

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam kondisi global saat ini, perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal juga berprestasi untuk perusahaannya dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi kegiatan operasi perusahaan, oleh sebab itu manajemen yang efektif dalam perusahaan merupakan kunci dari keberhasilan. Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan (Kasmir, 2021). Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha (Nurul Jirana Rahmadhani Syam, dkk, 2023: 1788).

Jika kebutuhan tidak dipenuhi akan mengganggu kelancaran pekerjaan sehingga cenderung untuk tidak berprestasi secara baik di dalam melakukan pekerjaannya karena kegairahan bekerja menjadi

mundur. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta harus memiliki kemampuan di dalam memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dan memiliki kesungguhan sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, maka manusia merupakan salah satu faktor produksi yang pokok dan terpenting dibanding faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki karsa dan kebutuhan hidup baik dalam bentuk materil maupun spritual. Ketidaksesuaian antara usaha dan hasil yang diharapkan, merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kelesuhan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, agar produktivitas kerja karyawan maka faktor kompensasi perlu mendapat perhatian khusus.

Produktivitas kerja adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (Sutrisno, 2019). Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Busro, 2018) salah

satu faktor yang mempengaruhi paroduktivitas kerja anantara lain adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Ismanto, dkk, 2021:52). Menurut Saputra (2018) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2019). Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Tujuan kompensasi finansial yang adil dan merata adalah untuk meningkatkan retensi karyawan di tempat kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan. Dan memotivasi untuk melakukan berbagai jenis aktivitas yang berhubungan dengan kinerja. Di sisi lain, ketika keadilan dan profitabilitas tidak ditegakkan, karyawan mengeluh dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang kemudian dapat diterjemahkan menjadi kurangnya etos kerja yang

dapat menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan (Suseno, 2021).

Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial dapat menjadi acuan bagi para pimpinan untuk pencapaian tujuan strategis perusahaan. Pemberian kompensasi dapat membuat produktivitas kerja karyawan dalam organisasi berbeda karena menunjukkan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dilingkungan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Dhea (2018) yang menjelaskan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi, tetapi juga akan kalah bersaing dipasar tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja produktif. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Jika demikian organisasi tidak mampu membayar upah atau gaji yang dianggap oleh karyawan tidak wajar.

Pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tenaga listrik, sebagai penunjang aktivitas perusahaan diperlukan manajemen mengenai penerapan kebijaksanaan kompensasi yang bertujuan untuk mengatur jalannya perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitasnya sebagai realisasi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mendukung kinerja perusahaan, maka PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang menerapkan sistem kompensasi langsung terhadap karyawannya, salah satunya memberi insentif berupa tunjangan terhadap pegawainya. Insentif ini tidak hanya berupa materi semata tetapi bisa juga dalam bentuk promosi jabatan. Apabila karyawan telah mampu bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan terhadap mereka, dan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Berdasarkan hasil penelitian di PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang dilihat dari produktivitas karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang dari tahun ketahun sudah mengalami kenaikan. Meningkatnya produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial. Dilihat dari beberapa fenomena yang ada seperti halnya terdapat karyawan yang mendapatkan sistem

kompensasi finansial yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja mereka.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Irmasyari (2019) yang membahas bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, bila kompensasi finansial yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian menurut penelitian Nurhaifa Idris (2020) menjelaskan bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti dari hasil penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas yang telah meneliti tentang pengaruh sistem kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, namun masih terdapat beberapa celah yang perlu dikaji seperti kurangnya penelitian yang fokus pada konteks PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang, yang peneliti sebelumnya umumnya dilakukan pada perusahaan swasta, sehingga hasil penelitiannya belum tentu dapat diterapkan pada PT. PLN (Persero) yang memiliki karakteristik dan budaya kerja yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis tertarik dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi pokok dalam penmelitian ini adalah “Apakah Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang”.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat dikemukakan tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang”.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kaitannya dengan sistem kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang dalam merancang sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberi dasar bagi penelitian selanjutnya tentang topik yang terkait, seperti pengaruh faktor lain selain kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kompensasi

Dalam sumber daya manusia, menentukan prioritas kompensasi merupakan salah satu tugas yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan karyawan tentunya mengharapkan kompensasi yang layak diterima sesuai dengan kebutuhan dan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

Fungsi pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang sangat sulit bagi manajemen sumber daya manusia karena juga menyangkut fungsi pemberian remunerasi yang pantas dan adil kepada karyawan sesuai dengan kontribusinya terhadap layanan yang diberikan untuk memajukan aktivitas perusahaan. Jadi dalam pemberian kompensasi tidak ada kewajiban mutlak bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi dalam bentuk uang, namun perlu diperhatikan bahwa perusahaan ini mewujudkan pemberian kompensasi dalam bentuk lain justru akan lebih mempengaruhi sasaran dan berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi seperti ini sebenarnya tidak hanya berupa gaji dan kompensasi finansial, namun ada juga dalam bentuk lainnya sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena kinerjanya dihargai oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah

satu faktor yang penting dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja.

Menurut Saputra (2018) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung dalam periode waktu tertentu. Kompensasi finansial adalah segala pendapatan dalam bentuk uang yang diberikan secara langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang bisa dinilai dengan angka nominal.

Kompensasi seperti ini pada dasarnya tidak hanya berupa gaji, namun ada juga dalam bentuk lainnya sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena kinerjanya dihargai oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam hal memotivasi karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja.

Menurut Natsir (2019) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial tidak

langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh oleh seseorang dalam bentuk gaji upah dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung disebut tunjangan yaitu semua bentuk finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan, fasilitas yang diberikan.

Menurut sapruddin (2018) kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya diberikan langsung kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus. Sedangkan Menurut Rivai dalam (Lestari, 2018 : 23), kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarkannya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan kepada karyawan atas apa yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi.

