

PENGARUH KOMPENSASI *NON FINANSIAL* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. FISHINDO KUSUMA SEJAHTERA MULTI AGRO TBK. SURABAYA

Chabib Bahari, Ahmad Nur Thobroni

ABSTRAK

PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran kedele, dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama. Untuk itu perlunya meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Dalam penelitian ini penulis mengambil kompensasi non-finansial sebagai variable bebas untuk mengukur variable terikat, dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan.

Dalam hasil penelitian kompensasi non finansial itu sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya ditinjau dari, jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja, menunjukkan kecenderungan baik.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi secara tepat. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya

kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai karyawan

dalam suatu organisasi/perusahaan, maka Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Handoko (2000 : 15), Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akan tetapi, bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka produktivitas kerja karyawan akan dapat menurun. Sedangkan menurut Hasibuan (2001 : 121) berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Karena hal itu merupakan konsekuensi dan timbal balik yang sepadan atas kinerja dan produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran kedele dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya yang telah go publik dan mengembangkan dibidang analisis industri terutama dalam bidang peternakan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang produksi dan pemasaran kedele.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Namun penulis mengambil kompensasi non-finansial sebagai variable bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variable terikat, dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung. Dimana menurut R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Kenyataan yang terjadi dalam pemenuhan kebutuhan karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya telah dilakukan dengan memberikan kompensasi finansial berupa gaji setiap bulan, tunjangan hari raya setiap tahunnya, pembagian jasa produksi setiap tahun, jaminan kesehatan kerja bagi seluruh karyawan, serta kompensasi non finansial berupa penyediaan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, hal ini dimaksudkan sebagai imbalan atau balas jasa kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga tujuan perusahaan dalam memenuhi, menyediakan produksi kepada konsumen tidak terhambat. Oleh karena itu PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya, menetapkan kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Namun hal ini dirasa belum maksimal karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan penurunan dalam produktivitas karyawan.

Kesalahan dalam menetapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya

kepuasan kerja dikalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya produktivitas dari sisi karyawan maupun organisasi. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Sedangkan kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2007 : 46) : Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada

usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mengkaji pengaruh dari kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan berdasarkan pengumpulan datanya adalah penelitian survei dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil jawaban responden dalam kuesioner tersebut yang nantinya akan diolah. Dalam penelitian ini ingin ditarik kesimpulan mengenai hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga bisa juga disebut sebagai penelitian asosiatif. Berdasarkan jenis data yang digunakan dalam penelitian, maka penelitian ini termasuk penelitian

berjenis kuantitatif deskriptif, yakni penelitian yang menggunakan data kuantitatif (berupa angka), dengan menjelaskan keterkaitan atau hubungan di antara variabel-variabel yang dikaji. (Sugiyono, 2008 : 61).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya, dari definisi populasi menurut Sugiyono (2006 : 33) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. di Surabaya sebanyak 41 orang. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 134) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau lebih. Berdasarkan literatur tersebut maka penulis mengambil sampel sebesar 41 orang atau semua populasi disebabkan subyeknya kurang dari atau sama dengan 100 atau yang disebut sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan serta hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X) adalah Kompensasi Non-Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
2. Variabel tergantung atau *Dependent Variable* (Y) yaitu : Produktivitas karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pada table berikut :

Tabel 1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Oprasional
Kompensasi Non-Finansial (X)	Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Perusahaan yang sehat 2. Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang 3. Peluang untuk dipromosikan 4. Pemberian jabatan sebagai symbol status 5. Rekan kerja/suasana kerja yang kondusif 6. Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman 7. Fasilitas kerja yang baik

Produktivitas (Y)	Hasil kongkrit (produk) yang dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peluang Pemunculan Data 2. Melibatkan Semua Individu 3. Sistem Industri Menyeluruh 4. Pengukuran Dimulai Program Perbaikan
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber dan Jenis Data

Data penelitian ini diambil dari dua sumber, antara lain :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data tentang Kompensasi dan efektifitas kerja pada PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. di Surabaya

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya, berkaitan dengan struktur organisasi dan kondisi Sumber Daya Manusia.

