

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara)

Syafuruddin^{1*}, Laela Novadia², Vivin Fitryani³
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 12 Desember 2022 Revised: 24 Desember 2022 Published: 31 Desember 2022	<i>This study aims to determine the effect of financial compensation on employee productivity at PT. Newmont Nusa Tenggara. The population in this study are all employees of PT. Newmont Nusa Tenggara. Researchers set a sample quota of 100 respondents who were taken by simple random sampling or simple random samples. This number is considered to represent the results of the study because it meets the requirements as a large sample. The variables used in this study are Direct Financial Compensation (X_1) and Indirect Financial Compensation (X_2) as independent variables, and Employee Productivity (Y) as the dependent variable. Data were obtained directly from respondents through questionnaires, namely data collection by distributing a list of questions to respondents who were used as research samples. Data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of direct financial compensation and indirect financial compensation had a positive and significant effect on the work productivity of employees at PT. Newmont Nusa Tenggara, both partially and simultaneously, this has been proven through the t test and f test. The degree of influence of direct financial compensation and indirect financial compensation on the work productivity of employees of PT. Newmont Nusa Tenggara is 79.3%, while the remaining 20.7% is influenced by other variables outside this research model.</i>
Keywords Direct Financial Compensation; Indirect Financial Compensation; Employee Productivity.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Menurut Dessler (2017), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018), kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Menurut Hasibuan dan Munasib (2020), pemberian kompensasi bertujuan antara lain, yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Melalui pemberian kompensasi ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan, dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Hasibuan (2020) membagi kompensasi menjadi dua jenis, kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung didefinisikan sebagai

penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Sedangkan Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas tunjangan-tunjangan, proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja juga meliputi insentif lembur, tunjangan hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Dari sudut pandang perusahaan, 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 karyawannya. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan (Mutholib, 2019).

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan secara ekonomis adalah untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya, karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah (Mutholib, 2019).

Oleh karena itu, PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dengan tingkat kompetisi yang tinggi di antara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama, perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Newmont Nusa Tenggara untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di sektor pertambangan.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat kepada para karyawannya, yaitu kompensasi finansial yang terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial yang diberikan secara langsung dan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung. Kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung diberikan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Kompensasi finansial tidak langsung diberikan dalam tunjangan-tunjangan keuangan, seperti asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Termasuk dalam kompensasi ini juga insentif lembur, tunjangan hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas (Jufrizen, *et al*, 2017).

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan

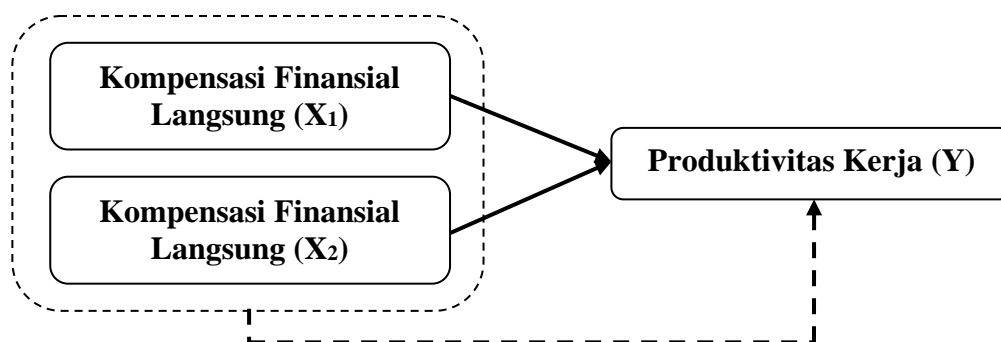
produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka (Dinantara dan Oktaviani, 2019).

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai (Indriasari, 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh antara satu variabel terhadap satu atau lebih variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh kompensasi finansial secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat. Alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung secara langsung (Sugiyono, 2019). Data kuantitatif dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait kompensasi dan produktivitas kerja karyawan yang diangkakan (*scoring*).

