

JUDUL
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL, Tbk MANADO

Oleh: Christine Lydia Sumampouw
Email: Christinesumampouw@yahoo.com

Abstrak

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi 2 yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Finansial terdiri atas Kompensasi Langsung (gaji, upah, insentif, bonus) dan kompensasi tidak langsung. (Tunjangan, Asuransi Pesangon, Sekolah Anak, cuti Sakit). Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Namun yang menjadi Variabel utama dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X) Produktifitas kerja karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sejauh mana dan seberapa besar pengaruh dan hubungan Kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk, Manado

Penelitian ini bersifat penelitian deskriptif Kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi Spearman Rank, untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel serta untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Kompensasi dan Variabel Produktifitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Spearman Rank, yaitu melalui pengujian dengan menggunakan rumus ρ di dapat bahwa hasilnya ρ_{hitung} ternyata lebih besar dari pada t_{tabel} , yaitu Dengan hasil 0,772 bila di interpretasikan dengan tabel spearman berada dalam klasifikasi Hubungan yang Kuat. Menyangkut kuat besaran koefisien determinasi / derajat penentu (KP) yang diperoleh sebesar 59,6% hal ini menyatakan bahwa 59,6% produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, dan 40,4% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Dengan adanya hasil ini berarti ada kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Manado.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompensasi Finansial, Produktifitas Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber Daya Manusia Berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan Dirinya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus

dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar Sumber Daya Manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai..

Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan Karyawan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing Karyawan. Pengembangan Karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan Karyawan untuk lebih produktif, dan menambah keefektifitas kerja Karyawan.

Disamping dengan diadakannya pelatihan, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem Kebijakan Kompensasi guna mempengaruhi cara kerja Karyawan, agar Karyawan dapat bekerja lebih baik.

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan.

Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan merosot pula. Oleh karena itu, PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, sebagai salah satu Bank dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara Bank-Bank dan perusahaan lainnya perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Peningkatan produktifitas tersebut dapat meningkatkan pula kinerja Bank secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, untuk bersaing dengan Bank – bank lainnya. Ketika 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 pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan (Bank) maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk mengambil Judul: "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Manado "

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Sejauh Mana Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional ?"

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin Diperoleh pada Penelitian ini adalah : Untuk Mengetahui Sejauh Mana Pengaruh Kompensasi (Finansial) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. BTPN Manado

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini Adalah:

- 1. Manfaat Praktis,** Di harapkan dapat Menjadi Masukan Bagi Perusahaan dalam Pengambilan Kebijakan dan langkah-langkah untuk memberikan Kompensasi kepada Karyawan perusahaan Pada PT. BTPN Manado.
- 2. Manfaat Ilmiah,** Diharapkan dapat memberikan Kontribusi bagi ilmu Penelitian Khususnya Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Terutama yang Mengkaji tentang Kompensasi dan produktifitas Kerja Karyawan, serta diharapkan dapat bermanfaat Dalam Ilmu Administrasi Bisnis.,Diharapkan dapat membantu, Sebagai bahan Referensi dalam penelitian Lanjutan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

- a. I.B. Denny Ary Djodhi Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat ukur berupa kuisioner yang item-item pertanyaan didasarkan pada beberapa referensi tentang pengukuran kompensasi dan produktivitas.
- b. Yuniarti Tandi Rapang. Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari (Menurut Persepsi Karyawan). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literature dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Hasibuan (2002:119), mengemukakan bahwa: *"Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation."* Kompensasi ialah Apa yang karyawan dapat sebagai ganti kerjanya, baik itu berupa upah perjam, atau gaji secara berkala, biasanya departemen sumber daya manusia yang mengatur kompensasi karyawan ini.

Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Hasibuan (2002 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Definisi Kompensasi menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasa jasa mereka kepada organisasi.

Sedangkan Menurut Sikula (1981) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007) bahwa Kompensasi ialah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan hasil kerja mereka.

Menurut Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan baik itu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial. Dan dalam Penelitian ini Kompensasi yang akan di bahas adalah Kompensasi Finansial.

2.2.2 Jenis Kompensasi

Menurut Kaswan (2012:147) Pada Umumnya Kompensasi terbagi 2, yaitu: Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial.

a. Kompensasi Finansial.

