

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Data Penelitian**

##### **1. Profil PDAM Barito Kuala**

Sarana air bersih Kabupaten Barito Kuala mulai dibangun pada Tahun Anggaran 1987/1988, melalui Direktur Jendral Cipta Karya Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih Kalimantan Selatan dengan kapasitas awal 10 liter/detik. Pada tahun 1988, terbentuklah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Barito Kuala sampai pada tahun 1992. Melalui peraturan Kabupaten Daerah Tingkat II Barito Kuala Nomor 01 Tahun 1993 tanggal 9 Maret 1993 didirikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Barito Kuala. Dengan harapan dapat melayani seluruh masyarakat di Barito Kuala dengan Visi, Misi, Tujuan dan Fungsi Perusahaan yang dimiliki sejak awal.

Perkembangan selanjutnya, sampai sekarang PDAM Barito Kuala telah melayani 15 kecamatan dari 17 kecamatan yang ada di Kabupaten Barito Kuala. Sampai tahun 2015 melalui dana Pemerintah Kabupaten, Provinsi, dan Pusat telah dibangun unit-unit yang meliputi:

Tabel 4.1 Daftar Unit IKK PDAM Barito Kuala

No.	Nama Unit	Tahun
1.	Kota Marabahan	1987/1988
2.	IKK Bakumpai	1993/1994
3.	IKK Cerbon	1992/1993
4.	IKK Rantau Badauh	1992/1993
5.	IKK Anjir Pasar	1994/1995
6.	IKK Alalak	1997/1998
7.	IKK Tamban	2004
8.	IKK Tabunganen	2005
9.	IKK Anjir Muara	2007
10.	IKK Tabukan	2012
11.	IKK Mandastana	2012
12.	IKK Barambai	2013
13.	IKK Jejangkit	2014
14.	IKK Belawang-Wanaraya	2015

Sumber: Data Profil Perusahaan PDAM Barito Kuala (2016)

Adapun Visi, Misi, Tujuan, Fungsi, Alamat, dan layanan informasi untuk PDAM Barito Kuala, yaitu sebagai berikut:

a. Visi dan Misi

Perusahaan Daerah Air Minum sebagai perusahaan yang melayani air bersih kepada masyarakat, perlu merumuskan visi dan misi yang harus diungkapkan dengan tepat dan jelaskan menjadi landasan dan menentukan arah dari strategi dan sasaran utamaa perusahaan.

1) Visi

**“MENJADIKAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM YANG SEHAT, MANDIRI, DAN MENGUNTUNGAN”**

2) Misi

- a) Peningkatan Pelayanan K4 (Kualitas, Kuantitas, Kontinuitas, dan Keterjangkauan).
- b) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, (Peningkatan Kemampuan Kompetensi).
- c) Meningkatkan Kesejahteraan
- d) Melakukan Promosi

b. Tujuan

- 1) Memberi pelayanan air bersih bagi seluruh masyarakat secara adil, merata, berjalan secara terus menerus dan memenuhi syarat-syarat kesehatan.
- 2) Turut serta mengembangkan perekonomian daerah pada khususnya dan kegiatan perekonomian nasional pada umumnya, guna memenuhi kebutuhan masyarakat serta sebagai salah satu sarana bagi sumber pendapatan asli daerah.