Apabila karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lancar maka karyawan tersebut akan mendapatkan imbalan yang memadai dan memuaskan dibandingkan dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan

Menurut Farla , et.al., (2019), kompensasi finansial terdiri atas tiga jenis, yang terdiri atas gaji, tunjangan, dan insentif. Adanya perbedaan pendapat karyawan atas uang dan imbalan langsung merupakan satu hal yang subyektif dan merupakan sesuatu yang khas dalam industri. Untuk gaji dan upah ini termaksud dalam kompensasi finansial. Selain dari kompensasi finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja maka diperlukan juga keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah suatu keadaan, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya yang ditunjukkan dengan perasaan semangat, dedikasi dan keasyikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang mampu mendorong produktivitas kerja karyawan (Suwardi, 2020). Karyawan yang memiliki engagement tinggi akan bekerja lebih dari cukup baik, bekerja dengan lebih komitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi dalam membuat pilihan dalam menyelesaikan tugas, memonitor tingkah laku diri dalam memastikan sesuatu yang dianggap benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai (Prahara, 2020).

Menurut Handoko (Armansyah dkk, 2022) kompensasi adalah segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai tanda balas jasa atas kerja keras mereka.

Masalah kompensasi merupakan permasalahan yang sulit bagi manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena pemberian reward bukan hanya tugas yang kompleks, namun juga salah satu aspek yang berarti bagi karyawan dan organisasi.

Apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu hal tersebut disebabkan oleh besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Program-program kompensasi juga penting untuk perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Malinda dkk. (2019) mendefinisikan bahwa kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi material yang meliputi :

- 1) Bonus
- 2) Komisi
- 3) tunjangan

b. Kompensasi non material yang meliputi :

- 1) Kenaikan dan promosi jabatan
- 2) Jaminan sosial
- 3) Jenjang karir

3. Sistem Pemberian kompensasi

Sistem pemberian kompensasi atau balas jasa bagi karyawan merupakan salah satu hal krusial yang dihadapi manajemen organisasi. Sistem ini tidak lagi sekedar alat pemenuhan kebutuhan material, tetapi kuga barkaitan dengan harkat dan martabat manusia. Di sisi lain, organisasi sering dipandang sebagai beban dalam hal mencapai tujuan dan sasaran.

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam hal menetapkan sistem kompensasi yang tepat bagi karyawannya. Hal ini harus sesuai dengan presentasi dan fungsi masing-masing individu. Namun, dalam penerapannya, pimpinan perusahaan tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan juga mempertimbangkan berbagai faktor lain, seperti :

- a. Memenuhi kebutuhan dasar dalam artian suatu tujuan utama karyawan yang bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi ini memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kompensasi minimal ini penting karena jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan kinerja. Pemenuhan kebutuhan dasar hanyalah langkah awal dalam sistem kompensasi yang efektif serta sistem ini dirancang untuk meningkatkan kinerja, menarik dan

mempertahankan talenta, menciptakan keadilan dan kesetaraan, dan menyelaraskan dengan tujuan organisasi.

- b. Meningkatkan kompensasi untuk mengikat karyawan tujuannya untuk menarik dan mempertahankan karyawan, terutama karyawan yang penting dengan menggunakan cara memberikan kompensasi yang kompetitif dan sepadan dengan kontribusi karyawan.
- c. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dengan kompensasi alasannya karena upah saat ini mungkin tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, solusinya yaitu dengan meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja. Oleh karena itu, kenaikan kompensasi yang perlu diperimbangkan dengan cermat dan tidak melebihi keuntungan yang diperoleh perusahaan.
- d. Kompensasi perlu diberikan dengan adil karena semata-mata bukan hanya dari segi jumlahnya, tetapi justru perlu mengandung unsur-unsur keadilan.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Ludin dkk, (2023) adalah sebagai:

- a. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Memberikan motivasi kepada karyawan.
- c. Meningkatkan kinerja dan produktivitas.
- d. Memicu karyawan dalam mengerahkan seluruh usahanya.

5. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian kompensasi finansial adalah:

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Tingkat upah dan gaji yang berlaku dalam berbagai organisasi di dalam suatu perusahaan, diketahui bahwa tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku.

1. Tuntutan serikat kerja

Eksistensi dalam serikat kerja masyarakat diakui, terdapat keadaan bahwa serikat kerja berperan dalam pengajuan tuntutan tingkat upah dan gaji lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

2. Produktivitas

Apabila pekerja merasa tidak puas terhadap imbalan yang diberikan, maka akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Dalam artian tingkat produktivitas sangat rendah. Jika demikian organisasi tidak akan mampu membayar gaji atau upah yang diperoleh pekerja dianggap wajar. Berarti dalam kedua belak pihak yakni manajemen dan pekerja sama-sama perlu menyadari kaitan erat antara upah dan produktivitas kerja.

3. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan dalam suatu organisasi tentang upah dan gaji bagi para karyawan tercermin dari jumlah imbalan yang diterima karyawan tersebut. Dalam hal tersebut bukan hanya gaji pokok

yang penting melainkan beberapa komponen lain seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri dan anak dan lainnya.

4. Peraturan Perundang -undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karena itu berbagai segi kehidupan dan kekayaan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

6. Indikator Kompensasi Finansial

Adapun untuk mengetahui indikator dari kompensasi finansial menurut Kadarisman (2014) yaitu sebagai berikut :

a. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan pada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati bersama.

b. Gaji

Gaji yaitu bayaran tetap yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

c. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi dalam jangka waktu tertentu. Dan jika prestasinya menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

7. Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Manajemen kompensasi merupakan suatu sistem yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras lagi, guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, memiliki kinerja yang produktif dan akan memberikan keunggulan kompetitif dalam perusahaan. Dalam waktu singkat karyawan akan meningkatkan produktivitas jika kompensasi yang diberikan kepadanya memiliki insentif sehingga mampu meningkatkan semangat dalam bekerja.

Hasil yang optimal baru akan didapatkan apabila dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak bermalas-malasan. Oleh sebab itu, karyawan perlu dimotivasi agar mampu bekerja denganoyalitas dan semangat kerja.

Jika hal ini dibiarkan terus berlanjut, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Perusahaan harus mengambil kebijakan yang tepat agar karyawan mampu merubah sikap mental yang demikian.