- **Kompensasi Finansial langsung**, Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (Bonus, insentif, komisi)
- **Kompensasi Finansial Tidak Langsung** Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan, Asuransi Pesangon, Sekolah Anak, cuti Sakit, dll. Dengan kata lain kompensasi tidak

b. Kompensasi non-Finansial

Menurut Mondy (2008 : 5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Terdapat bermacam-macam definisi dan pengklasifikasian jenis-jenis kompensasi, akan tetapi sejalan dengan tujuan penulisan dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab terdahulu maka penulis memusatkan landasan teoritikal akan jenis kompensasi ini pada **Kompensasi finansial** yang terbagi atas **kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung**.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama
- b. Kepuasan Kerja.
- c. Pengadaan Efektif.
- d. Motivasi.
- e. Stabilitas Karyawan.
- f. Disiplin
- g. Pengaruh Serikat Buruh.
- h. Pengaruh Pemerintah.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan (2000:128) antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b. Kemampuan Untuk Membayar
- c. Organisasi Buruh
- d. Produktivitas
- e. Pemerintah.
- f. Biaya Hidup.
- g. Posisi Jabatan Karyawan.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Bila Perumusan dan pelaksanaan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Bila kita berbicara masalah produktivitas kerja maka tentu tertuju pada output atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Yuniarsih

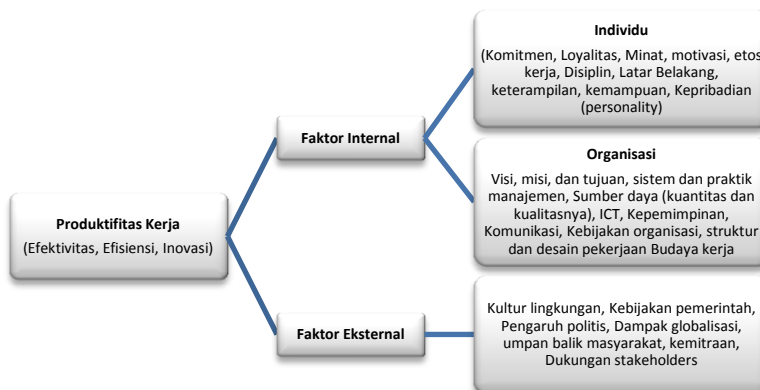
(2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan

Yuniarsi (2009:159) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu :

- a. Faktor Internal
- b. Faktor Eksternal

Secara sederhana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas ini dapat dilihat lebih lanjut dalam gambar berikut



2.3.3 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

2.4 Hubungan Kompensasi dengan Produktifitas Kerja Karyawan

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.

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.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi

2.5 Hipotesis

Dari tinjauan Pustaka di atas nampak bahwa Kompensasi yang Tinggi memberi jalan bagi tercapainya produktifitas kerja yang tinggi pula, dan sebaliknya jika Kompensasi yang Rendah, menyebabkan produktifitas kerja yang rendah. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pemberian kompensasi dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

Atas dasar kajian teoritis, empiris dan asumsi di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: “Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. BTPN Manado.”

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif Kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi Spearman Rank, untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel serta untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

Yang menjadi Lokasi di penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Manado, Jl. Dr.Sam Ratulangi 100-102 Manado

3.3 Jenis Data Dan Sumber data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif
2. Data Kuantitatif

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer
2. Data Sekunder

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
(observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.)

3.5 Populasi

Yang menjadi Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Manado.

3.6 Sampel

Yang Sampel dalam penelitian ini adalah 30 Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Manado.

3.7 Variabel, Indikator, Sistem Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi Finansial (X)	Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung	Upah, Gaji, Komisi, Bonus, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Perumahan, THR
Produktivitas (Y)	Hasil kongkrit (produk/jasa) yang dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja	Tingkat kehadiran, Tingkat penyelesaian pekerjaan, Efektivitas dan efisiensi waktu, Disiplin kerja

Tabel 3.7 Variabel, Definisi Dan Indikator

3.8 Pengukuran Variabel Penelitian

Untuk Mengkuantasikan data dari responden yang berupa daftar pertanyaan kualitatif, maka jawaban perlu diberi skor atau ranking.