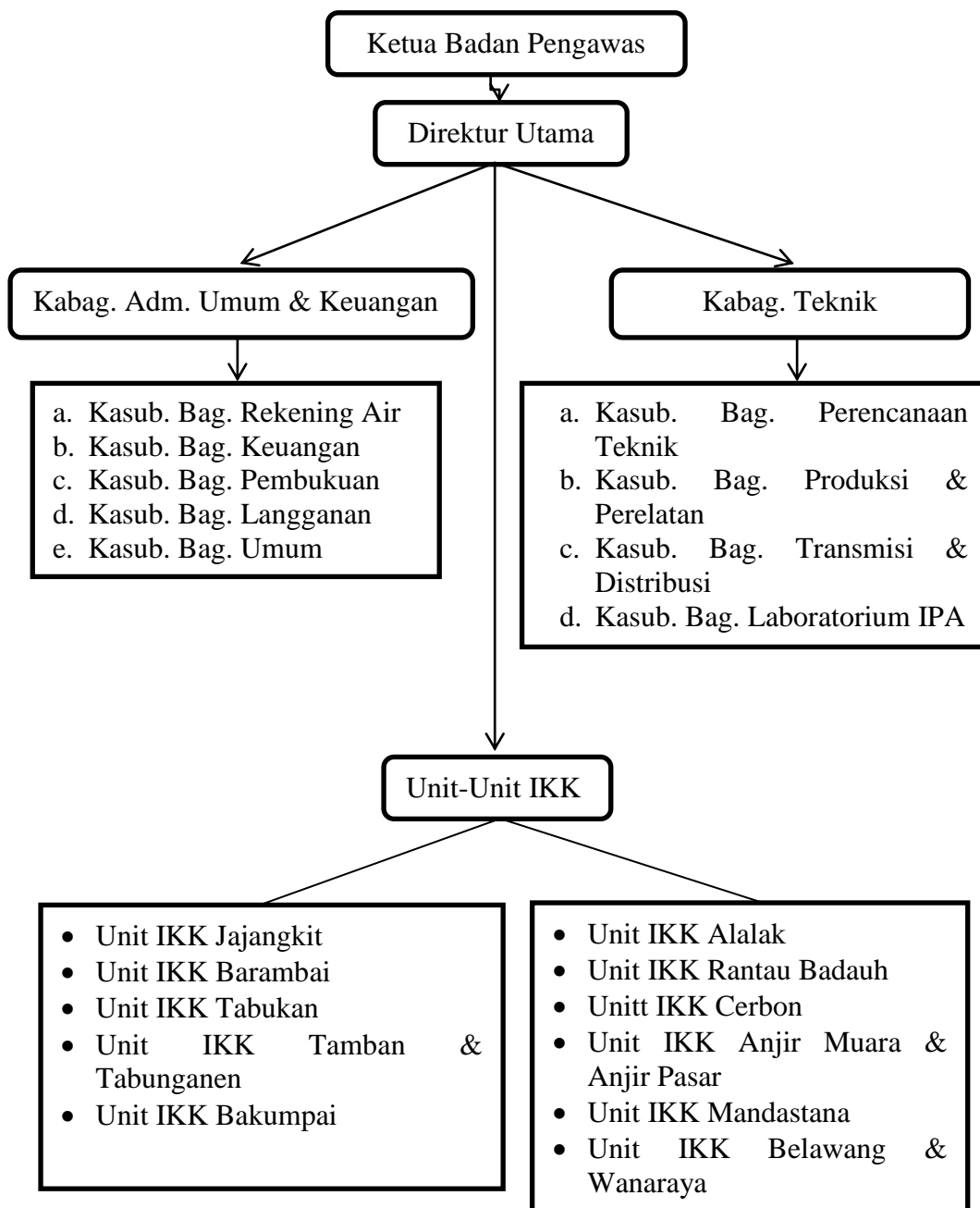
c. Fungsi

- 1) Pelayanan Umum/ Jasa
- 2) Menyelenggarakan kemanfaatan umum
- 3) Memupuk pendapatan
- 4) Alamat : Jln. Aes Nasution No.1, Marabahan Kota,  
Marabahan, Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan  
Selatan, Kode pos. 70571

## d. Layanan Informasi

1) Layanan Teknis : (0511) 479901

2) Website resmi : pdambatola.com



Gambar 4.1 Struktur Orgnisasi PDAM Barito Kuala  
 Sumber : Data Kepegawaian PDAM Barito Kuala

## 2. Data Responden berdasarkan Karakteristik

Data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan tetap PDAM Barito Kuala yang menjadi responden. Kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik yang dimaksud meliputi:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	55	78,57
2	Perempuan	15	21,43
TOTAL		70	100

Sumber : Hasil Penelitian 2017 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa 78,57% yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, sedangkan 21,43% nya adalah perempuan. Besarnya karyawan laki-laki dibandingkan perempuan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan untuk penagihan tunggakan, operasional mesin, dan lainnya sebagian besar dikerjakan laki-laki. Sedangkan, karyawan perempuan lebih diutamakan ditempatkan bagian administrasi yang berada di kantor.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30	22	31,43
2	31 – 40	27	38,57
3	41 – 50	11	15,71
4	>50	10	14,29
TOTAL		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan umur responden tergolong menjadi 4, yaitu dimana responden yang interval umur 21- 30 tahun sebanyak 31,43%, 31 - 40 tahun 38,57%, 41 - 50 tahun 15,71%, dan diatas 50 tahun ada sebanyak 14,29%