8. Pengertian produktivitas

Dalam konsep ilmu ekonomi produktivitas diartikan sebagai perbedaan antara keluaran dan masukan. Secara terminologi “produktivitas” berasal dari bahasa Inggris “*productivity*” yang dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Sedangkan pada konsep ekonomi “produktivitas” diartikan sebagai perbedaan antara input dan output.

Menurut Handayani (2018) mendefenisikan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran terhadap berapa produktif dalam menghasilkan suatu keluaran, prroduktivitas juga diaartikan sebagai salah satu rasio dalam hal masukan dan keluaran. Masukan terkadang dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur pada kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efesiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Natsir (2019) mendefenisikan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebgai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu serta dalam hal proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan maka akan mempengaruhi produktivitasnya begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam hal teknis mengacu pada efektifan dan efesiensi dalam menggunakan berbagai sumber daya, sedangkan dalam hal perilaku , produktivitas diartikan sebagai sikap mental yang senantiasa berusaha agar terus berkembang.

menurut Sukardi (2021) produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam hal menjalankan tugasnya yang dapat dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan,daya usaha dalam pekerjaan,dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Yuliannisa (2018) mendefenisikan bahwa produktivitas memiliki kaitan terhadap kemampuan dalam hal memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan output yang optimal bahkan jika diperlukan yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran dalam organisasi atau lembaga serta perusahaan dalam hhal mencapai tujuan.

Menurut Pajaitan (2018) mendefenisikan bahwa produtivitas memiliki kaitan yang erat terhadap seberapa besar proses menghasilkan keluaran dalam hal mengkomsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dalam keluaran dengan fokus perhatian dalam keluaran yang dihasilkan oleh suatu proses, biasanya memiliki kombinasi yang digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Produktivitas adalah perbandingan antara efektivitas dalam menghasilkan output dengan efesiensi dalam menggunakan sumber-sumber masukan atau disebut input. Sedangkan menurut Sukardi (2021) produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam hal menjalankan tugasnya yang dapat dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan, dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Setiawanta (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas kerja naik

maka mungkin dibandingkan dengan adanya peningkatan efesiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Adapun Setya yang menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sebagaimana sumber daya dalam suatu organisasi diperdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Oleh karena itu setiap pegawai harus mampu dalam menjaga produktivitas kerja melalui sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas mampu dilihat dalam pengukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan dalam input maupun output. Dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang maksimum, maka perusahaan perlu menjamin seseorang yang tepat yang mampu menjalankan tugasnya dalam keadaan apapun serta mampu bekerja secara optimal.

9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Secara garis besar produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri (2019):

- a. Faktor Internal (komitmen kuat terhadap visi dan misi institusi); struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapainya target, dukungan sumber daya untuk

menunjang pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/ rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).

- b. Faktor Eksternal (peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan kebijakan situasi politis, kemitraan (networking) yang berkembang, kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

10. Indikator Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan mampu dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur dalam produktivitas tersebut. Sebagaimana menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas klerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan yang sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam hal bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai

- c. Semangat kerja, usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
- d. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
- e. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
- f. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

B. Penelitian Terdahulu

Dadi Priadi, pengaruh kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten (2020), metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memberikan pengaruh sebesar 83,8% terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Olga Margareta, pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Calvari Abadi (Beton) Mojokerto (2020), metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mediasi berhubungan dengan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

Galdys Ayu Dearvanty, analisis pengaruh kompensasi finansial, non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Internasional

Tbk (2020), metode yang di gunakan dalam peneloitian ini adalah metode kualitatif dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa kompensasi finansial dan variabel kompensasi lingkungan kerja berbengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi ole kepuasan kerja.

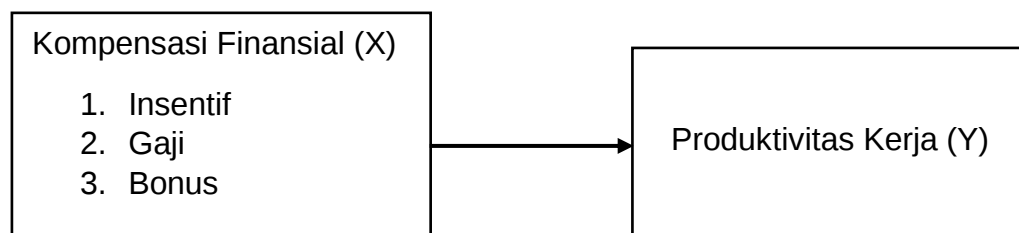
Syaparliddin Syachrani, Ardi Paminto, Musdalifah Aziz, pengaruh interaksi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telesindo samarinda (2020), metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan kualiytatif dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa semua data variabel dalam penelitian adalah data reliable dan valid dalam pengujian hipotesis sehingga semua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang (2020), metode yang digunakan adalah metode kuantitaif dengan hasil penelitian yang menunjukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kompensasi adalah salah satu cara manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja, serta produktivitas kerja karyawan, hal ini menyebabkan kompensasi finansial sangat penting karena menjadi faktor dorongan seorang karyawan dalam perusahaan. Masalah kompensasi juga berpengaruh besar terhadap semangat kerja pada karyawan. Penerapan

kompensasi merupakan suatu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang dipercaya mampu memberikan hasil yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka demikian model teori dalam penelitian ini adalah :



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan diatas serta teori-teori yang relavan, maka dapat ditarik suatu hipotesis bahwa diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara sistem kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan secara tidak mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat dibandingkan penelitian kualitatif. Penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel tersebut. Variabel ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dari pengaruh dari masing-masing variabel. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X), dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu Produktivitas (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Cabang Pinrang yang terletak di Jl. Jendral Sukawati No. 24 Kabupaten Pinrang.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian ini sesuai dengan estimasi waktu yang telah direncanakan, maka untuk melakukan penelitian ini diperkirakan selama kurang lebih 2 bulan yang dimulai dari tahap perencanaan penelitian, penyebaran Kuesioner, pengolahan

dan analisis data yang dijadwalkan dari bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah yang terdiri dari : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang yang berjumlah 48 responden.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian tersebut maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah defenisi yang mendefenisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati memungkinkan peneliti untuk melakukan opservasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nurdin & Hartati, 2019).

