi memiliki harapan terhadap loyalitas karyawan dan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi mereka. Kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius karena menyangkut kerja sama antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan yang mengarah pada tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan berusaha keras mengikuti perkembangan luar agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kompensasi mempengaruhi organisasi dan karyawan beserta persyaratan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi secara tepat dan benar sesuai kondisi perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Karyawan. Kompensasi tersebut lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja dengan memotivasi para karyawan mencapai prestasi lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja termasuk pada PT. Budi Makmur Jaya Murni maka tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, akan membuat karyawan yang baik akan keluar. Kompensasi perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap Prestasi Karyawan dalam menentukan loyalitas dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan demi tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi yang tinggi disebabkan bagaimana pengaruh kompensasi tersebut dapat menghayati, menghargai dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil prestasi yang tinggi sehingga hasil yang diperoleh lebih menguntungkan perusahaan dalam kualitas dan pendapatan yang maksimal.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, tunjangan, dan bonus sebagai Kompensasi langsung karena terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan. Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dan dengan apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga hendaknya disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan UMR dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel kompensasi finansial yang terdiri dari finansial langsung dan finansial tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Budi Makmur Jaya Murni. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2009) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Java Mitra Digdaya di Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujatmoko (2007) yang menemukan bahwa insentif memiliki hubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta. Insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung (Hasibuan, 2006), artinya variabel kompensasi langsung yang terdiri dari insentif, gaji dan upah mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pada karyawan Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta, hasil uji yang dilakukan peneliti juga menemukan bahwa kompensasi langsung mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Budi Makmur Jaya Murni.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni juga akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi yang terdiri dari Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni juga akan semakin meningkat.
3. Kompensasi langsung paling berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni. Hal ini berarti bahwa Prestasi Karyawan PT.Budi Makmur Jaya Murni lebih ditentukan pada besar kecilnya Kompensasi langsung yang diperolehnya dibanding faktor kompensasi yang lain.

5.2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang melakukan restrukturisasi.

1. Pihak manajemen PT. Budi Makmur Jaya Murni hendaknya memprioritaskan dalam peningkatan Kompensasi langsung karena terbukti berpengaruh dominan terhadap Prestasi Karyawan. Langkah yang dilakukan dengan meningkatkan indikator yang dinilai paling rendah yaitu karyawan bisa memiliki saham perusahaan. Selama ini yang bisa memiliki saham perusahaan hanya karyawan dengan jabatan tertentu, sebaiknya kepemilikan saham tidak dibatasi hanya manajer saja, namun tidak menutup kemungkinan bagi karyawan lainnya asal mereka cukup memiliki modal untuk membeli saham. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus dan gaji yang sesuai harapan karyawan. Pimpinan hendaknya memberikan bonus yang sesuai dengan pengorbanan dan prestasi karyawan jika mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Selain meningkatkan Kompensasi langsung, hendaknya pihak perusahaan juga memperhatikan Kompensasi tidak langsung, dengan meningkatkan indikator yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu pemberian rumah dinas. Hendaknya pihak perusahaan memberikan rumah dinas bagi karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama dan telah menduduki jabatan tertentu, misalnya kabag atau manajer.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, imam, (2005). Aplikasi analisis multivariante program spss. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).

Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

Kanungo, R.N. and M. Menconca, (1992). *Compensation: Effective Reward Management*, Butterworths, Canada

Zaenal Mustafa EQ, (1995). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Yogyakarta : BPFE Universitas Islam Indonesia.

Hasibuan Malayu ,Drs . H S.P .manajemen sumber daya manusia edisi revisi , cetakan kedelapan , Maret 2006

William B. werther dan Keith Davis.mabnajemen sumber daya manusia

Edisi revisi, manajemen sumber daya manusia cetakan kedelapan,Maret 2006

Flippo B. Edwin manajemen sumber daya manusia edisi revisi, cetakan kedelapan Maret 2006

Sikulla F. Andrew manajemen sumber daya manusia edisi revisi , cetakan kedelapan Maret 2006

Peterson dan Plowman manajemen sumber daya manusia edisi revisi , cetakan kedelapan Maret 2006