Teknik Pengambilan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya yaitu wawancara dan kuesioner. Menurut Larry Cristensen dalam Sugiyono (2006 : 235), observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan.
2. Kuesioner, yaitu suatu daftar yang pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Nazir 2005:203). Penilaian menggunakan skala Likert. Responden diminta untuk memberi

respons terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima kategori/pilihan, yaitu : Sangat Setuju = nilai 5 : Setuju = nilai 4 : Netral / Tidak berpendapat = nilai 3 : Tidak Setuju = nilai 2 : Sangat tidak Setuju = nilai 1. Jadi, angka-angka tersebut menyatakan nilai yang diberikan kepada setiap kemungkinan jawaban di mana 1 (satu) menunjukkan tingkat sistem kompensasi dan kinerja karyawan yang paling rendah dan 5 (lima) menunjukkan tingkat sistem kompensasi dan kinerja karyawan yang paling tinggi.

3. Wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. (Nazir 2005:193).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang digunakan sudah dapat memenuhi apa yang ingin diukur dan memberikan hasil pengukuran yang konsistensi internal (*internal consistency*). Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi momen produk (*product moment*) yang rumusnya Sugiyono (2005:250) :

$$r_{xy} = \frac{n\left(\sum_{i=1}^n X_i Y_i\right) - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)\left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2\right\}\left\{n\sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)^2\right\}}}$$

Dimana :

X_i = skor untuk tiap pertanyaan

Y_i = skor total

$X_i Y_i$ = skor tiap pertanyaan dikali dengan skor total

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah responden

Selanjutnya jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada di atas nilai tabel kritis, maka pertanyaan tersebut signifikan. Uji Reliabilitas, langkah-langkah untuk menguji reliabilitas :

1. Mengumpulkan pertanyaan valid dan membagi menjadi dua bagian
2. Menjumlahkan skor jawaban responden pada tiap belahan, sehingga dihasilkan skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan teknik korelasi *product moment*. Menghitung reliabilitas keseluruhan pertanyaan dengan menggunakan pengukuran reliabilitas koefisien alpha berikut Sugiyono (2005:282) :

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{b=1}^k \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

k = banyaknya butir pertanyaan

r_{tt} = reliabilitas kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

4. Membandingkan nilai reliabilitas total dengan nilai kritis.

Jika nilai reliabilitas keseluruhan pertanyaan (r_{tt}) mempunyai nilai *alpha cronbach* yang berada diatas nilai tabel kritis, maka pertanyaan tersebut

reliabel dan dapat dipercaya, karena pengukuran terhadap belahan pertama dan belahan kedua relatif konstan.

Analisis Deskriptif

Merupakan analisis yang mempelajari metode merangkum (meringkas) dan menggambarkan segi-segi yang sangat penting dari data sehingga data tersebut dapat memberikan informasi. Analisis deskripsi yang digunakan adalah tabel frekwensi, dimana dari tabel tersebut akan diketahui jumlah jawaban yang dipilih oleh responden pada tiap-tiap pilihan beserta persentase jawabannya.

Perhitungan Interval

Perhitungan interval dari pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktifitas karyawan yang diambil adalah dengan cara mengklasifikasikan menjadi 2 kategori yaitu kompensasi non finansial baik dan kompensasi non finansial buruk, produktifitas baik dan produktifitas buruk kriteria kategorinya adalah dengan memperhatikan skoring kuisisioner yang ditetapkan dalam penelitian yaitu skor 1 sebagai nilai terendah dan skor 5 sebagai nilai tertinggi.

Dengan demikian interval menurut Azwar dalam Prasetyo (2007:55) setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{2} = \frac{4}{2} = 2$$

Jadi intervalnya adalah = 2

Dengan interval yang diperoleh diatas, maka interval masing-masing variabel sebagai berikut :

$3 < 5$ = Baik

$1 < 3$ = Buruk

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier sederhana Sugiyono (2005:251) :

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

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi non-finansial

e = Variabel tidak terkontrol

Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikan dari hipotesis yang berbunyi Kompensasi berhubungan terhadap produktivitas karyawan di PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya. Digunakan uji-t, dengan langkah pengujian sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
 $H_0 = 0$, berarti variabel bebas X tidak mempengaruhi variabel Y
 $H_0 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1) mempengaruhi variabel Y
2. Memerlukan nilai kritis (t tabel)
Dipilih *level of significant* = 0,05 (5%)
Derajat bebas pembagi (df_1) = n-k-1
3. Nilai statistik thitung dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Dimana :

