

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN PULP MAKING 9 PADA PT. INDAH KIAT
PULP AND PAPER Tbk PERAWANG**

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH :

NAMA : ENI. ROSMAWATI

NIM : 10871004563

PROGRAM S1

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2012

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PULP MAKING 9 PADA PT. INDAH KIAT.

Oleh:

ENI ROSMAWATI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Kiat bagian Pulp Making 9. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis bahwa pengaruh secara simultan terhadap produktivitas sebesar 0,794 atau 79,4% yang berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan independen adalah kuat. Selanjutnya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat bagian Pulp Making 9 dengan nilai pengaruh masing-masing 68% dan - 7,6%.

Keyword : Produktivitas kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I : PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang	1
I. 2. Perumusan Masalah	4
I. 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
I. 4. Sistematika Penulisan.....	5

BAB I : TELAAH PUSTAKA

II. I. Pengertian Produktivitas.....	7
II.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	9
II. 3. Pengertian Kompensasi.....	10
II. 4. Tujuan Pemberian Kompensas	13
II. 5. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi	14
II. 6. Komponen – Komponen Keluaran Kompensasi.....	15
II. 7. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas dan Kompensasi.....	17
II. 8. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas.....	20
II. 9. Kerangka berfikir.....	21
II. 10. Variabel Penelitian.....	21
II. 11 Hipotesis.....	22

BAB III : METODE PENELITIAN

III. 1. Lokasi dan Waktu penelitian.....	23
III. 2. Jenis dan Sumber Data.....	23

III. 3. Populasi Data	23
III. 4. Teknik Pengumpulan Data.....	24
III. 5. Defenisi Operasional Variabel	25
III. 6. Pengolahan Data	26
a.Uji kualitas Data.....	27
b.Uji Asumsi Klasik.....	28
III.7. Analisis Data.....	30
BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	
IV. 1. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan	33
IV.2. Struktur Organisasi.....	35
IV.3. Aktivitas Perusahaan	37
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1. Hasil Penelitian.....	39
A. Identitas Responden.....	39
B. Deskripsi Variabel.....	41
1. Analisis Kompensasi Finansial.....	41
2. Analisis Kompensasi Non Finansial.....	42
3. Analisis Produktivitas Kerja.....	43
C. Uji Kualitas Data	44
1. Uji Reliabilitas.....	44
2. Uji validitas	45
D. Uji Asumsi Klasik.....	46
1. Uji Normalitas.....	46
2 Uji heteroskedastisita.....	46
3 Multikoleneartitas.....	47
E. Analisa Hasil Penelitian.....	47
1. Pengaruh Secara Simultan.....	48
2. Pengaruh Secara Parsial.....	49

V. 2. Pembahasan.....	50
-----------------------	----

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

V.I. Kesimpulan	52
-----------------------	----

V. 2. Saran52
-------------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1	produksi tahun 2006 – 2010 pada Pulp Making 9.....	3
3. 1	Defenisi operasional variable	26
V. 1	Responden berdasarkan umur	41
V. 2	Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
V. 3	Responden berdasarkan Lama Kerja.....	42
V. 4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kompensasi Finansial.....	43
V. 5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kompensasi Non Finansial	44
V. 6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Produktivitas Kerja.....	45
V. 7	Uji Reliabilitas	46
V. 8	Uji validitas	47
V.9	Uji Multikolonearitas	50
V.10	Hasil Koefisien Determinasi.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan tujuan perusahaan yang paling utama disamping laba, ekspansi, maupun kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang produktif dengan memberikan kompensasi baik itu berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan asuransi dan lain sebagainya yang dibayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan, sedangkan kompensasi non finansial adalah sesuatu yang dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang berupa penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan menurun jika kompensasi tidak dipenuhi dengan baik dan benar, jika produktivitas kerja karyawan menurun maka hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, karena dapat mengurangi upaya-upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan tidak akan kehilangan tenaga kerja yang baik yang mempunyai semangat dan produktivitas kerja yang tinggi, jika manajer Sumber Daya Manusia memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat

kewajaran kompensasi financial dan non financial yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan. Maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan telah menyediakan atau menetapkan beberapa kebijakan untuk merangsang produktivitas kerja yang tinggi, yaitu berupa kompensasi financial dalam bentuk gaji, premi, asuransi dan lain sebagainya maupun kompensasi non financial dalam bentuk penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan juga mengalami fluktuasi setiap tahunnya, ada yang keluar dan ada yang masuk, hal ini membuktikan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kelangsungan tenaga kerja, agar tenaga kerja bekerja dengan baik dan berproduktivitas tinggi demi kelangsungan hidup perusahaan. PT. Indah Kiat Pulp & Paper merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang mengolah kayu menjadi kertas dan tissue. Saat ini PT. Indah Kiat Pulp & Paper pada bagian Pulp Making 9 mengolah kayu menjadi bubur kertas setengah jadi, Pulp Making 9 telah mempekerjakan karyawan sebanyak 56 orang pekerja, 44 orang yang shift dan 12 orang yang non shift. Karyawan yang shift bertugas mengontrol jumlah produksi, mutu dan limbah sedangkan yang non shift mengontrol laporan, 6k, dan tingkat absensi karyawan. Dari jumlah karyawan yang ada pada bagian Pulp Making 9, karyawan yang shift terdiri dari 4 (empat) group masing-masing group terdiri dari 11 (sebelas) orang termasuk

kepala shif, kepala regu, sedangkan yang non shif 6 (enam) orang operator proses dan 6 operator lapangan.

Sejak tahun 2006 sampai 2010 Produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan di tandai dengan meningkatnya dan menurunnya jumlah Produksi Pulp yang bisa di lihat pada table berikut:

Tabel I.1. : Jumlah Produksi dari tahun 2006 - 2010 pada Bagian Pulp Making 9

Tahun	SDM	Produksi ADT	Average rata – rata produksi	Total Cost	
				USD	USD/ ADT
2006	40	799,168.100	66. 597.342	271.249.331.980	339.4146
2007	42	751.322.790	62.610. 233	277.693.180.060	369.6057
2008	48	1075,478.250	89. 623. 188	422.898.833.150	393.2193
2009	47	991,851.366	82.654.280	368.972.309.930	372.0036
2010	53	472,646.620	39.387.218	190.788.776.420	403.6605

Sumber Data: PT.IKPP pada Pulp Making 9

Dari table I.1 dapat di lihat bahwa jumlah produksi setiap tahunnya naik turun, dari keseluruhan laporan yang ada dapat di lihat penurunan jumlah produksi terbesar terjadi pada tahun 2010 sebesar 472,646.620, dan kenaikan jumlah produksi terbesar terjadi pada tahun 2008 sebesar 1.075.478.250.