Sangat Sesuai	:	5
Sesuai	:	4
Cukup Sesuai	:	3
Tidak Sesuai	:	2
Sangat Tidak Sesuai	:	1

3.9 Teknik Analisis Data

a) Korelasi Spearman Rank dan Koefisien Determinasi

Korelasi Spearman Rank atau bisa juga disebut korelasi berjenjang (r_s) digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel, untuk mengetahui tingkat kecocokan, dan menguji signifikansi hipotesis dengan skala pengukuran variabel ordinal.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b1^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dan untuk menguji keberartian (hipotesis) derajat digunakan uji signifikan antar X dan Y dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk

Bank Tabungan Pensiunan Nasional disingkat **Bank BTPN** terlahir dari pemikiran 7 (tujuh) orang dalam suatu perkumpulan pegawai pensiunan militer pada tahun 1958 di Bandung. Ketujuh serangkai tersebut kemudian mendirikan Perkumpulan Bank Pegawai Pensiunan Militer (selanjutnya disebut "BAPEMIL") dengan status usaha sebagai perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya. BAPEMIL memiliki tujuan yang mulia yakni membantu meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia maupun sipil, yang ketika itu pada umumnya sangat kesulitan bahkan banyak yang terjerat rentenir.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, pada tahun 1986 para anggota perkumpulan BAPEMIL membentuk PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan izin usaha sebagai Bank Tabungan dalam rangka memenuhi ketentuan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan untuk melanjutkan kegiatan usaha BAPEMIL. Berlakunya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (sebagaimana

selanjutnya diubah dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998) yang antara lain menetapkan bahwa status bank hanya ada dua yaitu: Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat, maka pada tahun 1993 status Bank BTPN diubah dari Bank Tabungan menjadi Bank Umum melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 055/KM.17/1993 tanggal 22 Maret 1993. Perubahan status Bank BTPN tersebut telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam surat Bank Indonesia No. 26/5/UPBD/PBD2/Bd tanggal 22 April 1993 yang menyatakan status Perseroan sebagai Bank Umum.

Sebagai Bank Swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan kemudian berganti menjadi Bank Umum pada tanggal 22 Maret 1993, Bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama Bank BTPN adalah tetap mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank BTPN adalah para pensiunan.

Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, Bank BTPN bekerja sama dengan PT Taspen, sehingga Bank BTPN tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman, tetapi juga dapat melaksanakan “Tri Program Taspen”, yaitu Pembayaran Tabungan hari Tua, Pembayaran Jamsostek dan Pembayaran Uang Pensiun. Terhitung tanggal 12 Maret 2008 bank BTPN telah listing di Bursa efek Jakarta (BEJ) dan resmi menyandang gelar tbk (terbuka). Dan pada tanggal 14 Maret 2008, Texas Pacific Group (TPG) resmi mengakuisisi saham bank BTPN sebesar 71,61%. Sehingga susunan pemegang saham menjadi TPG 71,61%, masyarakat 27,39% dan PT. MKM 1 %. Pada kesempatan yang sama pula, yaitu pada tanggal 19 Juli 2011, BTPN meluncurkan **BTPN Sinaya**, sub brand BTPN untuk bisnis pendanaan. BTPN Sinaya berasal dari singkatan SINAR yang memberDAYAKAN.

4.2 Visi dan Misi

Dalam rangka meningkatkan potensi rakyat Indonesia secara signifikan, kami percaya BTPN yang akan tumbuh menjadi bank *mass market* terbaik di Indonesia.

4.2.1 Visi

Menjadi Bank *mass-market* terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat Indonesia

