



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page ---

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau

Aksa^{1✉}, Wa Ode Nur Ainun², Yehezkiel Junior N.S³

Universitas Dayanu Iksanuddin Baubau

Email: aksafekonund@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sampel penelitian berjumlah 41 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 4,6%. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research aims to analyze the Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Work Productivity at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Baubau Branch. The data collection methods use were observation, interviews, questionnaires and documentation. The research sampel consisted of 41 people with a sampling technique using a simple random sampling. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The result of the multiple correlation test show that financial compensation and non-financial compensation have a moderate relationship to employee work productivity. The coefficient of multiple determination shows that financial compensation and non-financial compensation contribute to employee work productivity by 4,6%. The result of the F test show that the variables of financial compensation and non-financial compensation simultaneously have a significant influence on employee work productivity. The t test results show that financial compensation has a positive and significant effect on employee work productivity and non-financial compensation has a positive and insignificant effect on employee work productivity at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Baubau Branch.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Perkembangan di era modern yang semakin maju saat ini, dibutuhkan peran Sumber Daya Manusia yang andal. Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemajuan teknologi dan perkembangan informasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, Karena selain berkaitan dengan keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga wajib membangun perilaku yang kondusif bagi karyawan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Masalah utama yang di alami dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana cara menemukan solusi terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Apabila diukur dari produktivitas, maka kualitas sumber daya manusia di Indonesia sangat rendah. Hal ini di sebabkan karena peran produktivitas sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja tidak lepas dari hak setiap karyawan untuk mendapatkan kesempatan kerja dalam mendapatkan kehidupan yang layak sebagai manusia hak untuk menikmati kehidupan yang layak bagi karyawan. Produktivitas memiliki dampak yang besar bagi suksesnya sebuah instansi atau perusahaan. Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saeful (2005:183) Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target, kuantitas, dan kualitas yang telah

di tetapkan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan tujuan perusahaan yang paling utama di samping laba, ekspansif, maupun kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kompensasi, baik kompensasi secara finansial maupun non finansial hal ini merupakan bentuk reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas karyawan di perusahaan. Upaya ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Kompensasi pula merupakan upaya agar para karyawan merasa bahwa perusahaan tempat di mana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu para karyawan bekerja dengan lebih produktif. Menurut Hasibuan (2002), pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau adalah salah satu perusahaan di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa angkutan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang, jasa penyeberangan dan logistik, yang mempunyai visi terdepan dalam menghubungkan masyarakat dan pasar melalui jasa penyeberangan pelabuhan terintegrasi dan tujuan wisata waterfront. Adanya visi tersebut Perusahaan perlu menyadari pentingnya menjaga loyalitas, motivasi, dan produktivitas para pekerja sehingga visi serta tujuan perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada 8 September 2023 di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau, ternyata perusahaan masih sering terlambat dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan yang ada di tiap divisi seperti divisi SDM (Sumber Daya Manusia), Keuangan dan Supply Chain Management (SCM), Divisi Teknik dan Divisi Usaha tentunya tidak berbeda, namun dilihat berdasarkan proses penilaian atau evaluasi kualitas atau kinerja karyawan berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Sedangkan kompensasi non finansial yang seharusnya diberikan oleh perusahaan adalah berupa penghargaan, pengakuan dan pujian. Penghargaan yang diberikan untuk karyawan berprestasi yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang dikenal dengan "Ferizian Award" dalam bentuk piagam contohnya seperti prestasi dalam kategori "jaga diri" yang di laksanakan setiap tahunnya. Selain penghargaan, pengakuan dan pujian secara tertulis dan langsung juga diberikan

dalam bentuk piagam. Sehingga untuk mendapatkan kompensasi non finansial tersebut, karyawan perlu meningkatkan kinerjanya, yang berkaitan dengan produktivitas kerja yang ada di perusahaan.

Adapun produktivitas kerja yang dinilai oleh perusahaan dan diterapkan kepada karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja ini dikenal dengan Key Performance Indicator (KPI), dan secara organisasi yaitu Objective Key Result (OKR), sehingga untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai baik finansial maupun non finansial karyawan perlu meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan masalah di atas peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau".