Di bagian Pulp Making 9 pemberian kompensasi di berikan sesuai dengan produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan di bagian produksi Pulp mengalami peningkatan maka kompensasi yang di berikan tinggi, dan begitu juga sebaliknya bila produktivitas kerja karyawan

di bagian produksinya menurun maka kompensasi nya akan rendah pula. Berdasarkan gejala-gejala tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “ **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PULP MAKING 9 PADA PT. INDAH KIAT “**

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi financial dan non financial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper pada bagian Pulp Makig 9.
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi financial dan non financial secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper pada bagian Pulp Making 9.

I.3. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi financial dan non financial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Pulp Making 9 di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi financial dan non financial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Pulp Making 9 pada PT.Indah Kiat Pulp & Paper Perawang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai aplikasi ilmu pengetahuan bagi penulis, khususnya di bidang kompensasi financial dan non financial.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan system kompensasi financial dan non financial di masa yang akan datang.
- c. Dapat di jadikan sebagai bahan referensi bagi pihak lain dan penelitian selanjutnya.

I.4. Sistematika penulisan

Dalam penelitian penulisan ini, penulis membagi dalam enam bab dimana antara bab memiliki kaitan satu sama lainnya yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di bahas mengenai latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan di bahas beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesa dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di bahas mengenai lokasi penelitian , jenis dan sumber data , teknik pengumpulan data , populasi dan sampel, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan membahas sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang di lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang di peroleh dari uraian dan pembahasan serta mengajukan saran-saran sebagai pertimbangan suatu permasalahan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II. 1. Pengertian Produktivitas

Sesuai apa yang dikatakan Sedarmayanti, mengutarakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana meningkatkan dan menghasilkan, atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Ada beberapa definisi Produktivitas yang dikemukakan berbagai sumber sebagai berikut:

1. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit (Sinungan, 2000 : 17).
2. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target, kuantitas, dan kualitas yang telah ditetapkan (Tisnawati, 2005 : 183).
3. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2007 : 109).

4. Prouktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya di gabungkan dan di gunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil yang di inginkan (Lisdarto, 2001 : 1).
5. Produktivitas adalah perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas masukan selama periode tersebut (Isyandi, 2004 :161)
6. Produktivitas adalah perbandingan antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan kuantitas dana dan daya yang di gunakan (Ahmad, 2002 : 2)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang di gunakan. Pengukuran produktivitas kerja dari tenaga kerja dapat di ukur berdasarkan waktu penyelesaiannya, dengan demikian produktivitas kerja di ukur dari output barang dan jasa dalam jam kerja perorang tertentu yang di rumuskan sebagai berikut: (Sinungan, 2005 : 23)

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Volume produksi}}{\text{Jam waktu kerja}}$$

Menurut Sinungan produktivitas tenaga kerja di nyatakan berkurang apabila: (Sinungan, 2005 : 23)

- a. Volume produksi di nyatakan berkurang penggunaan waktu kerja adalah sama (konstan)
- b. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah waktu kerja lebih lama.

sebaliknya Produktivitas Kerja dari Tenaga Kerja di katakana meningkat akan apabila:

- a. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah waktu kerja adalah sama atau tetap.
- b. Volume produksi tetap, sedangkan jumlah penggunaan waktu kerja adalah kurang atau sedikit.

II .2. Faktor -faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktvitas kerja baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah serta keseluruhannya seperti gizi, tingkat penghasilan atau kompensasi, pendidikan dan pelatihan, kondisi kerja, jamian sosial dan lain- lain.

Menurut Soedarmayanti factor-factor yang mempengaruhi produkivitas kerja adalah:

1. Sikap mental

2. pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen.
5. Tingkat penghasilan
6. Gizi dan kesehatan
7. jaminan social
8. lingkungan dan iklim kinerja
9. Sarana produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

II.3. Pengertian Kompensasi

Suatu cara departemen personalia meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah melalui pemberian Kompensasi.

Pada hakekatnya pada manajemen personalia seperti yang kita ketahui penetapan kompensasi adalah suatu cara dari antara fungsi operasional yang sangat penting, apabila kompensasi di berikan secara benar, para tenaga kerja akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi berperan penting bagi kerja karyawan secara individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan

ukuran nilai kerja karyawan di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Oleh sebab itu fungsi pemberian kompensasi adalah merupakan suatu tugas yang sangat sulit bagi manajemen karena fungsi ini juga berfungsi sebagai penghargaan yang di berikan secara layak dan adil terhadap para tenaga kerja sesuai dengan kontribusi mereka atas jasa yang di berikan untuk perusahaan untuk memajukan aktivitas perusahaan.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kompensasi di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang di tetapkan sebagai pengganti jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Ranupandoyo , 2002 : 12).
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun tidak di terima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Hasibuan , 2000 : 133).
3. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Soekidjo.2009:142).
4. Kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithal. 2004:357).

5. Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja (Wibowo. 2007: 348).
6. Kompensasi adalah merupakan komponen biaya yang paling besar dan penting (Martoyo,2002 :126).

Dari beberapa pendapat tentang pengertian Kompensasi yang telah di kemukakan di atas meskipun bebeda-beda namun mempunyai maksud yang sama, yakni : kompensasi tersebut merupakan keseluruhan pengeluaran perusahaan untuk bayaran atas jasa yang telah di berikan kepada karyawan nya baik secara financial maupun fon financial.

1. Finansial adalah suatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar oleh perusahaan.
2. Non Financial adalah di maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang berupa penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupa menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan berupa program adanya penghargaan, peluang promosi, pengembangan krier dan lain – lain.