4.2.2 Misi

Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti

4.3 Arti Logo

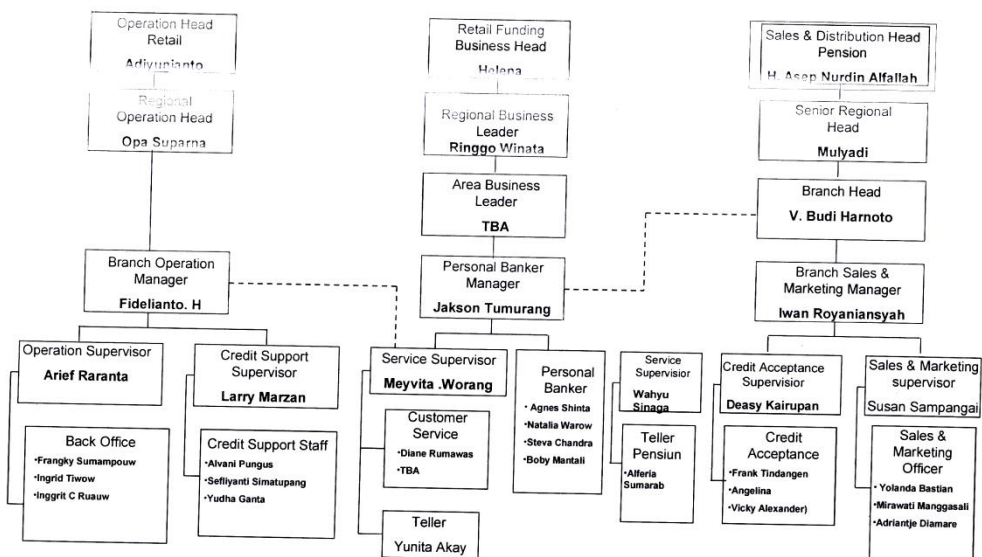


Penekanan filosofi pada logo bank btpn terletak pada stilasi manusia pada huruf “n” yang menggambarkan seseorang yang sedang membungkukan badan yang memiliki arti btpn selalu siap melayani nasabahnya. Selain itu bulatan oval yang berada diatas huruf “n” menjelaskan ide dasar (central idea) dari bank btpn. Hal tersebut memberi arti yaitu “there’s more to life” / “hidup yang lebih berarti” atau ada sesuatu yang lebih atau lain dalam kehidupan

4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang mewujudkan pada setiap dari hubungan-hubungan diantara bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu kebulatan kerjasama. Selain itu, struktur organisasi merupakan alat vital bagi sebuah perusahaan atau suatu lembaga dalam menjalankan aktivitasnya dari setiap garis wewenang dan tanggungjawab yang jelas agar tidak terjadi over lapping personil menurut bagan masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

Struktur Organisasi BTPN KC Manado



4.5 Kegiatan Operasional

Kegiatan operasional perusahaan sangat strategis karena berlokasi pada pusat kota Manado dengan tujuan untuk mempermudah para nasabah untuk dapat menjangkaunya. Kegiatan usaha perusahaan biasanya harus ditunjang oleh beberapa fasilitas dalam menjalankan operasinya seperti yang dimiliki PT Bank BTPN, Tbk Cabang Manado berupa fasilitas bangunan yang digunakan untuk kegiatan transaksi dan sekaligus kantor serta gudang. Kegiatan perusahaan juga ditunjang oleh berbagai fasilitas lain, sebagai berikut.

1. Air Conditioner (AC) yang memberikan kenyamanan
2. Dekorasi/arsitektur ruangan yang dirancang dengan baik
3. Keseragaman pakainan di beberapa karyawan
4. Pelayanan yang memadai.
5. Pelayanan terhadap Credit Card.
6. Wifi Internet
7. Mesin Fax
8. CCTV
9. Finger Scan (absen sidik jari)

4.6 Jenis-Jenis Pelayanan PT Bank BTPN Tbk Cabang Manado



Untuk menunjang Pelayanan operasional, Bank BTPN menawarkan beberapa Produk Dana dan Jasa, diantaranya :

Produk Dana

- a. RekeningGiro
- b. Tabungan Citra
- c. Tabungan Citra Plus
- d. Deposito Berjangka
- e. Sertifikat Deposito

Produk Kredit

- a. Kredit Pensiun
- b. Kredit Pegawai Aktif (Sipil, ABRI, BUMN, danSwasta)
- c. Kredit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)
- d. Bank Garansi

Jasa Layanan Perbankan

- a. Kliring

- b. Inkaso
- c. Transfer
- d. Payment point untuk para pensiun
- e. Payment Point (pembayaran rekening telepon, rekening listrik, PAM, dan Penerimaan Pembayaran Pajak)
- f. Payrol service (pembayaran uang pension, pembayaran gaji kepada karyawan perusahaan BUMN dan Swasta)
- g. ATM

4.7 Gambaran Umum Responden

Adapun Responden yang menjadi obyek penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Kc. Manado. Dan sampel yang terpilih sebanyak 30 Orang. Yang terdiri atas Karakteristik umum dari responden yang meliputi umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden.