METODE PENELITIAN

Lokasi, Subyek dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang beralamat Jalan Pahlawan KM.4 Kelurahan Kadolokatapi Kota Baubau, Provinsi Sulawesi Tenggara. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Objek penelitian ini adalah kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang bertugas di Wilayah Kota Baubau yang berjumlah 70 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel (Priyono, 2008:106). Kemudian penentuan jumlah sampel atau responden menggunakan Teknik Simple Random Sampling, pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sugiyono (2011:64)

Sampel pada penelitian ini adalah bagian dari populasi penelitian, yaitu karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau, dan untuk menentukan besaran sampel menggunakan rumus slovin dalam Priyono (2008:120), yaitu:

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

keterangan:

n = besaran sampel N = besaran populasi

E = tingkat kesalahan dalam penarikan sampel, yang digunakan 10%

$$n = \frac{70}{1 + 70(10\%)^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70(0,01)}$$

$$n = \frac{70}{1 + 0,7}$$

$$n = 41,17 \text{ dibulatkan } 41$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 responden dari jumlah populasi sebanyak 70 orang.

Skala Likert dan Rentang Skor

Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert ini digunakan dalam pengisian kuesioner. Pengukuran di prioritaskan pada hubungan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Adapun penilaian jawaban responden dalam kuesioner dihitung dengan skor sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Rentang Skor

Untuk analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan produktivitas kerja masuk dalam klasifikasi: sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Untuk itu dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2005:225) di mana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi}}$$

Keterangan:

Skor tertinggi = Jumlah responden x bobot tertinggi

Skor terendah = Jumlah responden x bobot terendah

Jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak orang dengan demikian diperoleh rentang skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{rentang skor} &= \frac{41 (5 - 1)}{5} \\ \text{rentang skor} &= \frac{41 (4)}{5} \\ \text{rentang skor} &= 32,8\end{aligned}$$

Rentang Pengklasifikasian adalah sebagai berikut:

1. Sangat tidak baik adalah nilai (skor) 41 sampai dengan 73,7
2. Tidak baik adalah nilai (skor) 73,8 sampai dengan 106,5
3. Kurang baik adalah nilai (skor) 106,6 sampai dengan 139,3
4. Baik adalah nilai (skor) 139,4 sampai dengan 172,1
5. Sangat baik adalah nilai (skor) 172,2 sampai dengan 05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 orang karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang menjadi responden dalam penelitian ini, maka responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, jabatan/bidang pekerjaan, dan diklat ke pelautan yang pernah diikuti.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
(Constant)		15.404	3.111		4.952	.000
1	Kompensasi Finansial	.022	.184	.021	.121	.905
	Kompensasi NonFinansial	.814	.286	.484	2.844	.007

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan Software SPSS (Statistical Package for the Social Science) Version 5, untuk mendapatkan hasil regresi linear berganda. Hasil perhitungan SPSS versi 5 dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang sudah diperoleh, maka dibuat persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 15,404 + 0,022X_1 + 0,814X_2$$

Dari hasil regresi linear yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilihat bahwa:

a = 15,404 merupakan konstanta

b1 = 0,022 bertanda positif, menunjukkan bahwa kompensasi finansial dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin baik kompensasi finansial yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

b2 = 0,814 bertanda positif, menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya dengan semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 15,404 + 0,022X_1 + 0,814X_2$. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa dari kedua variabel yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan searah dengan produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,496 yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kompensasi finansial dan kompensasi

non finansial terhadap produktivitas kerja, ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:231) tentang interpretasi nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,400 – 0,599 adalah sedang sangat kuat antara pelatihan dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,246 artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan kontribusi sebesar 4,6% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian uji statistik untuk uji F (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Hasil perhitungan SPSS versi 5 menunjukkan bahwa taraf signifikansi F sebesar $0,005 < \text{taraf nyata}$ sebesar 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji korelasi berganda (R) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,496 yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,246 artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberikan kontribusi sebesar 4,6% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengujian uji statistik untuk uji F (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa taraf signifikansi F sebesar $0,005 < \text{taraf nyata}$ sebesar 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima.
4. Statistik uji t kompensasi finansial berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, maka variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

5. Statistik uji t kompensasi non finansial berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 5 diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,905 > 0,05$, maka variabel kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran 6.

DAFTAR PUSTAKA

- EdySutrisno, 016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Henry Simamora. 006. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Henry Simamora .004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Husein Umar. 005. Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis, Jakarta: GrafindoPersada.
- Hadari Nawawi. 005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Kasmir. 016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. 013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. BumiAksara.
- _____ 017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Martoyo. 000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PTBPFE–JogJakarta
- Micahel Amstrong. 007. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. Jakarta: PT. ElexMediaKomputindo.
- Sugiyono. 017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti. 007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: RefikaAditama
- Supriyadi. 022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara. Surabaya
- Priyono. 008. Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Veithzal Rivai. 004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Wayne Mondy 008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Wayne Mondy dan Josep J. Martocchio. 016. Human Resource Management (Global Edition). 14th International Edition. United of America: Education Limited.
- Wibowo. 018. Manajemen Kinerja. Jakarta: RajawaliPres.