$SE(b_i)$ = *Standard error* koefisien regresi

b_i = koefisien regresi X_1

4. Kriteria pengujian

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

$t_{hitung} < -t_{tabel}$

H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Langkah terakhir dalam analisis data adalah melakukan pengujian hipotesis kedua, dimana hipotesis yang dikemukakan tersebut adalah : Diduga faktor kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, pengujian statistik yang sesuai untuk pembuktian hipotesis ini adalah dengan menggunakan : Uji-t, langkah-langkahnya adalah seperti pengujian di atas, untuk mengetahui variabel yang paling dominan dapat dilihat dari nilai t-hitung terbesar dari satu variabel bebas yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi parsial, atau mengetahui nilai keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, rumus yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n X_i Y_i \right) - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right\}}}$$

Koefisien korelasi dinyatakan dengan bilangan bergerak +1 sampai -1 atau dapat ditulis sebagai berikut : $-1 \leq r \leq 1$, artinya :

$r = +1$, atau mendekati +1 berarti hubungan antara variabel X dan Y sempurna positif (searah), hubungannya sangat kuat dan positif, bila X meningkat, maka Y juga meningkat dan sebaliknya.

$r = -1$, atau mendekati -1 berarti hubungan antara variabel X dan Y sempurna negatif (tidak searah), hubungannya sangat kuat dan negatif, berarti bila X meningkat, maka Y akan menurun dan sebaliknya

$r = 0$, atau mendekati 0 berarti tidak ada hubungan sama sekali atau hubungannya sangat lemah antara variabel X dan Y.

Analisis Crosstab

Analisis *Crosstab* juga diungkapkan oleh Santoso (2000 : 59), dimana metode tabulasi silang (*crosstab*) merupakan metode untuk menganalisis keterkaitan beberapa faktor yang disusun menjadi kolom dan baris. Adapun data tersebut merupakan data kualitatif, khususnya data yang berskala nominal dan ordinal. Jadi, metode *Crosstab* merupakan suatu bentuk analisis statistik deskriptif yang dipergunakan untuk mengetahui korelasi antar dua variabel sederhana dimana hasil tabulasi yang dilakukan disajikan ke dalam bentuk tabel dengan variabel yang tersusun sebagai kolom dan baris. Dalam hal ini, baris berisikan variabel terpengaruh (*dependent variable*) dan kolom berisikan variabel mempengaruhi (*independent variable*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Deskripsi umum responden

Sebelum dilakukan pembuktian hipotesis dan pembahasan, terlebih dahulu akan diuraikan karakteristik responden yang diteliti dengan jumlah 41 orang responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan faktor demografi yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Tabel-tabel berikut ini akan menunjukkan distribusi frekuensi karakteristik responden tersebut.

Selanjutnya akan dikemukakan data komposisi dan jumlah karyawan yang bekerja di Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
≤ 20 tahun	6	14,2 %
21-30 tahun	34	81,0 %
≥ 31 tahun	1	4,8 %
Jumlah	41	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2015

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebesar 81%, sedangkan responden terkecil adalah usia ≤ 20 tahun ke atas sebesar 14,2%. Berdasarkan data tersebut bahwa umur 21-30 tahun adalah umur yang paling produktif untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	31	76,2 %
Perempuan	10	23,8 %
Jumlah	41	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar adalah 31 orang atau 76,2% berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan adalah 10 orang atau 23,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan ini memang diprioritaskan untuk laki-laki karena membutuhkan tenaga yang lebih kuat untuk menjalankan mesin produksi dalam perusahaan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMP	4	15,5 %
SMA/ Sederajat	32	78,6 %
Sarjana	5	11,9 %
Jumlah	41	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang atau 15,5%, responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 32 orang atau 78,6%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 5 orang atau 11,9%. Berdasarkan data tersebut diatas tingkat pendidikan SMA/ sederajat diperkirakan dapat memahami tentang kompensasi non finansial dan produktifitas sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	2	04,8 %
1-5 tahun	35	85,7 %
> 5 tahun	4	15,5 %
Jumlah	41	100 %