Sehubungan dengan itu menurut Cassio F.W penghargaan untuk membatasi jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi individu perlu di sediakan, agar efektif sistem penghargaan perusahaan menyediakan empat hal:

1. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi dasar.
2. Keadilan dengan kerja eksternal.
- 3 .Keadilan dalam perusahaan.
4. Perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka.

Dalam prakteknya sehari-hari sering kali kita menggunakan istilah tentang Kompensasi, upah, dan gaji, walaupun ada kesamaan namun tetap berbeda di berbagai segi. Upah dan gaji adalah merupakan satu bentuk dari Kompensasi mencakup semua penghasilan yang di terima oleh seseorang karyawan baik material maupun non material.

II. 4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem tujuan pemberian kompesasi oleh organisasi kepada karyawannya di pengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor – faktor yang mempengaruhi itu merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Ada beberap faktor- faktor yang mempengaruhi tujuan pemberian kompensasi (Hasibuan, 2005 : 122).

1. Ikatan kerja sama,
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif

4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Di siplin
7. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

II.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu (Hasibun, 2005 : 127).

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Oganisasi buruh.
- 3 .Kemampuan perusahaan untuk membayar.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan

II.6. Komponen-Komponen Keluaran Kompensasi

Menurut Veitzhal kompensasi yang di berikan kepada karyawan ada dua yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial

a. *Financial compensation* (kompensasi financial).

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang di berikan kepada karyawan yang bersangkutan yang terdiri dari gaji, upah, premi,bonus atau komisi. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji , upah, asuransi, bonus dan komisi serta premi.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2. *Indirect financial compensation* (Kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

b. *Non financial compensation* (Kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang terdiri dari penghargaan, peluang promosi, pengembangan karier dan prestasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan).

Kompensasi Non Finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pengembangan karier, peluang promosi, prestasi istimewa dan lain sebagainya. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

2. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa dapat pujian, nyaman dalam bertugas, kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), (Veithal, 2004 : 358).

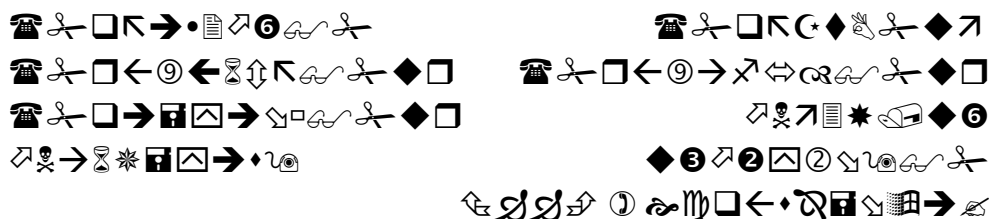
Dengan melihat permasalahan yang terjadi, maka penulis ini menggunakan indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Bonus

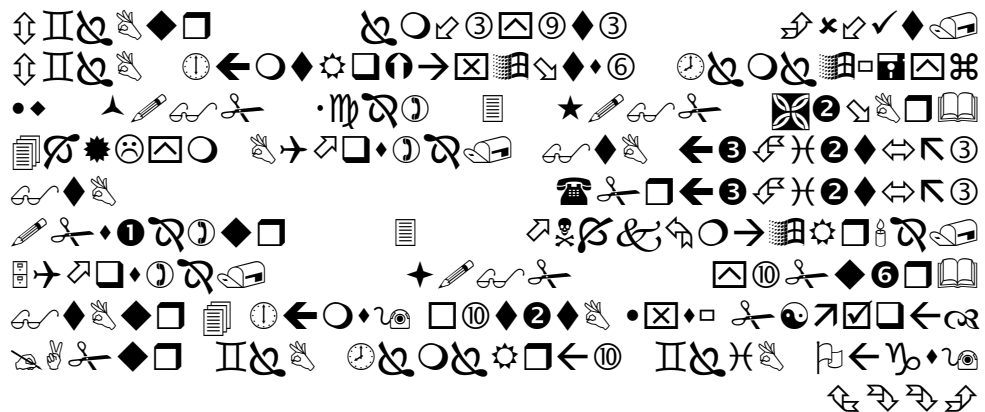
4. Premi
5. Asuransi
6. Peluang promosi
7. Penghargaan
8. Prestasi
9. Pengembangan karier
10. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

II.7. Pandangan islam terhadap produktivitas dan kompensasi

Islam adalah agama yang mengakarkan kepada kebajikan, islam juga mengutamakan nilai nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam artimenghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karna itu produktivitas di sini di defenisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan. Allah SWT berfirman dalam surat Al-hajj ayat 77 dan surat Ar-ra'du ayat 11 yang berbunyi:



Artinya ; “Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”.



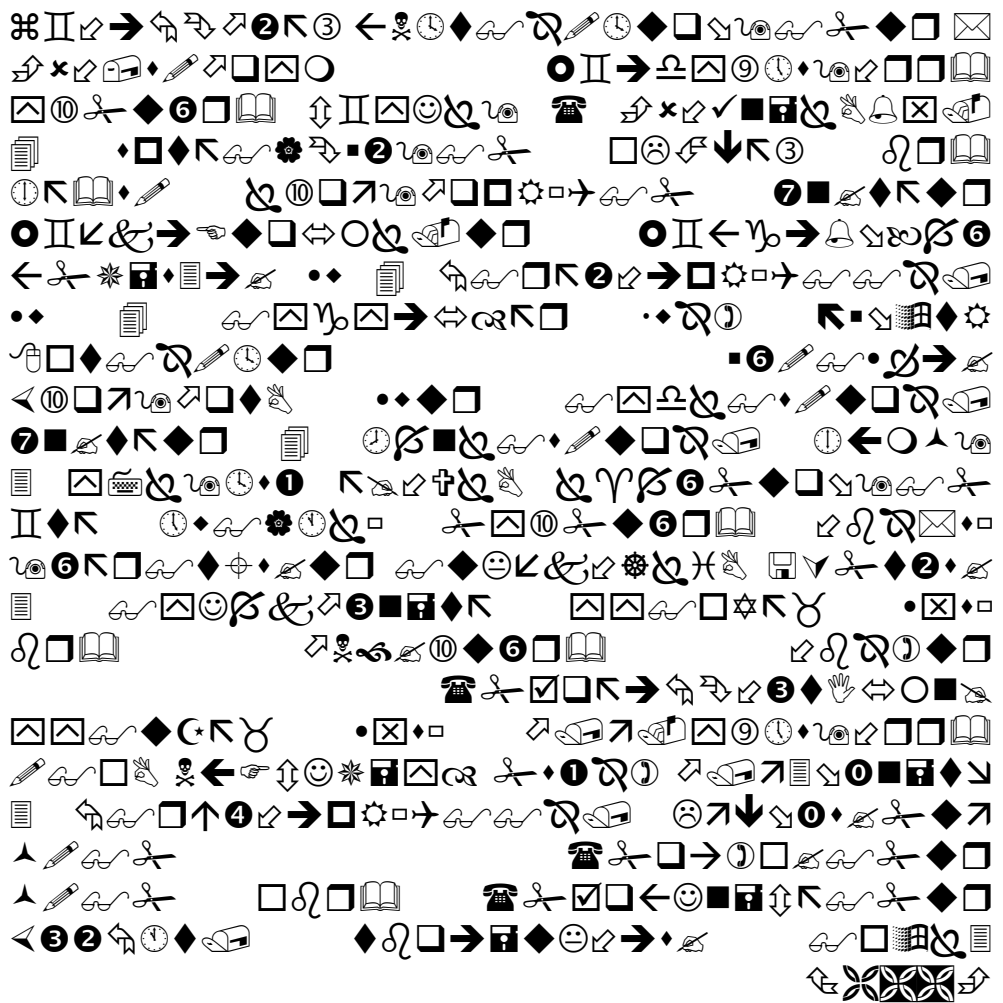
Artinya; “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia”.

