

"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OUTSOURCING DI TELKOM INTEGRATED OPERATIONAL CENTER REGIONAL III JAWA BARAT".

" THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND NON FINANCIAL COMPENSATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF OUTSOURCING EMPLOYEES IN TELKOM INTEGRATED OPERATIONAL CENTER REGIONAL III WEST JAVA ".

Elly Debora Simanjuntak¹, Muhammad Yahya Arwiyahyah²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ellysimanjuntak09@gmail.com, ²yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja *outsourcing* di Telkom *Integrated operation center* (IOC) Regional III Jawa Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja *outsourcing* di Telkom *Integrated operation center* (IOC) Regional III Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausal dengan populasi 90 responden dan teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dan Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Telkom IOC Regional III Jawa Barat dengan nilai 70,2% sampai 83,4% dengan kategori tinggi.

Kesimpulan penelitian ini, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Telkom IOC Regional III Jawa Barat.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Produktivitas

Abstract

This research was conducted to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the work productivity of outsourcing in Regional III Telkom Integrated operation center (IOC) West Java. The purpose of this study was to determine the effect of simultaneous and partial Financial Compensation and Non-Financial Compensation on outsourcing Work Productivity in Regional III Telkom Integrated operation center (IOC) West Java.

This study uses quantitative methods, this type of research is descriptive and causal with a population of 90 respondents and data analysis techniques using descriptive analysis methods, and multiple linear regression analysis.

Based on the results of the analysis show that Financial Compensation (X1) has a partial effect on Employee Productivity (Y), Non-Financial Compensation (X2) has a partial effect on Employee Work Productivity (Y), and Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Productivity at IOC Regional III West Java with a value of 70.2% to 83.4% with a high category.

Conclusion of this study, financial and non-financial compensation have a significant effect on employee productivity at the IOC Regional III Telkom West Java.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Productivity

1. Pendahuluan

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan telekomunikasi (TIK) serta jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 75%, sedangkan 25% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK".

Kebutuhan akan layanan jasa telekomunikasi saat ini semakin meningkat. Perusahaan penyelenggara jasa telekomunikasi pun semakin banyak, sehingga persaingan antar perusahaan untuk memperoleh pelanggan

semakin ketat. Agar perusahaan mampu bersaing maka perusahaan harus memanfaatkan potensi yang dimiliki perusahaan adalah potensi sumber daya manusia (*human resources*).

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan *outsourcing*. Namun, resiko yang mungkin timbul dari karyawan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten, jika proses seleksi dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*. Sebagai akibatnya, kinerja perusahaan akan menurun sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan *outsourcing* di dalam perusahaan tersebut.

Kemudian dalam pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan (Alimuddin 2013: 2).

Dalam penelitian ini Produktivitas dan Kinerja memiliki hubungan, karena produktivitas merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan dan membuat. Maksudnya menghasilkan dan membuat yaitu: Karyawan *outsourcing* bekerja sebagai sales untuk mempromosikan produk indihome dan harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan Telkom IOC Regional III Jawa Barat. Maka produktivitas kerja karyawan *outsourcing* bisa dinilai dan dioptimalkan melalui kinerja. Dan jika kinerja karyawan *outsourcing* bagus dan lancar, pasti produktivitas kerja karyawan *outsourcing* akan bisa dicapai secara optimal.

Selain itu, perilaku dari karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu peristiwa yang sering sekali terjadi dalam perilaku karyawan adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Handoko (2012:26) mengemukakan bahwa penurunan perputaran tenaga kerja (*turnover*) dapat menjadi komponen-komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf B (2015:25) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.2 Kompensasi Finansial

Menurut Kaswan (2012:147) Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

2.3 Dimensi Kompensasi Finansial

Menurut Kaswan (2012:147) dijelaskan adanya dimensi-dimensi dari kompensasi finansial, yaitu:

Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal. Kompensasi Finansial terbagi lagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (gaji, komisi, bonus)
2. Kompensasi Finansial Tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan kesehatan, pension, pendidikan, cuti, dan Tunjangan hari raya.