Sumber : Data Primer Tahun 2015

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 35 orang atau 85,7% responden dengan lama kerja 1-5 tahun, terdapat 2 orang atau 04,8% responden dengan lama kerja kurang dari 2 tahun, sedangkan 4 orang atau 15,5% responden dengan lama kerja lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan data tersebut bahwa lama kerja anata 1-5 tahun adalah masa yang cukup berpengalaman dalam mengelola barang, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X)

Item pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
1. Perusahaan menetapkan kebijakan yang baik bagi karyawan	0,780	0,3	Valid
2. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menurut saya cukup menarik dan sesuai dengan minat saya	0,731	0,3	Valid
3. Saya yakin akan memiliki karir yang baik di perusahaan	0,756	0,3	Valid
4. Saya merasa puas dengan posisi dan jabatan saya sekarang	0,697	0,3	Valid
5. Saya merasa puas dengan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja saya	0,514	0,3	Valid
6. Saya merasa tenang berada diruang kerja yang sehat, aman dan nyaman	0,600	0,3	Valid
7. Tanggung jawab saya akan pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas kerja yang baik	0,524	0,3	Valid

Sumber : Data olahan peneliti

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan pada variabel Kompensasi Non Finansial pada kolom koefisien korelasi (r hitung) > nilai kritis (r Tabel) yaitu 0,3, sehingga setiap item dinyatakan valid,

oleh sebab itu setiap butir pernyataan yang ada pada variabel Kompensasi Non Finansial akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah masing-masing pernyataan sebanyak satu butir pernyataan pada setiap indikator.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Item pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
1. Apabila tidak ada halangan saya selalu berusaha untuk masuk kerja setiap harinya	0,788	0,3	Valid
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	0,775	0,3	Valid
3. Saya tidak peduli dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan yang diterakan oleh perusahaan	0,521	0,3	Valid
4. Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan	0,810	0,3	Valid

Sumber : Data olahan peneliti

Dari hasil uji validitas instrumen variabel produktivitas didapatkan r hitung $>$ r tabel. Jadi seluruh butir pertanyaan dari variabel bebas maupun variabel terikat terbukti valid, oleh sebab itu setiap butir pernyataan yang ada pada variabel produktivitas akan digunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner, dengan jumlah setiap pernyataan sebanyak satu butir pernyataan pada setiap indikator.

2. Uji Reliabilitas

Dari pengolahan data yang telah diolah peneliti didapatkan hasil reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X	0,840	Reliabel
Y	0,825	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti

Keterangan dari tabel tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi Non Finansial (X) dengan nilai alpha 0,840 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel Kualitas terbukti reliabel.
- Variabel Produktivitas (Y) dengan nilai alpha 0,825 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel produktivitas Kepuasan terbukti reliabel.

Statistik Deskriptif

Hasil dari penyebaran kuesioner persepsi tentang kompensasi non financial dan produktivitas, kemudian dilakukan kategorisasi terhadap variabel sesuai indikator yang dipergunakan. Dari hasil masing-masing indikator yang telah diperoleh nilai rata-rata, selanjutnya dilakukan analisis atas hasil tersebut.

Variabel Kompensasi Non Finansial

Sebagai mana yang telah diuraikan di bab 3, Perhitungan interval dari pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan yang diambil adalah dengan cara mengklasifikasikan menjadi 2 kategori yaitu kompensasi non finansial baik dan kompensasi non finansial buruk, produktivitas baik dan produktivitas buruk kriteria kategorinya adalah dengan memperhatikan skoring kuisisioner yang ditetapkan dalam penelitian yaitu skor 1 sebagai nilai terendah dan skor 5 sebagai nilai tertinggi.

Dengan demikian interval menurut Azwar dalam Prasetio (2007:55) setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah interval/kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{2} = \frac{4}{2} = 2$$

Jadi intervalnya adalah = 2

Dengan interval yang diperoleh diatas, maka interval masing-masing variabel sebagai berikut :

$$3 < 5 = \text{Baik}$$

$$1 < 3 = \text{Buruk}$$

Dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang terdiri atas pernyataan-pernyataan mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan, maka dapat dilakukan penilaian terhadap pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya.

