



**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. PUPUK SRIWIJAYA, PALEMBANG)**

Septia Wahyuni Puspita Sari, Ahyar Yuniawan¹

chocotia@yahoo.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Problems that occur in the PT. Pupuk Sriwijaya Palembang is a decrease in employee productivity. It is shown from a decrease in the production target of PT. Pupuk Sriwijaya Palembang where production achievement never reached the target set by the company. Decrease in employee's productivity is thought to be caused due to several factors namely direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health. This study aimed to analyze the influence of direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health on employee productivity PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.

The population used in this study employees of PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. The sampling technique used was purposive sampling. Criteria samples taken is the production employees of PT. Pupuk Sriwijaya Palembang who have worked at least three years amounted to 118 employees. Methods of data collection in this study using questionnaires and interviews. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis.

Based on this research, direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health a positive effect on employee productivity PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Productivity of labor was explained by direct compensation, indirect compensation, and occupational health and safety amounted to 74.4%.

Keywords: direct compensation, indirect compensation, occupational safety and health, productivity.

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Mangkuprawira, 2006:2). Lebih khusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Simamora, 2004:2). Produktivitas kerja itu sendiri harus didukung oleh tingkat investasi dan sumber daya manusia yang memadai (Simanjuntak, 2005:22).

PT Pupuk Sriwijaya didirikan pada tanggal 24 Desember 1959, merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Dalam meningkatkan daya saing, PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang berusaha meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu memenuhi target produksi untuk diantar seperti yang dijanjikan pada pelanggannya. Namun dalam kenyataannya saat ini masih terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang dilakukan pegawai terutama dalam produksi, sehingga akan mengurangi kepuasan pelanggan.

¹Corresponding author

Produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target produksi yang diberikan dalam satu batch. Namun berdasarkan target dan pencapaian PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang mengindikasikan produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal.

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dari penurunan pencapaian target dalam empat tahun terakhir. Permasalahan dalam penelitian ini penurunan produktivitas kerja karyawan sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang termasuk Kepala Bagian Produksi PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang, terdapat beberapa factor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil prasurvey dapat dikelompokkan kompensasi kurang maksimal dan tunjangan kurang tepat waktu menjadi variabel kompensasi langsung. Hasil kerja kurang dihargai dan hampir tidak pernah ada pujian untuk karyawan sebagai variabel kompensasi tidak langsung. Angka kecelakaan kerja tinggi, tidak ada perawatan kesehatan, lingkungan kerja kotor dan safety gear tidak lengkap dapat dikelompokkan menjadi variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil prasurvey tersebut maka faktor-faktor yang diduga mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang adalah kompensasi langsung, kompensasi tak langsung, kesehatan kerja dan keselamatan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan berkaitan dengan kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan, menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang)”.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Produktivitas kerja adalah perbandingan dari input dengan output yang dihasilkan dari suatu proses kerja (Ravianto, 2004). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil / output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan / input (Sinungan, 2005:18). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya, semakin tinggi pengorbanan (input) yang diperlukan untuk mencapai hasil (output) tertentu dikatakan kurang produktif. Produktivitas kerja dapat dikatakan juga sebagai suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini akan membuat orang menjadi optimis. Optimisme membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sikap optimisme akan mendorong orang untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka tapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Jadi, produktivitas kerja merupakan suatu usaha manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya dengan selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Sedang pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan dari dua sisi yaitu efisiensi dan efektivitas (Gaspersz, 2005:23). Konsep produktivitas kerja lebih luas dari konsep-konsep yang hanya berorientasi pada satu segi saja seperti efektifitas, efisiensi, dan produksi. Efektifitas adalah suatu ukuran untuk menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai, yaitu semakin besar persentase target yang dapat dicapai, berarti semakin tinggi tingkat efektifitasnya. Jadi konsep ini orientasinya lebih tertuju pada *output* sedangkan efisiensi adalah suatu ukuran yang membandingkan rencana penggunaan *input* dengan realisasi penggunaannya, semakin besar *input* yang dapat dihemat berarti semakin tinggi tingkat efisiensi (Gaspersz, 2005:24).