2.4 Kompensasi Non Finansial

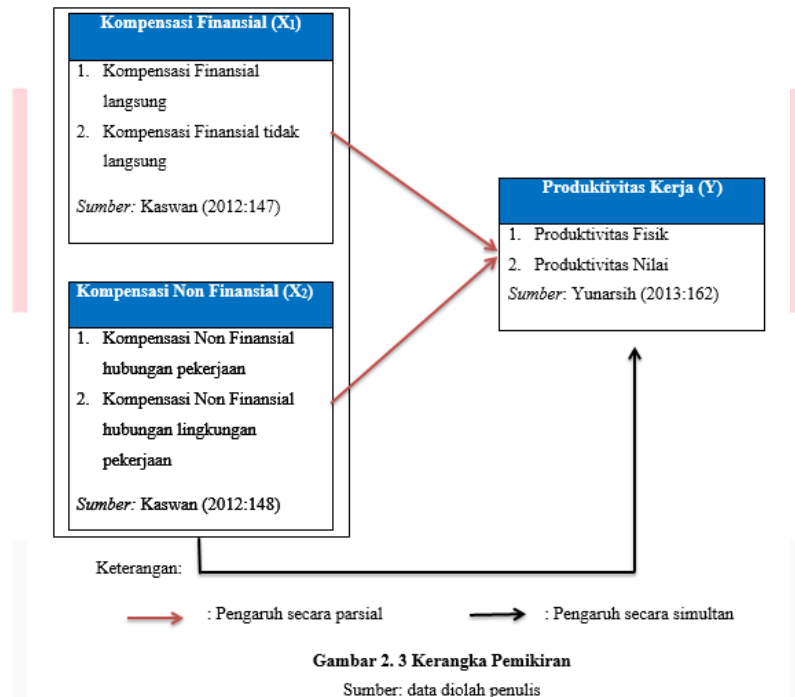
Menurut Bangun (2012:256-257) Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan social, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

2.5 Dimensi Kompensasi Non Finansial

kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial ada 2 jenis, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan:

1. Kompensasi non-Finansial Hubungan Pekerjaan
Kompensasi jenis ini melihat respon dari lingkungan sistem di mana karyawan tersebut memiliki kontribusi. Contohnya adalah kebijakan, pekerjaan menarik, status, dan peluang promosi.
2. Kompensasi non-Finansial Hubungan Lingkungan Pekerjaan
Kompensasi jenis ini memandang dari sisi psikologis dan kenyamanan dalam bekerja. Contohnya adalah suasana kerja yang kondusif, lingkungan sehat, dan fasilitas yang memadai.

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal deskriptif. Teknik sampling pada penelitian ini adalah *Non probability sampling*. Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan *outsourcing* di Telkom Integrated Operation Center (IOC) sebanyak 90 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Skala dalam pengukuran ini adalah skala likert.

3 Teknik Analisis Data

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 90 responden mengenai variabel penelitian yaitu Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), dan Produktivitas Kerja (Y) Karyawan *outsourcing* di Telkom Regional III Jawa Barat.

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Sub Variabel	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Kompensasi Finansial	3264	5040	64.8%
2	Kompensasi Non Finansial	3307	4320	76.6%
Total Skor		6571	9360	70.2%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kompensasi (X) adalah 6571 atau 70,2%. Dengan demikian Kompensasi (X) berada pada kategori tinggi.

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas Kerja

No	Sub Variabel	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Produktivitas Kerja	4201	5040	83.4%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Produktivitas Kerja (Y) adalah 4201 atau 83,4%. Dengan demikian Produktivitas Kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi.

3.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	.392	.206		1.903	.060	
(X1)	.426	.062	.480	6.846	.000	.732
(X2)	.512	.076	.471	6.708	.000	.727

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,392 + 0,426 X1 + 0,512 X2 + e$$

3.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.687	.29785

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2019)

3.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 223), uji t merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kegunaan dari uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel brand image (X) berpengaruh terhadap minat beli ulang (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 3 secara parsial pada variabel Brand Image pada produk ikan sarden ABC adalah :

Ho : Brand Image pada produk ikan sarden ABC (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Beli Ulang (Y).

Ha : Brand Image pada produk ikan sarden ABC (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Beli Ulang (Y).

Nilai t hitung untuk $n = 100$ dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5 % adalah 1,984. Dari perhitungan pada tabel 4. , diperoleh t hitung untuk variabel brand image pada ikan sarden ABC 13,617 dan t tabel sebesar 1,984. Dan nilai signifikan senilai 0,000 yang mana $< 0,025$. Dikarenakan t hitung $> t$ tabel serta nilai sig. $< 0,025$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Brand Image produk ikan sarden ABC (X) berpengaruh signifikan terhadap Minat Beli Ulang (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja karyawan *outsourcing* di Telkom IOC Regional III Jawa Barat, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa pertanyaan pada penelitian ini. Kesimpulan yang didapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial karyawan *outsourcing* di Telkom IOC Regional III Jawa Barat berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 64,8%.
2. Kompensasi Non Finansial karyawan *outsourcing* di Telkom IOC Regional III Jawa Barat berada pada kategori tinggi yaitu 76,6%.
3. Produktivitas kerja karyawan *outsourcing* di Telkom IOC Regional III Jawa Barat berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 83,4%.
4. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan secara simultan dengan arah positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan *outsourcing* di Telkom Regional III Jawa Barat. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja karyawan *outsourcing* di Telkom Regional III Jawa Barat adalah sebesar 69,4%.
5. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan *outsourcing* di Telkom IOC Regional III Jawa Barat sebesar 35,1% dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan *outsourcing* di Telkom IOC Regional III Jawa Barat sebesar 34,2%.

Referensi

- [1] Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. TA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Hasanuddin, Makassar
- [2] Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Depok: RajaGrafindo Persada.
- [4] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [6] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.