Penelitian ini mempunyai 2 variabel yaitu variabel bebas (Independent Variable) dan variabel terikat (Dependent Variable).

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi penjelasan dan mempengaruhi variabel lain. Kompensasi Finansial (X) merupakan variabel bebas. Dalam pengukuran variabel masing-masing bagian dapat dikategorikan dalam beberapa variabel kualitas layanan yang dapat dibagi menjadi 3 dimensi yaitu:

- a. Upah,
- b. Gaji,
- c. Bonus.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain. Produktivitas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh independen. Untuk pengukuran variabel masing-masing dapat didenisikan dalam indikator produktivitas.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat dalam menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian survei adalah data kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode

survei dengan melakukan pengisian kuesioner yang berhubungan dengan variabel kepada para responden. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden, penyebaran dilakukan dengan memberikan beberapa lembar kertas/ link google form yang telah diisi dengan pernyataan atau pertanyaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) juga berupa data yang diperoleh dari hasil kuesioner responden yang terkait dengan penelitian ini dengan menggunakan media kuesioner sebagai alat utama.

b. Data Sekunder

Peneliti ini juga melakukan telaah pustaka, dimana peneliti mengumpulkan data dari peneliti sebelumnya melalui jurnal

terkait dengan kompensasi finansial dan produktivitas kerja .
terdapat juga situs web yang diakses untuk memperoleh data yang akurat.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik angket dalam pengumpulan data yang digunakan ada beberapa teknik, yaitu tujuannya agar peneliti ini terencana secara objektif dan tepat mengenai sasaran, untuk itu dipakai beberapa teknik yaitu :

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang akan mendukung penelitian (Sugiyono:2012).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dikerjakan menggunakan sistem pengajuan beberapa persoalan tercatat pada responden agar dapat memberi tanggapan (Sugiono:2015).

Data sesuai dengan sumbernya yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sehingga nantinya dapat diolah dengan menggunakan aplikasi *Partial Last Square* (PLS).

Penelitian ini menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran persepsi responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Skala Likert adalah skala yang berhubungan

dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, baik-tidak baik, dan senang-tidak senang. Pernyataan dalam instrumen penelitian ini dilakukan terhadap Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang.

Berikut adalah penyajian Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini:

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat setuju (SS) | : 5 |
| b. Setuju (S) | : 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | : 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

3. Studi Perpustakaan (Library Research)

Studi perpustakaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, sehingga penyajian data yang telah terkumpul dapat menjawab rumusan masalah serta memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Seperti yang diungkap oleh Sugiyono (2018, hlm. 285) bahwa teknik analisis data adalah teknik yang dilakukan dalam

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil berdasarkan indikator dari setiap variabel agar dapat diperoleh gambaran tentang tingkat kekuatan dari pertanyaan yang diajukan namun hasil analisis ini tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Uji Koefisien Jalur melalui *Analisis Partial Least Square (PLS)*

Wold (1985) dalam (Imam Ghazali 2021) menjelaskan bahwa *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang powerful karena tidak membutuhkan asumsi yang banyak, data tidak harus terdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan kategori skala, ordinal sampai ratio dapat digunakan dalam model yang sama), tidak membutuhkan sampel yang harus selalu besar serta dapat digunakan dalam menjelaskan ada atau tidaknya keterkaitan antara variabel laten.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Outer Model

Menguji tingkat validitas dan realibilitas antara konstruk dan indikator yang digunakan dalam bentuk analisis berikut :

- 1) Analisis *Algoritma Convergent Validity*
- 2) Analisis *Average Valiance Extracted (AVE)*
- 3) Uji *Dickriminant Validity* (Validitas Diskriminan)
- 4) *Compesite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

b. Uji Inner Modal

Pengujian ini untuk mengetahui pola hubungan dan pengaruh antar variabel laten dalam penelitian yang dilakukan melalui:

- 1) Uji '*R Square* (Uji Determinan)
- 2) *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)
- 3) *Pradictive Relevance (Q square)*
- 4) *Goodnees of Fit (GoF)*

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan milik negara yang mengelola seluruh aspek ketenagalistrikan di Indonesia. Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada abad ke-19 ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan perusahaan untuk menghasilkan listrik demi keperluannya sendiri. Perusahaan listrik berkepentingan umum karena didirikan oleh perusahaan swasta Belanda NV.NIGM ketika memperluas operasinya di sektor ketenagalistrikan. Awalnya hanya beroperasi di sektor gas, namun kemudian berkembang dan mendirikan perusahaan swasta lainnya.

Setelah kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang diduduki oleh pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan kemudian diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945, badan listrik dan gas didirikan oleh Presiden Sukarno. Saat itu kapasitas pembangkit listrik hanya sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961 didirikan BPU – PLN (Perusahaan Umum Listrik Negara) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, gas, kokas.

Pada tanggal 1 Januari 1965, BPU – PLN dibubarkan dan kemudian membentuk dua perusahaan milik negara yakni Perusahaan Listrik Daerah (PLN) yang mengelola listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang

mengelola gas. Saat itu, kapasitas pembangkit listrik PLN sebesar 300 MW.

Pada tahun 1972, pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Provinsi menjadi Perusahaan Umum Listrik Provinsi (PLN). Pada tahun 1990, PLN Ditunjuk sebagai pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 17.

Pada tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada swasta untuk terlibat dalam usaha penyediaan tenaga listrik. Sesuai dengan kebijakan di atas, status PLN dialihkan dari perusahaan publik menjadi swasta (Persero) pada bulan juni 1994. Pada tanggal 1 april 1980, Cabang Pinrang didirikan dan wilayah operasinya meliputi wilayah Pinrang, Polowali, Mamasa, Majene, dan Mamuju. Kemudian, wilayah kerja tersebut dipecah menjadi PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang dan PT. PLN (Persero) Cabang Mamuju.

Pada tahun 1994, Cabang Pinrang Nasional berubah dari PLN menjadi PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang. Karena adanya perubahan peraturan internal, PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang kemudian diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Pinrang.