Kompensasi langsung merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi perilaku karyawan, dimana kompensasi langsung ini diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka pada organisasi (Martoyo, 2008). Kompensasi langsung merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees yang langsung berupa uang (finansial). Organisasi mengembangkan sistem dan prosedur kompensasi langsung

dalam rangka memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ada 2 program yang digunakan dalam rangka pemberian insentif prestasi yakni program finansial (Martoyo, 2008). Perencanaan sistem kompensasi langsung diaplikasikan dalam bentuk sistem rewards dalam organisasi. Rewards berbentuk finansial seperti upah, bonus, pembagian keuntungan, kepemilikan saham, dan tunjangan. Pemberian kompensasi langsung ini dilakukan guna meningkatkan prestasi (kinerja) karyawan, seperti yang dikatakan oleh Handoko (2008) bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan adalah dengan memberikan kompensasi langsung yang layak.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif (Rivai, 2008). Kompensasi non-finansial terdiri dari tiga kategori yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, serta fleksibilitas tempat kerja (Mangkunegara, 2008). Karakteristik atau sifat pekerjaan dapat dipandang sebagai bentuk kompensasi non-finansial. Kita akan merasa nyaman dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, atau kemampuan dari setiap karyawan. Kebebasan dalam bekerja atau betapa pekerjaan kita sangat penting atau bermanfaat untuk orang lain menjadikan pekerjaan tersebut menjadi daya tarik atau secara psikologis memberikan manfaat, kepuasan tersendiri atau imbalan non-keuangan yang dapat dirasakan oleh karyawan. Kadang ada karyawan yang merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaan yang menantang atau membutuhkan kreativitas atau keahlian tertentu (Mangkunegara, 2008). Bentuk kompensasi non-finansial yang kedua adalah terkait dengan lingkungan pekerjaan. Karyawan merasa tenang, senang, nyaman, atau suasana psikologis atau soisal lainnya yang bersifat positif jika bekerja pada lingkungan pekerjaan yang menerapkan kebijakan atau peraturan yang jelas, bekerja bersama teman-teman karyawan lainnya yang sangat berkompeten, lingkungan kerja yang bebas dari permusuhan, teman kerja yang kompak, atau bekerja dengan fasilitas pekerjaan (kantor, ATK, atau fasilitas perkantoran) yang nyaman dan menyenangkan. Kategori kompensasi non-finansial lainnya adalah berkaitan dengan fleksibilitas tempat kerja, misalnya jam kerja yang luwes atau tidak bersifat kaku yang untuk sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan, hari kerja yang pendek namun padat sehingga mempunyai waktu istirahat yang longgar di akhir minggu, bisa berbagi pekerjaan atau tanggung jawab, atau bahkan kemudahan akses, moda transportasi, atau sistem komunikasi di atau ke tempat kerja yang mudah dan fleksibel (Mangkunegara, 2008).

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bebas dari sakit, cedera maupun kerugian yang dapat timbul akibat pekerjaan (Has dan Susanty, 2016). Secara filosofis yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum. Kerja (Suma'mur, 2006).

Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Produktivitas kerja

Sihotang (2007:48) menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial yang diterima oleh setiap orang karyawan. Adanya kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan membangkitkan kegairahan kerja, sehingga karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa mendapatkan penghasilan adalah alasan utama sebagian besar karyawan untuk bekerja, di samping alasan pendukung lainnya, sehingga semakin

baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan tersebut. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Dengan adanya balas jasa dari perusahaan berupa uang yang dapat membuat karyawan memenuhi kebutuhannya tersebut akan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Kimbugwe et al (2009) dan Kelechi et al (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
Pengaruh Kompensasi Tak Langsung terhadap Produktivitas kerja

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi tidak langsung mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*) (Mondy dan Noe, 2005). Kompensasi tak langsung membuat karyawan merasa perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja sehingga akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kompensasi tak langsung akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kerja kerasnya. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan itulah yang membuat karyawan bekerja lebih keras lagi, sehingga kinerjanya menjadi semakin baik.

Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Kimbugwe et al (2009) dan Kelechi et al (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

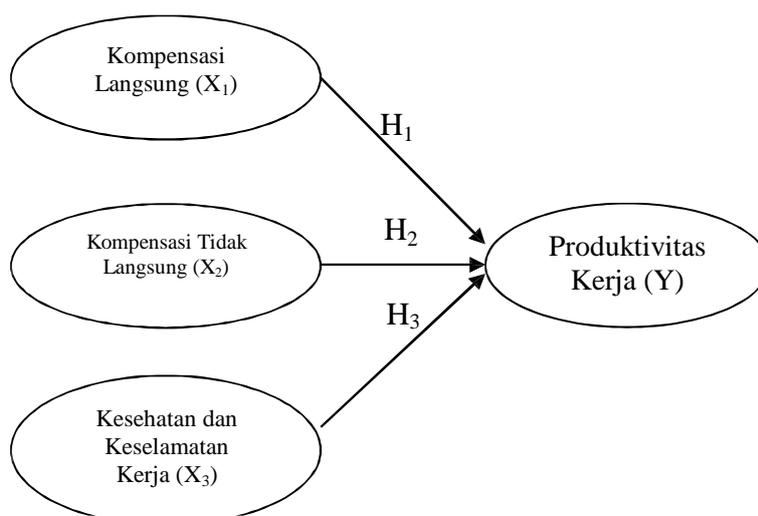
H₂ : Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Menurut Mangkunegara (2008), program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan. Resiko kesehatan merupakan factor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Lingkungan dapat membuat tekanan emosi atau gangguan fisik. Suma'mur (2006) menerangkan bahwa kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2008). Sedangkan menurut Suma'mur (2006), keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Uraian ini sesuai dengan hasil penelitian Has dan Susanty (2016) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₃ : Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

Variabel dependen

Variabel dependen adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan seberapa besar factor tersebut dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja yang diukur menggunakan indikator menurut Has dan Susanty (2016), yaitu:

Kemampuan, Peningkatan hasil output, Moral, Pengembangan diri, Kualitas pekerjaan, Efisiensi.

Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi faktor-faktor yang diukur dalam menentukan hubungan atau pengaruh antara fenomena yang diobservasi (Sugiyono, 2007). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

Kompensasi langsung. Indikator yang digunakan yaitu :

Gaji yang diberikan layak, Tunjangan kesehatan, Program asuransi, Insentif yang layak, Tunjangan finansial.

Kompensasi tidak langsung. Indikator yang digunakan yaitu :

Tunjangan pensiun, Fasilitas kesehatan, Tunjangan melahirkan, Fasilitas transportasi, Kebijakan perusahaan yang mendukung.

Kesehatan dan keselamatan kerjai. Indikator yang digunakan yaitu :

Kepemimpinan, Tanggung jawab, Komitmen dari manajemen, Proses evaluasi, Alat pengaman, Kontrol terhadap zat berbahaya, Rencana dalam keadaan darurat.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang yang berjumlah 2.900 orang. Metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling*.

Masalah sampel akan terjadi bila jumlah populasi terlalu besar dan menyebar sehingga diluar jangkauan penelitian. Sedangkan pengambilan sample menggunakan teknik *purposive random sampling*. Kriteria sampel yang diambil adalah karyawan bagian produksi PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang yang berjumlah 115 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa data primer, karena mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan (Gozhali, 2011). Sedangkan jenis sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis multivariate menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas kerja
- X₁ : Kompensasi langsung
- X₂ : Kompensasi tidak langsung
- X₃ : Kesehatan dan keselamatan kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- : error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kompensasi langsung	.243	4.118
2.	Kompensasi tidak langsung	.181	5.536
3.	Kesehatan dan keselamatan kerja	.234	4.269

Berdasarkan tabel koefisien di atas, nilai toleransi untuk variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja, lebih besar dari nilai *default (Tolerance)* yang ditentukan sebesar 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF juga lebih kecil daripada 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF. Artinya ketiga variabel tersebut tidak mengalami efek multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.104	.717		5.724	.000
	Kompensasi langsung	-.029	.074	-.073	-.395	.694
	Kompensasi tidak langsung	.042	.085	.106	.494	.622
	Kesehatan dan keselamatan kerja	-.092	.066	-.262	-1.392	.167

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil uji Glejser, terlihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model ini.

Uji Normalitas Data

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kompensasi langsung	.232	118	.349	.877	118	.185
Kompensasi tidak langsung	.210	118	.531	.851	118	.157
Kesehatan dan keselamatan kerja	.235	118	.954	.848	118	.121
	.186	118	.753	.893	118	.102

Hasil pada tabel tersebut nampak bahwa data terdistribusi normal, terbukti dengan nilai signifikansi semua variabel bebas yang lebih besar 0,05 artinya (p>0,05) hal ini mengindikasikan data residual terdistribusi normal.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda antara kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,409X_1 + 0,300X_2 + 0,203X_3$$

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T	Sig.
Kompensasi langsung	4.301	.000
Kompensasi tidak langsung	2.727	.007
Kesehatan dan keselamatan kerja	2.103	.038

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₁ diterima**. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi langsung tersebut lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₂ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi tidak langsung lebih meningkat, maka hal itu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₃ diterima**. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kesehatan dan keselamatan kerja semakin meningkat, maka hal itu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan perhitungan uji F, pada tabel Anova diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,744$, hal ini berarti bahwa variasi perilaku mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 74,4% sedangkan sisanya sebesar 25,6% ($100\% - 74,4\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil *goodness of fit*, dapat dikatakan bahwa model dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja sedangkan berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 74,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi langsung terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kompensasi langsung adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial yang diterima oleh setiap orang karyawan. Adanya kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan membangkitkan kegairahan kerja, sehingga karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Pengelolaan kompensasi langsung di PT. Pupuk Sriwijaya yang semakin baik dengan memberikan gaji yang menyesuaikan dengan peningkatan biaya dalam kebutuhan rumah tangga akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Langkah manajerial yang diambil oleh perusahaan dalam hal kompensasi langsung adalah memperbaiki penganggaran serta alokasi anggaran sehingga mampu memenuhi kebutuhan kompensasi langsung karyawan. Selain itu PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang juga bekerja sama dengan Bank Mandiri dan BNI untuk payroll sehingga gaji karyawan terbayar tepat waktu. PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang berusaha memberikan tunjangan hari raya tepat waktu serta besaran yang sudah sesuai dengan peraturan.

Penghasilan adalah alasan utama sebagian besar karyawan untuk bekerja, karena kompensasi langsung berupa penghasilan akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan tersebut. Kompensasi langsung penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi

ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Balas jasa dari perusahaan berupa uang yang dapat membuat karyawan memenuhi kebutuhannya tersebut akan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Karyawan merasa bahwa kompensasi langsung di PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang sudah cukup mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang dapat diketahui dari indeks kerja yang masuk dalam kategori sedang. Gaji karyawan saat ini dirasakan sudah memadai dan sesuai dengan pekerjaan karyawan. PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang sudah memberikan bonus sesuai dengan prestasi kerja karyawan dan uang lembur yang diberikan kepada karyawan dinilai sudah memadai. Insentif yang diberikan juga dirasakan sudah layak.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Kimbugwe et al (2009) dan Kelechi et al (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi tidak langsung terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi tidak langsung mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

Kompensasi tak langsung membuat karyawan merasa perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja sehingga akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kompensasi tak langsung akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kerja kerasnya. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan itulah yang membuat karyawan bekerja lebih keras lagi, sehingga kinerjanya menjadi semakin baik.

PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang saat ini telah menyediakan dana pensiun bagi karyawannya, hal ini membuat karyawan menjadi lebih tenang dalam menjalankan pekerjaan dan tidak terlalu memikirkan saat pensiun karena merasa sudah dijamin oleh perusahaan. PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang juga telah memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya, hal ini dilakukan dengan memberikan BPJS kepada karyawan yang dapat menggunakannya untuk berobat.

PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang juga menyediakan mobil dinas kepada karyawannya untuk bekerja serta memberikan bantuan sewa rumah bahkan uang muka bagi karyawannya. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Pupuk Sriwijaya terhadap karyawan akan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan mau untuk memberikan perhatian melebihi yang seharusnya. Adanya perhatian tersebut akan membuat karyawan mau untuk berusaha lebih keras untuk perusahaan sehingga produktivitasnya akan meningkat. Langkah manajerial PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang untuk meningkatkan kompensasi tidak langsung adalah bekerja sama dengan asuransi seperti BPJS dan In Health untuk jaminan kesehatan dan pensiun bagi karyawannya. Selain itu untuk penyediaan mobil dinas, PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang bekerja sama dengan PT. Astra International Indonesia untuk penyewaan mobil dinas.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Kimbugwe et al (2009) dan Kelechi et al (2016) yang menyatakan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian terbukti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Lingkungan dapat membuat tekanan emosi atau gangguan fisik. Kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan yang semakin baik dapat membuat karyawan lebih tenang dalam bekerja, dapat lebih fokus dan produktivitasnya menjadi meningkat.

Langkah manajerial PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang saat ini adalah dengan menyiapkan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang cukup memadai bagi karyawannya. Pimpinan PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang biasanya turun tangan sendiri dalam mengorganisasi dalam

pelaksanaan K3 agar dapat berjalan dengan baik. PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang selalu mendorong peran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan K3 yang membuktikan komitmen manajemen dalam pelaksanaan K3 sudah sangat tinggi. Pelaksanaan K3 yang baik ini juga ditunjukkan dengan adanya evaluasi program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dilakukan oleh perusahaan secara rutin seperti adanya alat pengaman K3 (seperti helm dan rompi) sudah disediakan oleh perusahaan. Perusahaan juga menyediakan rencana respon/tanggapan dalam keadaan darurat (tanggap darurat) salah satunya dengan kontrol terhadap zat berbahaya dan beracun dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan standar kesehatan dan keamanan yang berlaku. Pemenuhan sarana prasarana K3 oleh PT. Pupuk Sriwijaya membuat karyawan tidak mengkhawatirkan akan risiko yang mungkin timbul dalam bekerja pada area PT. Pupuk Sriwijaya. Ketidacemasan ini akan membuat karyawan mampu berkonsentrasi hanya pada pemenuhan targetnya sehingga produktivitas akan meningkat.