Dari kedua ayat di atas dapat di simpulkan bahwa manusia di tuntut untuk melakukan produktivitas kepada allah seperti ibadah shalat,puasa,zikir dan lain-lain.kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara sesuai dengan yang mereka miliki.kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Apabila cara pandang hidup dan ibadah mulai di arahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka produktivitas dari setiap muslim akan mengalami peningkatan berhubungan dengan pandangan hidup.

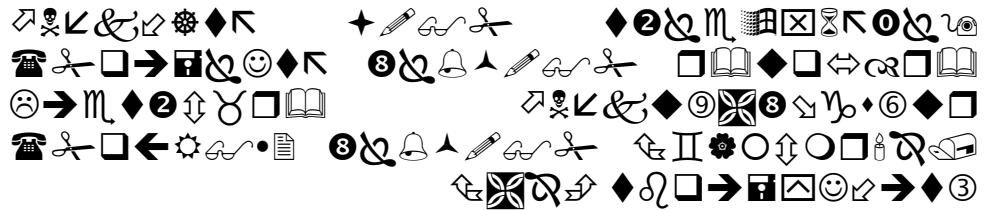
Selain itu Kompensasi adalah hal yang mutlak yang harus di lakukan oleh sebuah perusahaan karena itu bukanlah hanya sebuah peraturan perusahaan atau pemerintah tetapi sangat dianjurkan juga oleh agama.karena dengan pemberian kompensasi itu maka karyawan akan

merasa lebih di hargai atas segala jasa dan jerih payahnya selamabekerja
 sehigga dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya..sebagai mana firman
 allah dalam surat albaqoroh ayat 233 dan surat azzumar ayat 35 yang
 berbunyi:



Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan

kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.



Artinya: “Agar Allah akan menutupi (mengampuni bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Jadi berdasarkan ayat di atas maka sangatlah jelas bahwa bagi setiap orang maupun pekerja ataupun karyawan yang telah memberikan kebaikan atau jasa baik kepada kita maupun perusahaan tersebut maka di anjurkan untuk memberinya upah sebagai pengganti dari tenaganya atau jasanya sesuai dengan kemampuan kita maupun perusahaan.

II.8. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas.

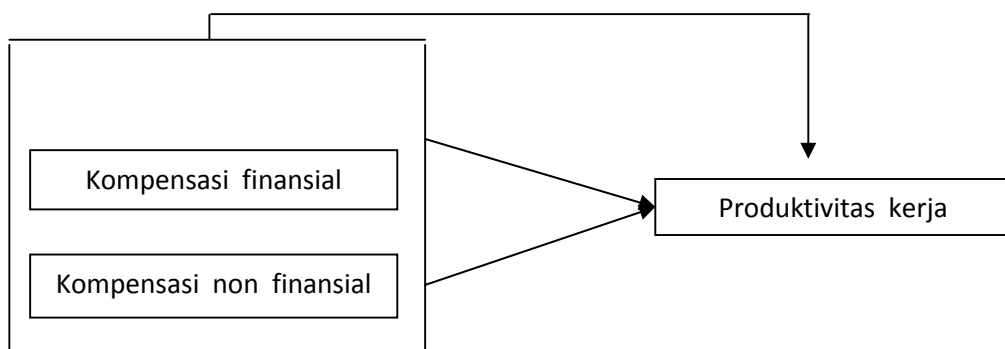
Kompensasi merupakan salah satu factor yang dominan yang menjadi perangsang seseorang karyawan untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan tertentu. Di mana salah satu alasan orang bekerja adalah karena adanya kebutuhan dan kebutuhan tersebut harus di penuhi sebagai pencapaian di samping itu setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Pemberian Kompensasi Financial dan Non Financial merupakan strategi Sumber Daya Manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi karyawan, dan kepuasan, dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi (Veithal rivai, 2004: 357).

Oleh karna itulah perusahaan perlu mengambil tindakan yang mendorong dan memotivasi serta memicu semangat karyawan dengan cara memberikan kompensasi menarik. di mana hubungan kompensasi mempunyai hubungan yang positif yaitu saling mempengaruhi satu sama lain, apabila kompensasi naik maka produktivitas karyawan akan naik pula dan sebaliknya apabila kompensasi rendah maka produktivitas akan rendah pula.

II.9. Kerangka Berpikir

Gambar : II. 1. : kerangka berfikir



Sumber Veitzhal (2004: 357)

II.10. Variabel Penelitian

Berdasarkan dari kerangka berfikir penelitian tersebut, maka penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu 2 variabel bebas (independent) dan 1 variabel terikat (dependent).