B. Visi Misi dan Motto PLN (Persero) Cabang Pinrang

Visi :

“ menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”.

Misi :

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Motto :

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik

Berdasarkan pada nilai-nilai yang telah diterapkan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang yang terus berusaha dalam memberi pelayanan yang terbaik, sehingga tersedia “**Aplikasi Pelayanan Keluhan Pelanggan**”. Aplikasi tersebut dibuat agar memudahkan pelanggan yang memiliki keluhan, agar tidak perlu mengunjungi kantor tapi pelanggan bisa menelpon dengan cara: **123**, Ini berlaku untuk setiap daerah.

PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang terus berusaha dalam hal memberikan produk terbaik yang memiliki kualitas yang tinggi, PT. PLN (Persero) terus berupaya menyamakan listrik di Indonesia dengan listrik di Korea. Dalam hal bekerja terutama dalam hal pemasangan

baru dan penambahan daya, untuk itu mereka berupaya memakai waktu 1-3 hari dalam hal pemasangan baru dan menambah daya.

PT. PLN (Persero) memiliki penerapan SMK3 (Sistem Manajemen K3) adalah aplikasi pendukung dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja serta kenyamanan dalam hal bekerja. Contoh pertimbangannya yaitu menjaga lingkungan agar mendukung keamanan kerja.

C. Perkembangan PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang

Dengan didirikannya Perusahaan Listrik Milik Negara (BUMN) yang memiliki segala aspek tentang kelistrikan serta penyedia listrik yang ada di seluruh Indonesia. Perjalanan perkembangan PT. PLN (Persero) dari awal berdirinya hingga saat ini telah melalui beberapa tahapan yang signifikan.

Pada tahun (1945-1965) PLN didirikan sebagai badan usaha milik negara yang bertanggung jawab atas penyediaan listrik di Indonesia, pada awalnya hanya fokus pada penyediaan listrik dalam kebutuhan penerangan di kota-kota besar. Kemudian pada tahun (1966-1998) perusahaan BUMN ini melakukan ekspansi jaringan listrik ke berbagai daerah di Indonesia, termasuk daerah pedesaan. Program elektrifikasi pedesaan diluncurkan untuk meningkatkan akses listrik di daerah-daerah terpencil.

Pada tahun (1999-2010) PLN atau perusahaan listrik milik negara BUMN mulai memperluas kapasitas pembangkit listriknya untuk mengimbangi pertumbuhan permintaan listrik yang terus meningkat.

Proyek-proyek pembangkit listrik tenaga batu bara dan gas menjadi fokus utama dalam upaya memenuhi kebutuhan energi listrik. Kemudian, pada tahun (2011-sekarang) PLN mulai beralih ke energi terbarukan seperti tenaga surya, angin, dan hidro untuk mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil. Program pembangunan pembangkit listrik berbasis energi semakin diintensifkan dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan serta melakukan transformasi digital dengan penerapan teknologi smart grid dan solusi berbasis digital lainnya dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan pelanggan.

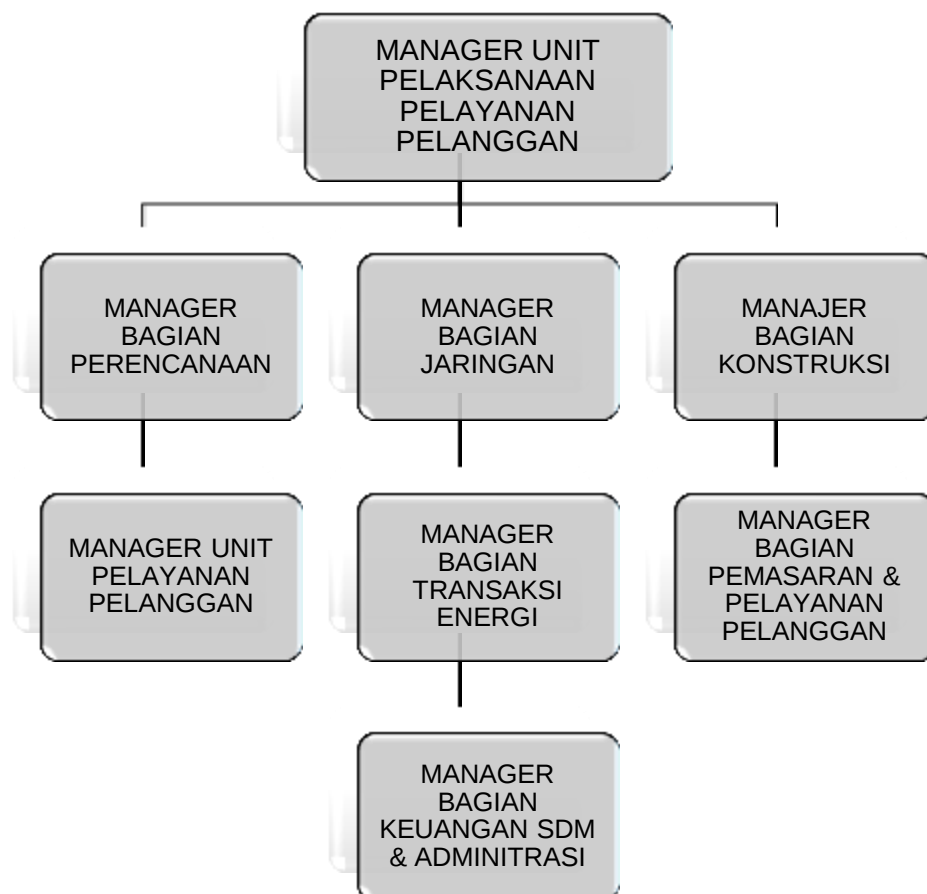
Sejauh ini PT. PLN (Persero) juga menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, termasuk masalah keuangan, infrastruktur yang terbatas, serta tantangan lingkungan. Namun, dengan berbagai upaya yang dilakukan sehingga mampu mengatasi tantangan tersebut serta terus memperluas akses listrik dan meningkatkan kualitas layanan listrik bagi masyarakat Indonesia.

D. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan suatu unsur yang penting untuk keberhasilan perusahaan, oleh karena itu dalam keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana mekanisme kerja mampu berjalan dengan efektif dan efisien. Dalam struktur organisasi tersebut akan memberi gambaran terhadap hubungan kerja antar personil dalam suatu perusahaan serta mampu

menciptakan tugas dan tanggung jawab masing-masing personil di dalamnya.

Perusahaan sebagai suatu sistem antar fungsi-fungsi yang ada dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas. Oleh karena itu agar memudahkan pembagian kerja tersebut, maka disusunlah sebuah struktur organisasi perusahaan. Adapun yang menjadi struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang

Deskripsi tugas dan tanggung jawab PT. PLN (Persero) Cabang

Pinrang adalah sebagai berikut:

1. Manager Unit Pelayanan Pelanggan

Tugas pokok adalah tanggung jawab atas pelaksanaan pengolahan usaha ketenagalistrikan secara efisien dan efektif yang meliputi :

- a. Pemasaran dan niaga.
- b. Perencanaan, Pendistribusian energi listrik.
- c. Keuangan, SDM, & Administrasi.
- d. Mengelola hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintahan, swasta, tokoh masyarakat, serta mass media.
- e. Melakukan pertemuan dengan pelanggan daya besar.
- f. Mengawasi jalannya perencanaan.
- g. Menjaga mitra baik perusahaan.
- h. Bersikap bijaksana dalam pengambilan keputusan.
- i. Bersikap leader bukan bos.
- j. Melatih seluruh mental bawahannya.

2. Manager Bagian Perencanaan

Tugas pokoknya adalah Bertanggung jawab atas :

- a. Pelaksanaan kegiatan penyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL).
- b. Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).

- c. Perencanaan pengembangan jaringan distribusi dan Gardu Induk (GI).
- d. Menyusun rencana pengembangan sistem aplikasi teknologi informasi, data base serta penyiapan *Standard of Procedure* (SOP) pengelolaan sistem informasi.
- e. Membuat menetapkan dan mengelola kegiatan *Efficiency Drive Program* (EDF).
- f. Merencanakan dan memelihara infastruktur pengolahan Data Induk Jaringan.

3. Manager Bagian Jaringan

Tugas pokoknya adalah Bertanggung jawab atas :

- a. Membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas.
- b. Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk mengoptimalkan beban dan jaringan efesiensi distribusi.
- c. Melakukan pengendalian atas tercapainya efesiensi operasi dan pemeliharaan aset jaringan distribusi *respon time, recovery time*, dan jumlah gangguan.
- d. Mengatur operasi dan pemeliharaan jaringan dan gardu distribusi.
- e. Mengendalikan pelaksanaan pembangunan jaringan distribusi.

4. Manager Bagian Konstruksi

Tugas pokoknya adalah Bertanggung jawab atas :

- a. Pelaksanaan pembuatan rencana kerja konstruksi, membuat SOP,
- b. Merencanakan operasi dan pemeliharaan distribusi,
- c. Telekomunikasi,
- d. Penerangan,
- e. Pengendalian sistem meter (AMR),
- f. Pengelolaan data aset jaringan distribusi (TM, TR, Trafo Distribusi, SR & APP termaksud PDPJ) serta,
- g. Evaluasi pengelolaan distribusi yang dikelola oleh unit-unit.

5. Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Tugas pokoknya adalah Bertanggung jawab atas:

- a. Mengkoordinasikan pelaksanaan manajemen baca meter.
- b. Mengevaluasi proses billing dan rekapitulasi penjualan.
- c. Melakukan koordinasi dengan penanggung jawab AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait dengan proses billing.
- d. Menyusun usulan biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP terkait dengan Transaksi Energi Listrik.
- e. Menyusun rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- f. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan meter.

- g. Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan Alat Pengukur Pembatas (APP) dan hasil penerapan metrologi secara berkala.
- h. Memonitoring dan mengevaluasi manajemen Alat Pengukur Pembatas.

6. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Tugas pokoknya adalah Bertanggung jawab atas :

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan strategi pemasaran.
- b. Peningkatan pelayanan pelanggan, tata usaha langganan serta pembinaan terhadap UPJ sesuai fungsi pekerjaannya.
- c. Menyusun rencana kerja dan anggaran strategi pemasaran, peningkatan pelayanan, dan tata usaha langganan.
- d. Melakukan riset dan segmentasi pasar.
- e. Melakukan analisa dan evaluasi kinerja pemasaran, pelayanan pelanggan serta tata usaha langganan.
- f. Membuat Surat Ijin Penyambung (SIP), mengelola dan mengevaluasi Surat Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (SPJBTL) pelanggan besar agar tercapai tata tertib administrasi.
- g. Mengkoordinir pemasaran kreatif, promosi produk / penjualan dan sosialisasi produk, perubahan harga jual listrik.
- h. Memonitor dan mengevaluasi proses pelaksanaan penyambungan baru, perubahan daya, (PB/PD) dan penyambung sementara.

- i. Mengelola dan memutakhirkan Data Induk Pelanggan (DIP)
- j. Mengelola dan memonitor Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) sesuai dengan standar pelayanan yang berkaitan dengan kecepatan penyambung baru dan perubahan daya serta pembacaan meter.

7. Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi

Tugas pokoknya adalah Bertanggung jawab atas :

- a. Merencanakan jenjang karir dan siklus untuk SDM tingkat pelaksanaan di proyek induk,
- b. Melaksanakan manajemen berbasis kompetensi dalam hal penetapan posisi SDM, penilaian unjuk kerja pegawai serta pendidikan dan latihan.
- c. Melaksanakan tata usaha kepegawaian dalam hal rekrutasi, mutasi data pegawai.
- d. Melaksanakan pekerjaan kesekretariatan pengolahan keluar masuk surat serta menjamin kerahasiaannya.
- e. Mengelola sistem informasi dan memelihara peralatan perangkat kerasnya.
- f. Melaksanakan penyediaan dan memelihara peralatan kantor.
- g. Melaksanakan aliran pengendalian kas penerimaan dan pengeluaran serta membuat laporan rekonsiliasi keuangan.
- h. Melakukan pengolahan keuangannya berdasarkan kegiatan proyek induk.