Penilaian ini dengan menghitung rata-rata jawaban responden terhadap setiap item pernyataan mengenai kompensasi non finansial, dan produktivitas karyawan tersebut.

1. Indikator kebijakan perusahaan

Tabel 4.8
Deskripsi Indikator Kebijakan Perusahaan

Kebijakan Perusahaan	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
Perusahaan menetapkan kebijakan yang baik bagi karyawan	6	5	4	24	2	41	2,92

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Kebijakan Perusahaan” adalah sebesar 2.92, artinya indikator kebijakan perusahaan dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori buruk. Dengan pengertian setiap karyawan belum memahami kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Dalam hal ini terutama Kebijakan perusahaan yang sehat.

2. Indikator Pekerjaan

Tabel 4.9
Deskripsi Indikator Pekerjaan

Pekerjaan	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang	6	5	4	24	2	41	3,27

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Pekerjaan” adalah sebesar 3,27, artinya indikator pekerjaan dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori baik. Kondisi tersebut diatas menunjukkan bahwa responden melihat pekerjaan sebagai tantangan.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang.

3. Indikator Peluang untuk dipromosikan

Tabel 4.10

Deskripsi Indikator Peluang Promosi

Peluang Promosi	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Peluang untuk dipromosikan	3	7	14	12	5	41	3,22

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Peluang Promosi” adalah sebesar 3,22, artinya indikator peluang promosi dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori baik. Terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan peluang promosi telah menunjukkan perhatian kepada semua karyawan.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang

berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Peluang untuk dipromosikan.

4. Indikator Pemberian Jabatan

Tabel 4.11

Deskripsi Indikator Pemberian Jabatan

Pemberian Jabatan	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Karyawan memahami tentang Pemberian Jabatan perusahaan baik internal maupun eksternal	0	6	21	9	5	41	3,22

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Pemberian Jabatan” adalah sebesar 3,22, artinya indikator pemberian jabatan dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori baik. Responden menyatakan pemberian jabatan telah sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Pemberian jabatan sebagai symbol status.

5. Indikator Rekan Kerja

Tabel 4.12
Deskripsi Indikator Rekan Kerja

Rekan Kerja	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Suasana kerja yang kondusif	1	1	9	20	10	41	3,90

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Rekan Kerja” adalah sebesar 3,90, artinya indikator rekan kerja dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori baik. responden menyatakan bahwa responden paham dan mengerti tentang pentingnya sebuah rekan kerja untuk bekerjasama.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Lingkungan/ suasana kerja yang kondusif.

6. Indikator Lingkungan Kerja

Tabel 4.13
Deskripsi Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman	0	3	4	14	20	41	4,24

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Lingkungan Kerja” adalah sebesar 4,24, artinya indikator lingkungan kerja dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori baik. Responden memahami tentang kondisi lingkungan kerja yang baik.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

7. Indikator Fasilitas

Tabel 4.14
Deskripsi Indikator Fasilitas

Fasilitas kerja	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Fasilitas kerja yang baik	0	1	8	24	8	41	3,95

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Fasilitas kerja” adalah sebesar 3,95, artinya indikator fasilitas kerja dalam kompensasi non finansial masuk dalam kategori baik. Responden memberikan penilaian bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai.

Hal ini sesuai yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy (2008:5) kompensasi non finansial adalah

kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : Fasilitas kerja yang baik.

Variabel Produktivitas

1. Indikator Pengukuran Dimulai Program Perbaikan

Tabel 4.15

Deskripsi Indikator Pengukuran Dimulai Program Perbaikan

Pengukuran Dimulai Program Perbaikan	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Apabila terjadi suatu masalah disertai peluang untuk memperbaiki	1	7	8	13	12	41	3,68

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Pengukuran Dimulai Program Perbaikan” adalah sebesar 3,68, artinya indikator pengukuran dimulai program perbaikan dalam produktivitas masuk dalam kategori baik. Responden memahami pentingnya sebuah kehadiran guna meningkatkan produktifitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas, dalam hal ini adalah pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang

berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.