1. Variable independent (X)

X1 =Kompensasi finansial

X2 =kompensasi non finansial

2. Variabel dependent (Y)

Y = produktivitas kerja

II. 11. Hipotesis

Sehubungan dengan masalah yang di kemukan dengan memperhatikan telaah pustaka yang ada, maka penulis dapatdi kemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang kuat secara simultan kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

III. 1. lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah pada bagian Pulp Making 9. penelitian di PT. Indah Kiat ini di lakukan mulai tanggal 9 Oktober sampai tanggal 25 November tahun 2011.

III. 2. Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data antara lain:

1. Data Primer yaitu data yang menyangkut aktivitas perusahaan yang di peroleh langsung dari pengamatan.
2. Data Sekunder yaitu data yang menyangkut aktivitas perusahaan yang sudah di olah oleh perusahaan.

III. 3. Populasi Data

Populasi adalah keseluruhan objek dari penelitian yang akan di teliti oleh penulis, yang di maksud adalah jumlah tenaga kerja bagian produksi pada bagian Pulp Making 9 di PT. Indah Kiat.

Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang ada pada bagian Pulp Making 9 di PT. Indah Kiat tahun 2011 yang berjumlah 56 orang, dan untuk metode ini penulis menggunakan metode sensus yaitu pengambilan secara keseluruhan, maka penulis mengambil 56 orang tenaga kerja sebagai sampel

dengan catatan sampel tersebut mempunyai hubungan dengan permasalahan yang di teliti.

Penelitian yang di lakukan pada populasi (tanpa di ambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistic deskriptif dalam analisis nya . Tetapi apabila penelitian dilakukan pada sampel maka analisisnya dapat menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial. Dalam statististik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variable melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, atau membandingkan dua nilai rata - rata (populasi / sampel)atau lebih tidak perlu uji signifikasinya. Jadi secara teknis dapat di ketahui bahwa dalam statistic deskriptif tidak ada uji signifikasinya, tidak ada taraf kesalahan karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan genarilisasi (pada alpha 0,05) di mana tidak ada kesalahan dalam pengambilan populasi anggota populasi dengan metode sensus (sugiyono, 2008 : 206).

III. 4. Teknik Pengumpulan data.

Untuk memudahkan kegiatan penelitian ini menggunakan teknik-teknik untuk mengumpulkan data antara lain

- 1.Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

2. kusioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang akan di isi dan di jawab oleh responden.

III .5. Defenisi Operasional Variabel

Tabel III . 1 Defenisi operasional variable

Vsariabel	Defenisi Variabel	Indikator
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah bagaimana meningkatkan dan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.	-Tingkat pendidikan -Keterampilan -Tingkat penghasilan -Fasilitas peralatan -kondisi lingkungan kerja (soedarmayanti, 2001 : 43)
Kompensasi financial (X ₁)	Kompensasi Finansial kompensasi yang di berikan kepada karyawan yang bersangkutan yang terdiri dari gaji, upah, premi, bonus atau komisi serta asuransi.	- Gaji - upah - Premi - Bonus - Asuransi Veitzhal, 2004 :358)

Kompensasi non financial (X2)	Kompensasi non financial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan yang terdiri dari penghargaan, peluang promosi, pengembangan karier, dan prestasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.	-peluang promosi -prestasi -Penghargaan -pengembangan karir - Lingkungan yang menyenangkan - (Veithal, 2004 :358)
-------------------------------	---	--

Sumber data oleh Veitzhal Rivai, 2004:357.

III. 6. Pengolahan data

Di dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Dependent Variabel) dengan dua variabel atau lebih variabel bebas (Independent Variabel). Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban sangat setuju diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai yang paling tinggi.
2. Jika memilih setuju diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.

3. Jika memilih netral di beri bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban tidak setuju diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju di beri bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai paling rendah.

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Kualitas Data

untuk menentukan batas – batas kebenaran alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan handal apabila memiliki *alpha* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2006: 42).

2. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila mendapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen valid berarti berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Yang menjadi batasan valid atau tidaknya suatu alat jika memiliki nilai korelasi diatas 0,3 (sekarana, 2000: 169).

b. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari, heterokedisitas dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probiliti plot. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a). Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamat ke pengamat lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi Heterokedisitas).

- b. Jika terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji multikolinearitas

Multikoliniearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain.

Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi yang baik harus terbatas dari multikolinieritas untuk setiap variabel independennya atau yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan :

1. Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikoliniearitas diantara variabel bebas
2. Jika $VIF > 10$, tidak terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.

III. 7. Analisis Data

Menganalisis data, penulis menganalisis data kuantitatif dengan memprediksi atau melihat pengaruh antara satu variable dependen atau lebih variable dependen.

1. Pengujian secara simultan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variable X1, X2 variasi Y di gunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka akan semakin baik regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variable secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variable terikat.

Dalm hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat adapun nilai dari R diketahui adalah di atas 0,5 atau 50 %. (Singgih, 2005 : 86) Oleh karna data yang di dapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu di beri skala sehingga menjadi data – data yang bersifat kuantitatif, Kategori yang di gunakan berdasarkan *skala likerst*, di mana responden di minta untuk menjawab pernyataan dengan nilai di tetapkan sebagai berikut

Sangat Baik (SB) = 5

Baik (B) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Baik (TB) = 2

Sangat Tidak Baik (STB) = 1

Untuk pernyataan yang negative penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pernyataan untuk alternative jawaban sangat setuju di beri bobot dan untuk sangat tidak setuju di beri bobot.

2. Pengujian secara parsial

Penulis menggunakan metode Regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara satu variable independen dengan dua atau lebih variable dependent, adapun formula regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi atau parameter

X_1 = Kompensasi finansial

X_2 = Kompensasi non finansial

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV. 1. Sejarah dan perkembangan perusahaan

Didalam kegiatan perekonomian, selain rumah tangga dan pemerintah organisasi juga mempunyai peranan yang penting dalam kemajuan perekonomian. adapun salah satu organisasi perusahaan yang ikut serta sebagai pelaku ekonomi adalah PT. Indah Kiat Pulp dan Paper Tbk Perawang

PT. Indah Kiat Pulp & Paper (PT. IKPP) Tbk Perawang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industry pulp dan kertas. Status permodalan perusahaan ini berupa Penanaman Modal Asing (PMA).