- i. Melaksanakan kegiatan akuntansi biaya PDP dan aktiva tetap.
- j. Menetapkan laporan manajemen di bidangnya

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Data Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang Deskripsi responden dalam penelitian ini akan diuraikan secara deskriptif dan dibantu dengan penyajian dalam bentuk tabel berupa jenis kelamin dan umur.

Berikut merupakan uraian data responden pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana yang bekerja pada perusahaan ini dalam memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik dan efektif. Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang dengan presentase 56,3 %. Sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang dengan presentase 43,8 %. Maka dapat disimpulkan bahwasannya responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

b. Distribusi responden berdasarkan umur

Berdasarkan umur masyarakat, dapat diketahui respon dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	27	56.3	56.3	56.3
	31-40	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 27 oang atau 56,3 % yang berusia 20-30 tahun, sedangkan 21 orang atau 43,8% yang berusia 31-40 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentan usia 20-30 tahun.

c. Distribusi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui respon dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	17	35.4	35.4	35.4
	D3	10	20.8	20.8	56.3
	S1	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terdapat SMA/SMK berjumlah 17 orang atau 35,4%, D3 berjumlah 10 orang atau 20,8%, dan S1 berjumlah 21 orang atau 43,8%. Maka dapat disimpulkan bahwasannya responden yang memiliki tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

d. Distribusi responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui respon dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2- 8 Tahun	39	81.3	81.3	81.3
	9- 20Tahun	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

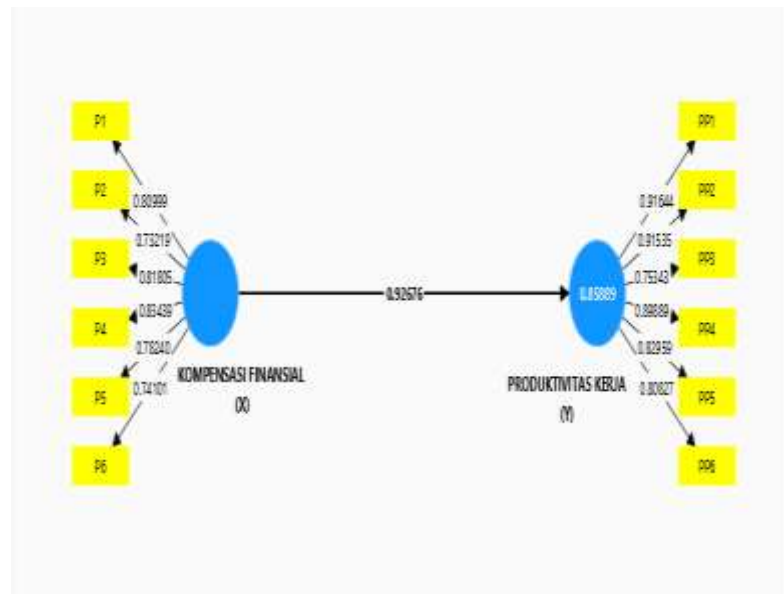
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 39 orang atau 81,3% yang bekerja selama 2-8 tahun, sedangkan 9 orang atau 18,8% yang bekerja selama 9-20 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentan usia 2-8 tahun.

B. Analisis Data

1. Skema Model Partial Least Square

Pada penelitian ini, penguji hipotesisi menggunakan analisa Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS 4.0. berikut ini merupakan skema model program PLS yang akan diujikan.



Gambar 4.2 Skema Model Partial Least Square

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

1. Evaluasi Outer Model

Untuk mengevaluasi outer model dengan menggunakan indikator refleksif terdapat empat kriteria yaitu sebagai berikut:

a. Convergent Validity

Untuk menguji Convergent Validity digunakan nilai dari outer loading atau outer factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi Convergent Validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading dari masing-masing indikator yaitu $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 5.5
Output Outer Loading

	KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)
P4	0.83439	
P3	0.81805	
P1	0.80999	
P5	0.7824	
P6	0.74101	
P2	0.73219	
PP1		0.91644
PP2		0.91535
PP3		0.75343
PP4		0.89889
PP5		0.82959
PP6		0.80827

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya hasil dari masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Dicriminant Validity

Ujidicriminant validity menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai *Average Variant Extracted* (AVE) > 0,5. Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6
Average Variant Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	0.61981
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.73249

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel motivasi, pengetahuan dan minat menabung $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Dicriminant Validity*.

c. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan salah satu bagian dari yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabil nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	0.88203
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.93566

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian diatas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

d. Cronbach's Alpha

Uji *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria dari penelitian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel sebesar 0,7 maka variabel dapat dinyatakan reliabel. Berikut merupakan nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	0.87704
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.92587

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi finansial

sebesar 0,877 produktivitas kerja sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

2. Evaluasi Inner Model

a. R-Square (R^2)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dikriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural (inner model) yang dilakukan dengan R-square (R^2) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tinggi (R^2) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai R- square 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

Tabel 5.9
Output R-Square

	R-square	R-square adjusted
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.85889	0.85583

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan kriteria model, nilai R- square(R^2) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”.

Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,85889 atau 85,8% dengan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Pengujian *Quality Indexes*

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis langkah terakhir yang harus dilakukan adalah pengujian *quality indexes*. Dimana pengujian ini dilakukan guna melihat apakah model jalur yang dibuat termasuk ke dalam model jalur yang baik. Dalam pengukuran model jalur yang baik harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu $NIF > 0,90$ atau nilai $SRMR < 0,08$. Dan dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah $SRMR < 0,08$.