Dessler Gary personal management 1993

Rachmawati Kusdyah . SE. MM

<http://adln.lib.unair.ac.id>

<http://eprints.undip.ac.id>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan teliti sebelum mengisi jawaban dari pertanyaan yang ada.
2. Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang disediakan dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia adalah:
S.s : bila pertanyaan **sangat setuju** dengan keadaan teman-teman
S : bila pertanyaan **setuju** dengan keadaan teman-teman
R.r : bila pertanyaan **ragu-ragu** dengan keadaan teman-teman
K.s : bila pertanyaan **kurang setuju** dengan keadaan teman-teman
T.s : bila pertanyaan **sangat tiak setuju** dengan keadaan teman-teman
3. Jawablah dengan jujur sesuai dengan dirinya yang sebenarnya dan bukan berdasarkan jawaban yang baik . Semua jawaban teman-teman adalah benar dan tidak ada yang salah.
4. Tidak perlu buru-buru karena waktu tidak dibatasi.
5. Semua nomor harus dijawab semua.
6. Jika telah selesai, teliti kembali jawaban teman-teman untuk memastikan semua pertanyaan telah teman-teman isi.

SELAMAT MENGERJAKAN

IDENTITAS DIRI

Nama :

Umur :

1. Kompensasi Langsung

No	Pertanyaan	A	B	C	D	E
		S.s	S	Rr	K.s	T.s
1	Gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan saya.					
2	Gaji yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR).					
3	Besarnya gaji saya yang diberikan oleh perusahaan saat ini dapat memenuhi kebutuhan pokok (sandang,pangan,papan).					
4	Menurut saya, besarnya gaji yang saya terima saat ini dapat meningkatkan prestasi kerja saya.					
5	Besarnya gaji yang telah saya terima sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki saat ini.					
6	Menurut saya, jika besarnya gaji yang saya terima telah diukur dari pendidikan terakhir dan berdasarkan pengalaman kerja saya.					
7	Tentang gaji yang saya terima saat ini sesuaikan dengan UMR DIY					
8	Saat ini perusahaan telah menetapkan kenaikan gaji secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.					

9	Menurut saya, jika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki saham-saham perusahaan.					
10	Menurut saya, menyangkut pembayaran kepada karyawan ditempat saya bekerja pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima pada karyawan serupa diperusahaan lain.					

2. Kompensasi Tidak Langsung

No	Pertanyaan	A	B	C	D	E
		S.s	S	Rr	K.s	T.s
1	Menurut saya, mengenai pemberian tunjangan hari raya saat ini.					
2	Menurut saya, mengenai kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan jaminan hari tua (pesangaon/pension).					
3	Saya akan setuju, apabila penghargaan tidak diberikan dalam bentuk piagam.					
4	Bonus yang diberikan perusahaan saat ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
5	Perusahaan saat ini memberikan penghargaan kepada saya yang berprestasi (selain bonus).					
6	Kira-kira saya telah setuju dengan bonus yang diberikan perusahaan saat ini.					
7	Setuju jika perusahaan mengadakan program					

	bantuan beasiswa karyawan melalui tugas belajar (yang berkaitan dengan pekerjaan).					
8	Saya setuju dengan program-program rekreasi yang diberikan oleh perusahaan.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja saat ini memberikan rumah dinas/mess.					
10	Perusahaan saat ini telah memberikan masa cuti pada periode tertentu (cuti hamil).					

3. Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	A	B	C	D	E
		S.s	S	Rr	K.s	T.s
1	Pekerjaan yang telah saya kerjakan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2	Saya merasa mampu dalam melaksanakan tugas.					
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
4	Saya pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.					
5	Jam kerja yang diberikan sudah saya gunakan dengan baik.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7	Saya selalu teliti dalam bekerja.					

8	pelaksanaan tugas yang saya lakukan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ada.					
9	Saya dalam bekerja melewati standar waktu yang telah ditetapkan (over time) dengan hasil yang sama.					
10	Didalam saya bekerja selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang baik.					

Ket :

- A. Jawaban A, sangat setuju
- B. Jawaban B, setuju
- C. Jawaban C, ragu-ragu
- D. Jawaban D, kurang setuju
- E. Jawaban E, tidak setuju