Langkah manajerial lain dari PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja adalah dengan cara bekerja sama dengan beberapa penyedia alat – alat keselamatan kerja seperti supplier Krisbow, Honeywell, Cheetah dan Kings untuk penyedia hel maupun alat welding. Selain itu PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang juga mengundang para supplier tersebut untuk memberikan seminar dan pelatihan keselamatan kerja kepada karyawannya secara berkala. PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang juga menyediakan rumah sakit bagi karyawan, sehingga ketika karyawan mengalami masalah dalam bekerja, karyawan dapat berobat di rumah sakit Pusri secara gratis.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Has dan Susanty (2016) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan, kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis 1 diterima. Adanya kebijakan kompensasi yang tepat dapat memotivasi dan membangkitkan keagairahan kerja, sehingga karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa mendapatkan penghasilan adalah alasan utama sebagian besar karyawan untuk bekerja, di samping alasan pendukung lainnya, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan tersebut.

Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis 2 diterima. Kompensasi tak langsung membuat karyawan merasa perusahaan menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja sehingga akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis 3 diterima. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Semakin baik fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih tenang dalam bekerja, dapat lebih fokus dan produktivitasnya menjadi meningkat.

REFERENSI

- Asikin, Aas (Direktur Utama PT. Pupuk Indonesia (Persero)). 2016. *Industri Pupuk Harapkan Kebijakan Khusus Harga Gas*. Antara.
- Dewi, Vicky Frestiani. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 2 No. 2. ISSN 2355-5408. Hal. 230-244.
- Ernawati Dkk. 2008. *Kesehatan dan keselamatan kerja Laboratorium Kesehatan*. Jakarta : Setjen depkes RI.
- Gasparz, Vincent. 2005. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Umum.



- Ghozali, Imam, 2012. *Analisis Multivariate dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamsyah, Yuda Hermawan dan I Made Muliatna. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Service Kendaraan di Bengkel PT. Like Motor Mojokerto. *JTM* Volume 4 No. 1. Hal. 1-7.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Halley, Marc D. dan William S. Reiser. 2011. Physician Compensation. *Healthcare Financial Management* Vol 65 Vo. 7. Hal. 82-86.
- Has, Muhammad Nick dan Ade Irma Susanty, 2016. Health and Safety Management Influence on Employees' Productivity. *Actual Problem of Economics* Vol 3 (177). Hal 300-307.
- Kelechi, Nnorom Goodluck, Akpa, Egwuonwu, Akintaro, Shonubi dan Herbertson. 2016. The Effect of Compensation Administration On Employee Productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)* Vol 5 No. 8. Hal 40-47.
- Kimbugwe, Kato, Rhys Lewis dan Nicola James. 2009. Labour Inputs in Public Sector Productivity : Methods, Issues and Data. *Economic & Labour Market Review* Vol 3 No. 4. Hal 52-59.
- Lamm, Felicity, Claire Massey dan Martin Perry. 2007. Is There a Link Between Workplace Health and Safety and Firm Performance and Productivity. *New Zealand Journal of Employment Relations* Vol. 32 No. 1. Hal 72-86.
- Letvak, Susan dan Raymond Buck. 2008. Factors Influencing Work Productivity and Intent to Stay in Nursing. *UMI* Vol. 8 No. 2. Hal 105-119.
- Li, Rui. 2008. Impact of Financial Incentives on Physician Productivity in Medical Group. *Nursing Economics* Vol 26 No. 3. Hal. 159-166.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2006. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. Prentice Hall. USA.
- Nasution, M.N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. FEUI. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Situmorang, Chaidir. 2003. *Mengikuti Prosedur Menjaja Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Depdiknas. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suma'mur, 2011. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : CV Haji Masagung
- Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. STIE YKPN.



Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi. 2007. *Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudhistira.

Tsai, Kuen-Hung dan Jiann-Chyuan Wang. 2005. Benefits Offer No Advantage on Firm Productivity? An Empirical Examination. *Emerald Personnel Review* Vol 34 No 4. Hal 393-405.