Tabel 5.10
Output Quality Indexes

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.11078	0.0718
d_ ULS	0.95717	0.95717
d_ G	1.31386	1.31386
Chi-square	265.6132	265.6132
NFI	0.60928	0.60928

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil dari nilai SRMR adalah 0,11078. Dimana nilai SRMR tersebut artinya bahwa

model jalur yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang baik.

c. F Square

Pengukuran f-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai= 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 5.11

F-Square

	KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)		6.0868
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)		

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 5.2 adalah sebagai berikut: Variabel X (Kompensasi Finansial) terhadap Y (Produktivitas Kerja) memiliki nilai = 6.0868 maka efek yang sedang (*moderate*) dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Perbandingan t hitung dengan t tabel digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *Software Smart PLS*. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data peneliti.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang didapatkan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat t -statistik serta P -Values. Hipotesis penelitian ini

dinyatakan diterima jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$. Berikut ini hasil dari uji hipotesis yang diperoleh melalui *inner model*.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H1= terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel

Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 5.12
Path Coefficient Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMPENSASI FINANSIAL (X) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.92676	0.9362	0.01424	65.0951	0.0000

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0.926 dan signifikan pada taraf 92,8 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap

konstruk Y di atas 1,96 yaitu 65.0951 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai $< 0,05$ yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

H1= terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

C. Pembahasan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang. Dengan menilai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka juga akan melihat seberapa besar hasil kerja karyawan dengan jumlah kompensasi yang diberikan tersebut.

Kompensasi merupakan hal pokok yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam memotivasi seseorang untuk bekerja. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Kompensasi bagi seorang karyawan adalah penting sehingga menjadi dorongan utama bagi seseorang dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Terdapat bentuk kompensasi yaitu: tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam bentuk uang, dan barang yang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Apabila karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lancar maka karyawan tersebut akan mendapatkan imbalan yang memadai dan memuaskan dibandingkan dengan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Masalah kompensasi merupakan permasalahan yang sulit bagi manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena pemberian reward bukan hanya tugas yang kompleks, namun juga salah satu aspek yang berarti bagi karyawan dan organisasi.

Apabila kompensasi diberikan dengan benar, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi dalam mencapai sasaran organisasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu hal tersebut disebabkan oleh besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Program-program kompensasi juga penting untuk perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang. Berdasarkan uji SEM dengan PLS perbandingan antara nilai P-Value konstruk kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0.926 dan signifikan pada taraf 92,8 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 65.0951 dan pada *Probability Values (P-Values)*

bernilai $< 0,05$ yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang maka pada bagian penutup skripsi ini, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari produktivitas karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Meningkatnya produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial.
2. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang. Berdasarkan uji SEM dengan PLS perbandingan antara nilai P-Value konstruk kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0.926 dan signifikan pada taraf 92,8 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 65.0951 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai $< 0,05$ yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka pemberian kompensasi finansial yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan agar meninjau kembali kebijaksanaan yang telah ditetapkan dan mempertahankan pemberian kompensasi finansial yang sudah baik kepada karyawan.
2. Pimpinan PT PLN (Persero) Cabang Pinrang agar lebih peka dan memonitor tanggapan dan reaksi karyawan mengenai pemberian kompensasi finansial untuk menjamin efektivitas pemberian kompensasi. Pihak perusahaan perlu membuat kebijakan dan pertimbangan tentang pemberian kompensasi yang layak dan wajar berdasarkan besar kecilnya resiko pekerjaan dan pengalaman serta prestasi karyawan tersebut.
3. Pemerintah diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat meredam dampak-dampak negatif yang mungkin timbul yang dapat merugikan pihak karyawan, perusahaan dan pemerintah.
4. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar

mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah et al., 2022. "Kompensasi: Teori dan Praktik." Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Azwar, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Busro. (2018). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. "Jurnal Ekonomi & Bisnis, 25(3) 45-57.
- Farla et al., 2019. "Jenis-Jenis Kompensasi." Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Abdurrahman, M. (2021). Manajemen Strategis PT. PLN (Persero). Jakarta: Pustaka Jaya.
- Armansyah et al., 2022. "Kompensasi: Teori dan Praktik." Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Azwar, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Busro. (2018). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. "Jurnal Ekonomi & Bisnis, 25(3) 45-57.
- Farla et al., 2019. "Jenis-Jenis Kompensasi." Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC BATAM. Jurnal Aplikasi Administrasi, 21(1), 08-29.
- Imam Ghozali. (2021). Partial Least Square (PLS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irmanto, dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. "Jurnal Manajemen Bisnis, 15(1), 52-65.
- Irmasyari. (2019). "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus di Industri Manufaktur. "Jurnal Manajemen Produksi, 5(1), 17-28.
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendikia
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Ludin. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Clampea. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262-266.
- Malinda. (2019). The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance, *International Research Journal of Business studies*, 12(1), 41-54.
- Mawarni, D. (2019). Indikator Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 56-69.
- Natsir, U. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Mote Water Filterindodi Kota Makassar. *Economix*, 6(2).
- Nurdin & Hartati. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Rajawali Pers.
- Nurhaifa Idris, (2020). "" Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan d PT XYZ. "*Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 54-58.
- Nurul Jirana Rahmadhani Syam, dkk. (2023). "Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kemajuan Perusahaan". *Jurnal Manajemen Modern*, 10(2), 1788-1800.
- Pajaitan , M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Priadi, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten. *Jurnal Manajemen*, 22(1), 56-57.
- PT. PLN (Persero). (2023). Laporan Keuangan Tahunan PT. PLN (Persero). Jakarta PT. PLN (Persero).
- Sapruddin, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(2), 35-40.
- Saputra, 2019. "Indikator Kompensasi Finansial." Surabaya: Penerbit Buku Kita.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

- Setiawanta, Y., dan Hakim, M. A. (2019). Apakah Sinyal Kinerja Keuangan Masih Terkonfirmasi? : Studi Empiris Lembaga Keuangan di PT. BEI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(2), 289–312.
- siagian, 2019. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi." Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2022), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Peneletian Pendidikan (Kompetesi dan Praktiknya*. Edisi Revisi). Jakarta.
- Supriyadi, M. (2019). *Kebijakan Energi Terbaruan di Indonesia*. Yogyakarta Pustaka Belajar.
- Suseno. (2021). " Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. " *jurnal Psikologi Terapan*, 12(2), 88-102.
- Sutisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, D. (2020). keterikatan Kerja srbagai Faktor Pendorong Produktivitas. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 14(4), 201-213.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administraus*, 2(1), 93-106.
- Yulianto, R. (2021). *Manajemen SDM pada Industri Listrik*. Malang: Penerbit Ilmiah.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegor.