

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. HASJRAT ABADI DIVISI YAMAHA CABANG GORONTALO**

*Rahmayanti R. Buyongi<sup>1</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>2</sup>, Endi Rahman<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo  
e-mail: mayabuyongi18@gmail.com*

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of non-financial compensation (X1) and organizational culture (X2) on employee work productivity (Y). The data in this study were obtained by distributing questionnaires to employees at PT. Hasjrat Abadi, Yamaha Division, Gorontalo Branch, so the data in this study are primary data. The population in this study were 35 employees, then the sampling in this study was the entire population of the research object. So that the sample used as the object of research is 35 employees. The research method used in this research is quantitative method. The analysis method used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that non-financial compensation has an effect on the work productivity of employees of PT. Hasjrat Abadi, Yamaha Division, Gorontalo Branch. Organizational Culture affects the Work Productivity of PT. Hasjrat Abadi, Yamaha Division, Gorontalo Branch. Non-Financial Compensation and Organizational Culture simultaneously affect the Work Productivity of PT. Hasjrat Abadi, Yamaha Division, Gorontalo Branch. The coefficient of determination or the R Square number shows the magnitude of the influence of non-financial compensation and organizational culture on employee work productivity by 85%, while the remaining 15% can be explained by other variables not examined in this study. Other variables are in the form of variables of allowances, work motivation and so on.*

**Keywords:** *Non-Financial Compensation; Organizational Culture; Employee Productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kompensasi non finansial (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada karyawan yang ada di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, sehingga data dalam penelitian ini data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan, kemudian pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian. Sehingga sampel yang dijadikan objek penelitian adalah 35 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang

Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R Square menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut berupa variabel pemberian tunjangan, motivasi kerja dan sebagainya.

**Kata Kunci: Kompensasi Non-Finansial; Budaya Organisasi; Produktivitas Karyawan**

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang mengfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Produktivitas adalah salah satu aspek pendukung untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingganya semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan Sutrisno, (2016). Teori lain mengatakan yaitu menurut Nawawi (2011), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan

jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Berdasarkan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut, salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi baik kompensasi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi disini yaitu terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, yang dalam hal ini kita lebih berfokus pada kompensasi non finansial untuk mengukur variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Seperti yang kita ketahui sendiri bahwa kompensasi non finansial adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji, atau upah, yaitu dapat berupa uang (bonus), atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain-lain. Dalam hal ini maka dapat dikatakan bahwa kompensasi non finansial akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain

kompensasi non finansial, budaya organisasi juga sangat penting guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Yusniar, dkk (2018) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi. Jika budaya organisasi tidak diarahkan dan tidak dibimbing, maka akan terbentuk budaya dengan karakter baru yang mungkin bisa berpengaruh buruk bagi perusahaan.

Dalam hal ini mengenai penjelasan hubungan ketiga variabel tersebut maka penelitian ini dilakukan Di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, yaitu salah satu perusahaan distributor eksklusif kendaraan Toyota dan Yamaha diantara sebelas provinsi terkemuka. Adapun system produksi yang dijalankan pada proses penjualan kendaraan adalah sistem produksi harian sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Dari hasil observasi awal dilapangan terlihat bahwa permasalahan umum yang terjadi pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, dibagian penjualan yaitu hasil kerja karyawan yang masih kurang baik dimana kemampuannya (*skill*) seorang karyawan belum maksimal dalam mempromosikan barang yang ingin dijual kepada konsumen, masih ada karyawan yang tidak mencapai target penjualan, kemudian masalah dalam proses pengkerditan yang harus melalui beberapa tahap yaitu dalam pengumpulan berkas, survey, verifikasi lewat telepon, dan proses DO, masalah selanjutnya keterlambatan dalam pengiriman

barang sehingga stok motor menjadi kurang, dan juga sering adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi, selain itu masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan juga tidak meminta izin Ketika tidak masuk kerja. Maka dapat disimpulkan dari masalah-masalah diatas bahwa produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan juga sikap karyawan itu sangat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan yang dalam hal ini pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Budaya Oranisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan tetap PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo Jalan A. Yani No. 9, Kota Timur, Heledulaa Sel., Kota Gorontalo 96134. Di dalam penelitian ini yang akan menjadi objek populasinya adalah seluruh karyawan tetap PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha

Cabang Gorontalo yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil atau kurang dari 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan, teknik observasi, wawancara serta teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu: Uji Reabilitas dan Uji Validitas, dan juga untuk asumsi klasiknya menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan juga Uji Heteroskedastisitas. Serta untuk pengujian hipotesisnya yaitu: Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji f).

## HASIL PENELITIAN

Dari hasil hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, dan secara simultan kompensasi non finansial dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

### 1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo

Hasil pengujian t untuk variabel X1 “Kompensasi Non Finansial” diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,997$  dengan tingkat  $p_{value} = 0,054$ , dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Nilai  $t_{tabel}$  ini bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang digunakan. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k-1 = 35-2-1 = 32$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi non finansial memberikan sumbangan efektif sebesar 11,9% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat ditegaskan kembali bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo

Hasil pengujian  $t$  untuk variabel X2 “Budaya Organisasi” diperoleh nilai  $t_{hitung} = 9,128$  dengan tingkat  $p_{value} = 0,000$ , dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Nilai  $t_{tabel}$  ini bergantung pada besarnya  $df$  (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang digunakan. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dan nilai  $df$  sebesar  $n-k-1 = 35-2-1 = 32$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,693. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p_{value} < \alpha$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis uji  $t$  variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini budaya organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 73,1% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat ditegaskan kembali bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

### **3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo**

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  90,846 dan nilai  $sig.$  adalah 0,000. Diketahui  $F_{hitung} 90,846 > F_{tabel} 3,29$  dan nilai  $sig.$   $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima. Selain ini data tersebut didukung dengan nilai koefisien determinasi simultan yaitu diperoleh nilai  $R$  square adalah sebesar 0,850. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 85% variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo dapat dijelaskan oleh Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 15% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Nilai *f* menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara Kompensasi Non Finansial dan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo terbukti dan diterima.

#### SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo harus menambah pengetahuan dan pengalaman kerja guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan bagaimana cara mempromosikan barang yang baik, sesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya, sediakan fasilitas yang mendukung, memberikan tunjangan/*reward* kepada karyawan yang berprestasi, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala.
2. Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo memberikan kompensasi non finansial berupa (bonus) atau barang. Misalnya THR, Tunjangan hari tua, promosi jabatan, dan lain-lain

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi non finansial, budaya organisasi dan produktivitas kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2015. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: pustaka setia.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H dan Martini H., (2011). Administrasi Personil Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Bumi Aksara. Jakarta.
- Putu Irawati, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.2.
- Rivai, V, dan E.J, Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: Dari Teori Ke Praktek. Jakarta. Raja Grafindo Press.
- Sasuwe, Milla; Tewel, Bernhard; Uhing, Yantje. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung. PT Redeka Aditama.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. Produktivitas apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Kencana Prenada MediaGroup.
- Wibowo. (2013). Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Yusniar, Lubis. Dkk. 2018. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung. ALFABETA, CV.