PT. IKPP Tbk Perawang pertama kali di pelopori oleh Soetopo Jananto (Yap Sui Kie) yang pada saat itu beliau memimpin Berkat Group di tahun 1975. Berkat Group memulai kerja sama dengan perusahaan Chung Hwa Pulp Corporation (Taiwan) & Yu Paper Manufacturing (Taiwan). kemudian melakukan survei pertama studi kelayakan usaha dengan mendirikan berbagai macam pabrik kertas, di antaranya pabrik kertas di Serpong, Tangerang, Jawa barat dan pabrik pulp di Jawa Tengah, jambi, Riau, serta tujuh daerah lainnya.

Pada tanggal 24 Mei 1984, pabrik pulp I di Perawang berproduksi komersial dengan kapasitas 300 ton per hari dan tanggal ini ditetapkan sebagai hari ulang tahun perusahaan, Indah Kiat yang berada di Perawang. Jenis pulp yang dihasilkan adalah *Laubholz Bleach Kraft* (LBKP) yaitu pulp yang berasal dari pohon/kayu berserat pendek dan proses secara Kraft. Dengan kapasitas tersebut kebutuhan pulp untuk pabrik kertas di Tangerang tidak perlu di impor lagi melainkan dipenuhi oleh pasokan pulp dari provinsi Riau. Sedangkan bahan bakunya diperoleh dari konsesi hutan PT. Arara Abadi (AA) seluas 300.000 Ha dengan jenis kayu Mixed Tropical Hard (MTH) dan untuk Hutan Tanaman Industri (HTI) ditanam *Accacia Mangium* dan *Eucalyptus Urophylla*.

Pada Januari 1991 pabrik kertas II di Perawang berproduksi komersial dengan kapasitas 575 ton per hari yang merupakan satu-satunya produsen pulp dan kertas Indosia yang masuk ke dalam jajaran 150 besar dunia. Pada tahun ini juga PT. IKPP Tbk membeli pabrik kertas PT. Sinar Dunia Makmur yang mulai pailit. Lokasi tersebut berada di km 76 Jalan Raya Serang, Serang, Jawa Barat, dengan kapasitas produksi 900 ton per hari, produksi kertas yang dihasilkan industri ini adalah kertas karton, *corrugating paper* dengan bahan baku kertas bekas dan pulp yang belum di putihkan.

Pada tahun 1992, persiapan dan pembangunan fase III pabrik pulp dimulai dan diuji coba pada akhir tahun 1993 sehingga pada

April 1994 pabrik *pulp* #8 berproduksi komersial dengan kapasitas 1300 ton per hari. Kemudian pada bulan November 1994 pabrik *pulp* #1 dan *pulp* # 2 digabungkan dan dimodifikasi menjadi kapasitas 1200 ton per hari sehingga total produksi menjadi 2500 ton per hari.

IV. 2. Struktur organisasi

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin di capai. Untuk tercapainya tujuan tersebut maka di perlukan suatu manajemen yang baik ,yang mampu menggerakkan secara efektif dan efisien sehingga akhirnya akan tercapai suatu keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu.

Secara umum pengertian organisasi adalah suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan. Manajer harus menyusun suatu struktur organisasi formal yang orang-orang serta sumber fisiknya di persiapkan dengan baik untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan keseluruhan.

Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang jelas untuk di jadikan kerangka dasar yang menggambarkan tugas ,wewenang dan tanggung jawab dari bagian-bagian orang yang teraapat dalam organisasi.

Struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi serta pengawasan serta pengawasan atas semua aktifitas karyawan dalam mencaapai tujuan perusahaan. Selain itu juga

merupakan hubungan yang teratur di antara berbagai sector atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dari tanggung jawab dan wewenang dalam suatu organisasi.

Perangkat organisasi Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper memiliki beberapa bagian atau Jabatan sebagai berikut:

1. karyawan yang shif

Karyawan yang shif ini bertugas untuk mengontrol jumlah produksi, mutu dan limbah, karyawan yang shif ini berjumlah sebanyak 44 orang yang di antaranya;

- a. Pada bagian *process* unit terdapat 2 orang level tujuh dan 2 orang level 6.
- b. Pada bagian *Digester* terdapat 3 orang level 4.
- c. Pada bagian *Screening* terdapat 2 orang level 5 dan 2 orang level 2.
- d. Pada bagian *Bleaching* terdapat 1 orang level 5 dan 1 orang level 4.
- e. Pada bagian Operator *Digester* terdapat 6 orang level 3 dan 3 orang level 1.
- f. Pada bagian Operator *Screening* terdapat 6 orang level dan 5 orang level 1.

g. Pada bagian Operator *Bleaching* terdapat 5 orang level 3 dan 1 orang level 2 dan 5 orang level 1.

2. Karyawan yang non shif

Karyawan yang non shif ini bertugas untuk mengontrol 6 k dan tingkat absensi, karyawan yang non shif ini terdiri dari 12 orang yang di antaranya adalah:

a. Pada bagian staf *process* terdapat 2 orang level 8

b. Pada bagian *Training* terdapat 1 orang level 6 dan 1 orang level 8

c. Pada bagian AK, 6K, SMK 3 terdapat 1 orang level 6 dan 2 orang level 3

d. Pada bagian *Office Administration* terdapat 1 orang level 3.

e. Pada bagian chif terdapat 1 orang level 9.

IV. 3. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan adalah kegiatan-kegiatan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang turut mempengaruhi jalannya perusahaan. Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai maka di harapkan aktivitas perusahaan ini dapat berjalan lancar dengan efisien dan efektif sehingga memperoleh hasil yang optimal..Aktivitas PT. Indah Kiat pada Pulp Making 9 itu antara lain:

a. *Digester*

Digster adalah proses di mana kayu-kayu yang sudah di cincang-cincang kemudian di masukkan kedalam suatu tempat untuk di masak menjadi bubur, kemudian di cuci dan di simpan untuk sementara.

b. *Screening*

Screening adalah proses penyaringan terhadap kayu yang sudah di masak tersebut dan yang di simpan untuk sementara itu.

c. *Bleaching*

Bleaching adalah proses di mana kayu yang sudah di masak menjadi bubur dan di saring itu di beri zat pemutih.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V. I. Hasil Penelitian

A. Demografi Responden

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 56 orang responden. Pada tabel V.1 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut :

Tabel V. 1. : Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	25 s/d 35 tahun	19	33,92 %
2	36 s/d 45 tahun	36	64,28
3	46 s / d 55tahun	1	6,25
Jumlah		56	100

Sumber : Data olahan 2012

Dari tabel V.1 dapat dilihat bahwa umur responden didominasi berumur antara 36 sampai 45 sebanyak 36 orang atau 64,28%, sedangkan sisanya sebanyak 33,92% adalah berumur antara 25 sampai 35 tahun dan 46 sampai 55 tahun sebanyak 6,25 % .