4.7.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi Frekuensi Menurut Usia responden di PT. Bank Tabungan Nasional Manado, dapat dilihat pada tabel berikut:

4.7.1 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	J u m l a h	Presentase (%)
< 30 tahun	13	43.33
30 - 50 tahun	15	50
> 50 tahun	2	6.67
J u m l a h	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel komposisi umur diatas, dapat dilihat bahwa 13 diantaranya (43.33%) berusia kurang dari 30 tahun, 15(50%) berusia 30 s/d 50 tahun, dan 2 (6.67%) berusia diatas 50 tahun.

4.7.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi Frekuensi Menurut Jenis kelamin responden di PT. Bank Tabungan Nasional Manado, dapat dilihat pada tabel berikut:

4.7.2 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	J u m l a h	Presentase (%)
Laki – laki	14	46.7
Perempuan	16	53.3
J u m l a h	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel jenis kelamin diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri atas 14 (46.7%) orang laki – laki, dan 16 (53.3%) perempuan.

4.7.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi Frekuensi Menurut Pendidikan terakhir di PT. Bank Tabungan Nasional Manado, dapat dilihat pada tabel berikut:

4.7.3 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
S1	23	76,7
D3	5	16,6
SMU	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel tingkat pendidikan diatas dapat dilihat bahwa 23 karyawan berpendidikan terakhir S1 (76.7%) 5 Orang pendidikan terakhir D3 (16.6%) dan 2 Orang karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA (6,7%)

4.7.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi Frekuensi Menurut Masa Kerja di PT. Bank Tabungan Nasional Manado, dapat dilihat pada tabel berikut:

4.7.4 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan masa Kerja

Masa Kerja	J u m l a h	Presentase (%)
Kurang dari 10	14	46,7
10 s/d 20	13	43.3
Lebih dari 20	3	10
J u m l a h	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel masa kerja diatas dapat dilihat bahwa 14 (46.7%) masa kerjanya kurang dari 10 tahun, 13 (43.3%) masa kerjanya 10 s/d 20 tahun, dan 3 (10%) masa kerjanya lebih dari 20 tahun.

4.8 Analisa data

a) Korelasi Spearman Rank

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b1^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b1^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6 (1022)}{30 (30^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6132}{30 (900 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6132}{30 (899)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6132}{26970}$$

$$\rho = 1 - 0,227$$

$$\rho = 0,772$$

$$r_s = 0,772$$

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai ρ_{hitung} ternyata lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan adanya hasil ini berarti ada kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Manado. Dengan demikian hasil penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_A .

**b) Uji Signifikansi r_s
Menggunakan uji t**

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,772\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,772)^2}}$$

$$t = \frac{0,772\sqrt{28}}{\sqrt{1-0,596}}$$

$$t = \frac{0,772 \cdot 5,29}{\sqrt{0,404}}$$

$$t = \frac{4,083}{0,635}$$

$$t = 6,431$$

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah "Ada Hubungan yang nyata antara Kompensasi dengan produktifitas kerja karyawan"

Hipotesis Statistik adalah:

H_0 : $H_A = 0$ (Tidak Ada hubungan)

H_0 : $H_A > 0$ (Ada hubungan)

Kriteria Pengujian : Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{0,05 (n-2)}$ dalam hal lainnya ditolak

Ternyata $t_{hitung} = 6,431$ yang berarti $> t_{0,05 (18)} = 1,71$. Hasil Pengujian adalah menolak H_0 yang menyatakan "Tidak ada Hubungan" dan menerima H_A yang menyatakan "Ada Hubungan"

c) Mengukur Besaran Koefisien Determinasi (KP)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Seluruh Variabel bebas / Kompensasi (X) terhadap variabel terikat / Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui derajat determinasi (koefisien penentu) diperoleh dengan cara :

$$KP = (r_s)^2 \times 100 \%$$

$$KP = (0,772)^2 \times 100 \%$$

$$KP = (0,596) \times 100 \%$$

$$KP = 59,6 \%$$

Ini memberi petunjuk bahwa variabel Kompensasi menentukan perubahan terhadap produktifitas kerja karyawan sebesar 59,6%. Besar penentu (determinasi) yakni 0,596 atau 59,6% memberi petunjuk bahwa produktifitas kerja karyawan 59,6 % dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan 40,4% lainnya ditentukan oleh faktor lain.