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Husein Umar (2019), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian

kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian, yaitu seluruh karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara yang berjumlah 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Suharsimi Arikunto (2017), kuesioner/angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian (Kriyantono, 2014). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Netral, skala 4 = Kurang Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y). Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.465	2.933		3.227	.002
	Kompensasi Finansial Langsung	.403	.107	.366	3.821	.000
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.400	.105	.361	3.762	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Produktivitas} = 9,465 + 0,403 (\text{Langsung}) + 0,400 (\text{Tidak Langsung}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 9,465, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y) adalah sebesar 9,465.
- Nilai β_1 sebesar 0,403 dan bernilai positif. Artinya, jika kompensasi finansial langsung (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,403, dengan asumsi nilai kompensasi finansial tidak langsung (X_2) adalah konstan (0).
- Nilai β_2 sebesar 0,400 dan bernilai positif. Artinya, jika kompensasi finansial tidak langsung (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,400, dengan asumsi nilai kompensasi finansial langsung (X_1) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.465	2.933		3.227	.002
	Kompensasi Finansial Langsung	.403	.107	.366	3.821	.000
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.400	.105	.361	3.762	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,821 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=100-3=97$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 1,985, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3,821 > 1,985$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,762 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=100-3=97$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 1,985, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3,762 > 1,985$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial tidak langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.924	2	86.962	35.320	.000 ^b
	Residual	238.826	97	2.462		
	Total	412.750	99			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,320 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=100-3=97$) sebesar 3,09, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($35,320 > 3,09$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.768	1.56912
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.793. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara (Y) adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hariandja (dalam Kusumawardani, *et al*, 2020) menjelaskan bahwa kompensasi finansial langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian, kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara Kabupaten Sumbawa Besar. Positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara juga akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kompensasi finansial langsung mengalami penurunan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara juga akan menurun.

Variabel kompensasi finansial langsung ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan di dalam PT. Newmont Nusa Tenggara dikarenakan pemberian kompensasi finansial langsunglah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial langsung kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka melalui pendapatan langsung yang mereka hasilkan.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora (dalam Kusumawardani, *et al*, 2020), kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para

pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi finansial tidak langsung erat pengaruhnya terhadap motivasi karyawan, karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial tidak langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara juga akan meningkat. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami penurunan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara juga akan menurun.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Namun variabel ini tidak menjadi variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada mereka yang paling berarti adalah balas jasa finansial langsung atau dalam bentuk uang yang diberikan secara langsung, rutin dan tepat waktu. Selain itu, hal ini juga terjadi karena pemberian kompensasi finansial tidak langsung dirasakan hanya sebagai bagian pelengkap dari proses pemberian balas jasa finansial langsung (tunai) bagi para karyawan. Seperti hasil yang ditemukan penulis dari proses wawancara dengan para karyawan pada PT. Newmont Nusa Tenggara, kompensasi finansial tidak langsung terposisikan sebagai bagian pelengkap dalam proses pemberian balas jasa bagi mereka, contohnya pada tunjangan kesehatan, para karyawan yang bekerja selain untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, akan merasa lebih aman ketika mereka dan keluarga mereka mendapatkan tunjangan kesehatan. Akan tetapi, kedua jenis kompensasi ini tidaklah merupakan sebuah hal yang terpisah atau berdiri sendiri, karena kedua hal ini sebaiknya dipandang oleh pihak perusahaan sebagai sebuah satu kesatuan dan hal yang wajib diberikan kepada para karyawan yang telah bekerja semaksimal mungkin kepada mereka dan telah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara.
2. Kompensasi finansial tidak langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara.
3. Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara.
4. Derajat pengaruh kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Perusahaan

Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung harus ditingkatkan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara. Diperlukan adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi mereka.

2. Bagi Karyawan

Setiap karyawan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya agar segala target dan tujuan perusahaan mampu dicapai secara maksimal. Pengembangan dan peningkatan mutu diri karyawan dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai program sosialisasi, diklat, pelatihan, dan berbagai program lainnya yang dilaksanakan sehingga dapat diberikan kompensasi yang tepat atas kualitas kinerja yang mereka hasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiardjo, P.H., Lengkon, V.P.K., & Dotulong, L.O.H. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(3): 4145-4154.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management, 15th Edition*. United States of America: Pearson Education.
- Dinantara, M.D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3(1): 99-107.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3(2): 247–258.
- Indriasari, D.P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 20(1): 123-134.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, Vol. 11(1): 53-60.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol. 11(1): 19-24.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Vol. 2(3): 222–236.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.