2. Indikator Sistem Industri Menyeluruh

Tabel 4.16

Deskripsi Indikator Sistem Industri Menyeluruh

Sistem Industri Menyeluruh	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Saya selalu menggunakan sistem industri dengan benar	3	6	9	13	10	41	3,51

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Sistem Industri Menyeluruh” adalah sebesar 3,51, artinya indikator sistem industri dalam produktivitas masuk dalam kategori baik. Responden memahami penyelesaian sangat dibutuhkan dalam produktifitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas, dalam hal ini adalah pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.

3. Indikator Melibatkan Semua Individu

Tabel 4.17

Deskripsi Indikator Melibatkan Semua Individu

Melibatkan Semua Individu	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Saya selalu diajak dalam pengukuran produktivitas kerja	2	2	18	13	6	41	3,46

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Melibatkan Semua Individu” adalah sebesar 3,46, artinya indikator melibatkan semua individu dalam produktivitas masuk dalam kategori baik. Reponden menyatakan Efektifitas dan efisien waktu sangat penting untuk mempercepat hasil produktifitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas, dalam hal ini adalah pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.

4. Peluang Peluang Pemunculan Data

Tabel 4.18

Deskripsi Indikator Peluang Pemunculan Data

Peluang Pemunculan Data	Skoring					Jml	Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Saya mengetahui grafik peningkatan hasil kerja yang dihasilkan	2	10	3	19	7	41	3,53

Sumber : olahan peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil skoring rata-rata dari indikator “Peluang Pemunculan Data” adalah sebesar 3,53, artinya indikator peluang pemunculan data dalam produktivitas masuk dalam kategori baik. Dalam disiplin responden sangat memperhatikan guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas, dalam hal ini adalah pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu sehingga dapat memunculkan data-data yang nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

Analisis dan Uji Hipotesis

Data-data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dengan bantuan SPSS 21,0 didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Sederhana

Dari pengolahan data yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.297	.630		2.058	.046			
2	<i>Kompensasi Non Finansial</i>	.630	.175	.500	3.603	.001	.500	.500	.500

Sumber: Data olahan peneliti

Dari table 4.21 analisis regresi sederhana secara keseluruhan hasil perhitungan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Apabila $X = 0$ maka $Y = 1,297$

$$Y = 1,297 + 0,630X$$

Yang menunjukkan bahwa Jika X naik dengan satu satuan, maka Y akan naik sebesar 0,630 satuan, artinya semakin baik Kompensasi Non Finansial yang di keluarkan perusahaan, maka Produktivitas Karyawan akan semakin baik serta menganggap variabel lain tetap/konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4.20
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500	.250	.231	.72931

Sumber: Data Olahan peneliti

- Dari hasil Adjusted R Square = 0,231 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 23,1% terhadap variabel X sebagian sisanya 76,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
- R Square = 0,250, artinya variasi dalam variabel bebas X mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 25 %.
- R = 0,500, artinya kuatnya pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yaitu sebesar 50% sehingga dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap Y adalah kuat.

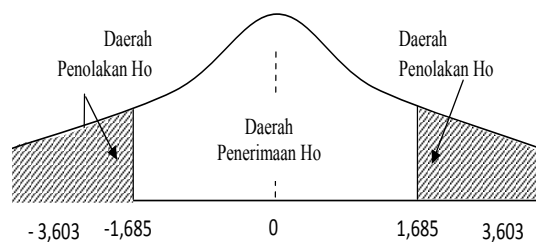
Untuk membuktikan hipotesis penelitian benar atau salah maka diuji dengan uji t.

- Uji t
Uji t tujuannya untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Hipotesis penelitian :

- Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Dari tabel didapatkan $t_{hitung} = 3,603$ dan $t_{tabel} = 1,685$



Sumber : Data olahan peneliti

Gambar 4.1
Daerah Kritis Kurva Distribusi t
(Kompensasi Non Finansial)

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,603 > 1,685$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Fushindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti telah didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,603 > 1,685$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Kompensasi Non Finansial terhadap

Produktivitas Karyawan pada PT. Fushindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya. Hal ini didukung oleh para ahli dalam pengertian menurut R. Wayne Mondy (2008 : 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

- R = 0,500 (50 %) artinya terdapat Pengaruh yang kuat antara variabel X hal ini seperti yang telah dibahas oleh Sugiono (2008) hubungan yang kuat antara variabel bebas (Kompensasi Non Finansial) berpengaruh dalam variabel terikat (Produktifitas Kerja Karyawan).

Crosstabs

- Crosstab* Jenis Kelamin dengan Kompensasi

Pada *crosstab* Jenis kelamin dan kompensasi non finansial menurut

survey yang dilakukan peneliti responden berpendapat bahwa. Kompensasi Non Finansial sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas ditunjukkan dengan jumlah total menunjukkan angka positif yaitu 100% dengan prosentase terbesar yaitu responden dengan laki-laki dan perempuan dengan 29 responden atau 70,7% dan yang terkecil yaitu dengan 29,3%.

- Crosstab* Umur dengan Kompensasi

Pada tabel *crosstab* diatas dijelaskan bahwa umur ≤ 20 tahun sebanyak 12,2 % mengatakan kompensasi non Finansial baik dan 2,4% mengatakan buruk, sedangkan umur 21-30 tahun sebesar 56,1% mengemukakan kompensasi non Finansial baik, hanya 26,8% mengatakan buruk dan untuk umur ≥ 31 Tahun semuanya mengatakan kompensasi non Finansial baik.

Tabel 4.21
Crosstab Jenis Kelamin dengan kompensasi

JenisKelamin * Kompensasi Crosstabulation

JenisKelamin	Laki-laki	Count	22	9	31
		% within JenisKelamin	71,0%	29,0%	100,0%
		% within Kompensasi	75,9%	75,0%	75,6%
		% of Total	53,7%	22,0%	75,6%
	Perempuan	Count	7	3	10
		% within JenisKelamin	70,0%	30,0%	100,0%
		% within Kompensasi	24,1%	25,0%	24,4%
		% of Total	17,1%	7,3%	24,4%
Total		Count	29	12	41
		% within JenisKelamin	70,7%	29,3%	100,0%
		% within Kompensasi	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	70,7%	29,3%	100,0%

Sumber : Data olahan peneliti

Tabel 4.22
Crosstab Umur dengan Kompensasi
Umur * Kompensasi Crosstabulation

Umur	<=20 Tahun	Count	5	1	6
		% within Umur	83,3%	16,7%	100,0%
		% within Kompensasi	17,2%	8,3%	14,6%
		% of Total	12,2%	2,4%	14,6%
	21-30 Tahun	Count	23	11	34
		% within Umur	67,6%	32,4%	100,0%
		% within Kompensasi	79,3%	91,7%	82,9%
		% of Total	56,1%	26,8%	82,9%
	>=31 Tahun	Count	1	0	1
		% within Umur	100,0%	,0%	100,0%
		% within Kompensasi	3,4%	,0%	2,4%
		% of Total	2,4%	,0%	2,4%
Total	Count	29	12	41	
	% within Umur	70,7%	29,3%	100,0%	
	% within Kompensasi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,7%	29,3%	100,0%	

Sumber : Data olahan peneliti

3. Crosstab Pendidikan dengan Kompensasi

Tabel 4.23
Crosstab Pendidikan dengan Kompensasi
Pendidikan * Kompensasi Crosstabulation

Pendidikan	SMP	Count	3	1	4
		% within Pendidikan	75,0%	25,0%	100,0%
		% within Kompensasi	10,3%	8,3%	9,8%
		% of Total	7,3%	2,4%	9,8%
	SMA	Count	22	10	32
		% within Pendidikan	68,8%	31,3%	100,0%
		% within Kompensasi	75,9%	83,3%	78,0%
		% of Total	53,7%	24,4%	78,0%
	Sarjana	Count	4	1	5
		% within Pendidikan	80,0%	20,0%	100,0%
		% within Kompensasi	13,8%	8,3%	12,2%
		% of Total	9,8%	2,4%	12,2%
Total	Count	29	12	41	
	% within Pendidikan	70,7%	29,3%	100,0%	
	% within Kompensasi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,7%	29,3%	100,0%	

Sumber : Data olahan peneliti

Pada karakteristik masa kerja dalam tabel diatas tergambar jelas bahwa responden dengan pendidikan SMA menjadi responden mayoritas dengan jumlah 32 responden atau 78% dengan rincian 53,7% baik dan 8,3% buruk, dilanjut dengan responden dengan sarjana dengan jumlah 5 responden atau 12,2% dengan kreteria yang baik 9,8 % dan yang buruk 2,4% dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja terkecil yaitu SMP 9,8% dengan rincian 7,3% baik dan yang buruk 2,4%.