4.9 Pembahasan

Berbagai aspek telah dilakukan PT. Bank Tabungan Nasional Manado untuk meningkatkan Produktifitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang berkaitan meningkatkan Produktifitas kerja karyawan terlihat dari unsur-unsur pemberian kompensasi sebagai berikut:

- a. Pemberian Upah
- b. Tunjangan Kesehatan
- c. Tunjangan Hari Tua / Pensiun
- d. Tunjangan Pendidikan
- e. Ketepatan waktu Pembayaran
- f. Tunjangan Hari raya.

Secara keseluruhan responden menanggapi bahwa pemberian kompensasi bersifat positif. Hal ini dapat di lihat dengan tanggapan responden yang rata-rata mengatakan bahwa pemberian kompensasi sudah Sesuai.

Selanjutnya Aspek-aspek yang berkaitan dengan Produktifitas Karyawan yang dinilai adalah:

- a. Ketepatan Waktu Penyelesaian tugas
- b. Efisiensi Pekerjaan
- c. Disiplin Kerja
- d. Efektifitas Pekerjaan
- e. Tingkat penyelesaian Tugas.

f. Absensi / tingkat Kehadiran Karyawan

Secara keseluruhan Produktifitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Produktifitas Kerja Karyawan) sudah Baik.

Berdasarkan Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Spearman Rank, yaitu melalui pengujian dengan menggunakan rumus ρ di dapat bahwa hasilnya ρ_{hitung} ternyata lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan adanya hasil ini berarti ada kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produtifitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Manado.

Menyangkut kuat besaran koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,596 hal ini menyatakan bahwa 59,6% produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, dan 40,4% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya..

Dengan demikian nyatalah kaitan antara Kompensasi dan Produktifitas kerja karyawan, dimana Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktifitas kerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni untuk mengukur sejauh mana, dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang manado.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktifitas kerja karyawan, pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Cabang manado.

5.2 Saran

- Untuk PT. BTPN Manado agar lebih baik lagi dalam pemberian Tunjangan kepada karyawannya, sehingga kedepannya produktifitas kerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu,S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Kesepuluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Nawawi, Hadadari, H 2001 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta, Gadjah Mada Press
- Gomes, F. Cardoso 2003, **Manajemen Sumber Daya manusia**. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi Pertama Cetakan Pertama. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. **Metode penelitian Bisnis**, Edisi 1, cetakan ke 16, Alfabeta, Bandung
- Sudjana.1992. **Metode Statistika**, Tarsito Bandung
- Riduan 2003, **Dasar-Dasar Statistika**, Alfabeta, Jakarta
- Simamora H. 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke-2 STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun. M & Effendi.S. 2006, **Metode Penelitian Survei**, LP3ES, Jakarta.
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik**, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono. 2004, **Metode Penelitian Administrasi**, Alfabeta, Bandung.
- H.Melayu Hasibuan, 2003. **Menajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi,Penerbit Bumi Aksara
- Mathis L.Robert &Jackson H.Jhon 2002.**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi H.Handari ,2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang kompetitif**.GajahMada ,University Press
- Hasibuan Sayuti, (2002) **Manajemen Sumber daya Manusia**, Muhammadiyah university Press, Surakarta.
- Mankunegara, Anwar Prabu, 2001, **Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan**, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyono Mauled, 2004, **Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku**, jilid 1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta
- Triton PB, 2009, **Mengolah Sumber Daya Manusia**, cetakan 1, Oryza, Yogyakarta
- Riduwan, (2006), **Metode dan Teknik Menyusun Tesis**, Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.
- Cooper, Donald R, William Emory. **Metode Penelitian Bisnis**, Jilid Satu, Edisi Kelim, Erlangga, Jakarta, 1996.
- Riduwan 2012, **Dasar-Dasar Statistika**, Alfabeta, Jakarta

Website

<http://adisujai.wordpress.com/2010/08/24/pengertian-kompensasi/>

<http://m.btpn.com>

<http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/07/pengertian-kompensasi.html>