Tabel V. 2. : Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	S1	11	19,64
2	SMA	44	78,57
3	SMP	1	6,25
Jumlah		56	100

Sumber : Data olahan 2012

Berdasarkan tabel V.2 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan SMA sebanyak 44 orang atau 78,57%, sementara S 1sebnyak 11 orang atau 19,64% dan sisanya SMP sebanyak 6,,25%.

Tabel V.3. : Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	16	28,57
2	6 – 10 tahun	14	25
3	11 – 15 tahun	8	14,29
4	16 – 20 tahun	9	16,07
5	20 tahun keatas	9	16,07
Jumlah		56	100

Sumber : Data olahan 2012

Karakteristik responden menurut lama kerja menunjukkan bahwa mayoritas masih berkisar antara 5 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 28,57%, kemudian yang berpengalaman 6 – 10 tahun sebanyak 14 orang atau 25%.

B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 2 (dua) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Analisis Kompensasi Finansial

Pada variabel kompensasi finansial ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.4.

Tabel V.4. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Gaji	24	27	0	5	0	56
		42,86	48,21	0	8,93	0	100
2	Asuransi	17	38	0	1	0	56
		30,36	67,86	0	1,79	0	100
3	Bonus	16	25	2	13	0	56
		28,57	44,46	3,57	23,21	0	100
4	Premi	15	30	0	11	0	56
		26,79	53,57	0	19,64	0	100
5	Tunjangan	22	23	0	11	0	56
		39,29	41,07	0	19,64	0	100
	Jumlah	94	143	2	41	0	280
	Persentase (%)	33,57	51,07	0,71	14,64	0	100

Sumber : Data olahan 2012

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kompensasi finansial dan dituangkan dalam Tabel V.4 dapat dilihat 84,64% responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan gaji, asuransi, bonus, premi dan upah.

2. Analisis Kompensasi Non Finansial

Pada variabel kompensasi non finansial ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.5.

Tabel V.5. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	peluang promosi	18	29	0	9	0	56
		32,14	51,79	0	16,07	0	100
2	prestasi kerja	12	31	0	13	0	56
		21,43	55,36	0	23,21	0	100
3	penghargaan	19	26	0	11	0	56
		33,93	46,43	0	19,64	0	100
4	kenyamanan dalam bertugas	25	26	0	5	0	56
		44,64	46,43	0	8,93	0	100
5	pengembangan karir	25	26	0	5	0	56
		44,64	46,43	0	8,93	0	100
	Jumlah	99	138	0	43	0	280
	Persentase (%)	35,36	49,29	0	15,36	0	100

Sumber : Data olahan 2012

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kompensasi non finansial dan dituangkan dalam Tabel V.5 dapat dilihat 84,65% responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan peluang

promosi, prestasi kerja, penghargaan, kenyamanan dalam bertugas dan pengembangan karir.

3. Analisis Produktivitas Kerja

Pada variabel produktivitas kerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.6.

Tabel V.6. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

NO	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	tingkat pendidikan	26	25	0	5	0	56
		46,43	44,64	0	8,93	0	100
2	Keterampilan	20	35	0	1	0	56
		35,71	62,5	0	1,79	0	100
3	tingkat kehadiran	17	25	1	13	0	56
		30,36	44,64	1,79	23,21	0	100
4	Fasilitas peralatan	21	31	0	4	0	56
		37,50	55,36	0	7,14	0	100
5	kondisi lingkungan kerja	23	28	0	5	0	56
		41,07	50	0	8,93	0	100
Jumlah		107	144	1	28	0	280
Persentase (%)		38,21	51,43	0,36	10	0	100

Sumber : Data olahan 2012

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang produktivitas kerja dan dituangkan dalam Tabel V.6 dapat dilihat 89,64% responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap tingkat pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, fasilitas peralatan dan kondisi lingkungan

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0,6 Ghazali, (2006:42).

V.7. : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompensasi finansial (X1)	5	0,771	Reliabel
2	Kompensasi non finansial (X2)	5	0,619	Reliabel
3	Produktivitas kerja (Y)	5	0,719	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel V.7 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

2. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel

dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3. Sekaran, (2000:169).

Tabel V.8 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja $> 0,30$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

Tabel V.8. : Uji Validitas variabel penelitian

NO	Korelasi	Keputusan
1.	Kompensasi finansial	X1
X1.1	0,552	Valid
X1.2	0,622	Valid
X1.3	0,688	Valid
X1.4	0,891	Valid
X1.5	0,859	Valid
2.	Kompensasi non finansial	X2
X2.1	0,708	Valid
X2.2	0,716	Valid
X2.3	0,727	Valid
X2.4	0,431	Valid
X2.5	0,527	Valid
3	Produktivitas kerja	Y
Y1	0,803	Valid
Y2	0,644	Valid
Y3	0,616	Valid
Y4	0,625	Valid
Y5	0,815	Valid

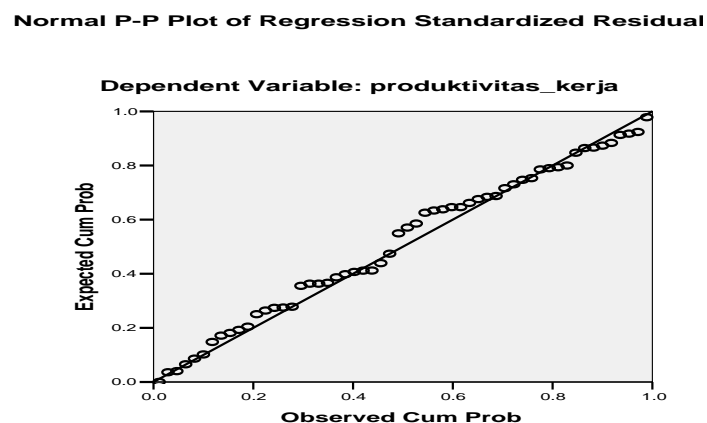
Sumber: Data Olahan 2012

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.2

.Gambar V.1. : Diagram P-P Plot Normalitas



Berdasarkan gambar V.2 terlihat butir-butir pernyataan mengikuti atau mendekati garis diagonal, maka data tersebut bisa dikatakan sudah terdistribusi secara normal.