4. *Crosstab* Lama Kerja dengan Kompensasi

baik sedangkan 26,8% buruk namun untuk yang lama kerja >5 Tahun 7,3 % baik sedangkan buruk 2,4%, secara keseluruhan menunjukkan 70,7% baik dan sisanya buruk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: Pemberian kompensasi non finansial memiliki hubungan yang sangat nyata, positif, dan kuat dengan produktivitas karyawan

Tabel 4.24
***Crosstab* Lama Kerja dengan Kompensasi**

LamaKerja * Kompensasi Crosstabulation

LamaKerja	<1 Tahun	Count	2	0	2
		% within LamaKerja	100,0%	,0%	100,0%
		% within Kompensasi	6,9%	,0%	4,9%
		% of Total	4,9%	,0%	4,9%
	1-5 Tahun	Count	24	11	35
		% within LamaKerja	68,6%	31,4%	100,0%
		% within Kompensasi	82,8%	91,7%	85,4%
		% of Total	58,5%	26,8%	85,4%
	>5 Tahun	Count	3	1	4
		% within LamaKerja	75,0%	25,0%	100,0%
		% within Kompensasi	10,3%	8,3%	9,8%
		% of Total	7,3%	2,4%	9,8%
Total	Count	29	12	41	
	% within LamaKerja	70,7%	29,3%	100,0%	
	% within Kompensasi	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	70,7%	29,3%	100,0%	

Sumber : Data olahan peneliti

Berdasarkan lama kerja dengan kompensasi menunjukkan bahwa lama kerja <1 tahun semua menunjukkan baik yaitu sebesar 4,9% sedangkan lama kerja 1-5 tahun menunjukkan 58,5%

PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya. Maka pada bab ini dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, dimana penelitian ini dilakukan berdasarkan pada

rumusan masalah yang telah diajukan di muka. Adapun hasil penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

1. Bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh pada produktivitas karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya.
2. Dalam penelitian ini menemukan bahwa indikator kebijakan perusahaan cenderung buruk.
3. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi non finansial ditinjau dari, jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama kerja, menunjukkan kecenderungan baik.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka masukan yang dapat direkomendasikan terkait hubungan pemberian Kompensasi non finansial dengan produktivitas karyawan PT. Fishindo Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya. Adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan
Berdasarkan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara pemberian kompensasi non finansial dengan produktivitas, maka strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu:
 - a. Berusaha meningkatkan efektivitas sistem penilaian atas produktivitas menjadi lebih objektif dan terbuka pada karyawan.
 - b. Berusaha meningkatkan produktivitas dengan berusaha mengatasi permasalahan - permasalahan yang menjadi kegelisahan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja pada perusahaan.
 - c. Dari hasil temuan penelitian, maka disarankan pada PT. Fishindo

Kusuma Sejahtera Multi Agro Tbk. Surabaya. Untuk memperbaiki indikator kebijakan perusahaan yang cenderung buruk.

2. Penelitian selanjutnya
Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai program pemberian kompensasi non finansial, misalnya: terhadap motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan disiplin kerja. Terutama untuk perusahaan yang bergerak di bidang pabrikan agro industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
-, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hakim. A. Khoirul , 2011, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 11 No. 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619.
- Lydia Sumampouw. Christine, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk.*

- Mathis, R dan Jacson, W.2006. *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy. R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Nazir, Mohammad, 2005, *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Ciawi Bogor.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Ravianto, S. 1995. *Kinerja Dan Pembangunan Karyawan*. Jakarta: Group Gramedia.
- Schuler, Randal S. Dan Jackson, Susan E, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santoso, S, 2000, Buku *Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soegiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV Alfabeta.
-, 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
-, 2009, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Yuliandari. Ni Kadek, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, 2014, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)
- Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.