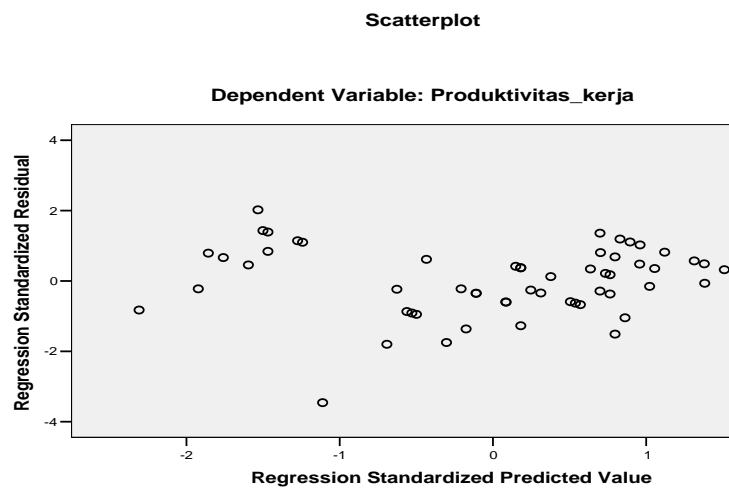
2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada

grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar V.1.

Pada gambar V.1 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Gambar V.2. : Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , dan mempunyai angka tolerance mendekati . Hasil Uji Multikonearitas disimpulkan seperti pada Tabel V.10

Tabel V. 9. : Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,721	2,120		4,114	,000		
	Kompensasi_finansial	,680	,072	,795	9,494	,000	,996	1,004
	Kompensasi_non_finansial	-,076	,081	-,079	-,948	,348	,996	1,004

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Pada Tabel V.10 terlihat bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,996 dan nilai VIF 1,004 dan variabel sosial mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,966 dan nilai VIF 1,004. Nilai VIF semua variabel < 10 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas dan dari nilai *Tolerance* terlihat semua variabel mendekati angka 1 yang menyatakan bebas dari multikolinearitas.

E. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda di mana semua variabel di masukan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan produktivitas kerja sebagai variabel dependent dan kompensasi finansial dan non finansial sebagai variabel independent

1. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa Nilai R sebesar 0,794 atau 79,4%, pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas

kerja karyawan adalah kuat karena nilai $0,794 > 0,5$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Tabel V.10. : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,616	1,822

a. Predictors: (Constant), kompensasi_non_finansial, kompensasi_finansial

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

2. Penaguh secara parsial

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 8,721 + 0,680X_1 - 0,076X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 8,721 jika nilai variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dianggap konstan (tetap) maka produktivitas kerja sebesar 8,721 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,680 menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial mengalami peningkatan maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,680 dengan asumsi variabel kompensasi non finansial dianggap nol, dengan demikian pengaruh X_1 adalah positif, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar -0,076 ini artinya kompensasi non finansial yang diterima karyawan mengalami penurunan

sebesar 7,6 % terhadap produktivitas sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.

V.II. Pembahasan

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan tujuan perusahaan yang paling utama disamping laba, ekspansi maupun kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan akan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dengan memberikan kompensasi, baik itu berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan asuransi dan lain sebagainya yang di bayar oleh perusahaan sebagai imbalan bagi karyawan karena karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan, sedangkan kompensasi non finansial adalah sesuatu yang dimaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang berupa penyelenggaraan program - program pelayanan bagi karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan menurun jika kompensasi tidak dipenuhi dengan baik dan benar, jika produktivitas kerja karyawan menurun maka hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, karena dapat mengurangi upaya - upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper sudah baik karena perusahaan telah memberikan kompensasi kepada para karyawan sesuai

dengan produktivitas mereka, selanjutnya juga dibuktikan dengan jawaban responden yang berada diatas 80%.

BAB VI PENUTUP

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan

VI. I . Kesimpulan

1. Pengaruh secara simultan (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) terhadap produktivitas kerja adalah kuat, dimana nilai R sebesar 0.794 atau 79,4% dan sisanya 20,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pengaruh secara parsial dari setiap variabel terhadap produktivitas kerja yaitu:
 - a. Kompensasi finansial berpengaruh sebesar 0,680 terhadap produktivitas. Pengaruh ini adalah berdampak dan sangat bermakna untuk kemajuan perusahaan.
 - b. Kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap produktivitas sebesar -0,076 sehingga hal ini sangat bertentangan dengan hipotesis yang diduga.

VI. 2. Saran

1. Kompensasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper, oleh karena itu diharapkan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah kompensasi finansial yang diberikan kepada

para karyawan dengan cara memberikan gaji, bonus, premi dan tunjangan sesuai dengan hasil kerja para karyawan.

2. Kompensasi non finansial memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper oleh karena itu diharapkan juga kepada pihak perusahaan untuk memperhatikan masalah kompensasi non finansial dengan cara menyelenggarakan program-program pelayanan bagi para karyawan yang berupa menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ruky. 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Al quran, Surat Al- Hajj, Ayat : 77.
- Al quran, Surat Ar- Raddu, Ayat : 11.
- Al quran, Surat Al- Baqarah , Ayat :233.
- Al quran, Surat Az-zumar, Ayat 35.
- Ghazali,Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang :Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : liberty.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*.Pekan baru :UNRI Press.
- Lisdarto. 2001 . *Produktivitas Aktualisasi Budaya perusahaan*.Jakarta : Elex Media komputindo.
- Martoyo susilo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE.
- Uma Sekaran. 2000. *Research Methods For Business*. Bandung : University at Carbondale.
- Ranupandoyo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Rivai Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grapindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :CV. Mandar Maju.

Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka cipta.

Tisnawat Erni Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.

Wibowo. 2007. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.