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	26	37,14
2	D3	9	12,86
3	S1	33	47,14
4	S2	2	2,86
TOTAL		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden yang diteliti memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, seperti SMA, D3, S1 dan S2. Dimana yang berlatar belakang SMA sebanyak 37,14%, D3 sebanyak 12,86%, S1 sebanyak 47,14% dan S2 yang sedikit sebanyak 2,86%. Untuk kategori SMA ataupun D3 lebih banyak ditempatkan dibagian operasional mesin, penagihan tunggakan, dan pencatatan meter air. S1

di bagian operasional mesin, penagihan tunggakan, administrasi di kantor serta ketua Unit IKK , Ketua Sub Bagian sedangkan S2 bekerja di bagian Ketua Bagian Umum, dan Direktur Utama.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0 – 5 Tahun	13	18,57
2	6 – 10 Tahun	21	30
3	11 – 15 Tahun	23	32,86
4	16 – 20 Tahun	4	5,71
5	>20 Tahun	9	12,86
TOTAL		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, responden yang diteliti memiliki latar belakang masa kerja yang berbeda, dari 0 – 5 tahun hingga lebih dari 20 tahun. Dimana yang masa kerjanya diantara 0 – 5 tahun sebanyak 18,57%, 6 - 10 tahun sebanyak 30%, sedangkan 11 – 15 tahun sebanyak 32,86%, dan 16 – 20 tahun 5,71%. Adapun yang masa kerjanya diatas 20 tahun sebanyak 12,86%.

### 3. Data Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel X & Y

#### a. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel X

1) Gaji sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya

Tabel 4.6 Pernyataan Gaji sudah sesuai dengan jabatan dan strata

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	4	5,71
4	Setuju	58	82,86
5	Sangat Setuju	8	11,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 1 “gaji sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 82,86% menyatakan setuju dan hanya terdapat 5,71% yang kurang setuju.

- 2) Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan dan kemampuan saya dalam bekerja

Tabel 4.7 Pernyataan Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan dan kemampuan dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	8	11,43
4	Setuju	54	77,14
5	Sangat Setuju	8	11,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 2 “gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengorbanan dan kemampuan saya dalam bekerja” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 77,14% menyatakan setuju dan hanya terdapat 11,43% yang kurang setuju.

- 3) Gaji yang diberikan perusahaan memberikan kepuasan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.8 Pernyataan Gaji yang diberikan perusahaan memberikan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	21	30
4	Setuju	42	60
5	Sangat Setuju	7	10
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)



Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 3 “gaji yang diberikan perusahaan memberikan kepuasan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 60% menyatakan setuju dan hanya terdapat 10% yang sangat setuju, sedangkan 30%nya memilih untuk kurang setuju.

4) Gaji yang diterima sudah diberikan tepat waktu

Tabel 4.9 Pernyataan Gaji yang diterima sudah tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	12	17,14
3	Kurang Setuju	31	44,28
4	Setuju	25	35,71
5	Sangat Setuju	2	2,87
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 4 “gaji yang diterima sudah diberikan tepat waktu” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 44,28% menyatakan kurang setuju dan terdapat 12% yang tidak setuju, sedangkan 2,87% memilih sangat setuju.

5) Gaji yang diberikan meningkatkan kinerja saya

Tabel 4.10 Pernyataan Gaji yang diberikan meningkatkan kinerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,43
3	Kurang Setuju	15	21,43
4	Setuju	45	64,28
5	Sangat Setuju	9	12,86
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 5 “gaji yang diberikan meningkatkan kinerja saya” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 64,28% menyatakan setuju dan hanya terdapat 1,43% yang tidak setuju.

- 6) Tunjangan yang diterima menjadi semangat untuk bekerja dengan baik sesuai target

Tabel 4.11 Pernyataan Tunjangan yang diterima menjadi semangat untuk bekerja dengan sesuai target

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	11	15,71
4	Setuju	44	62,86
5	Sangat Setuju	15	21,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 6 “tunjangan yang diterima menjadi semangat untuk bekerja dengan baik sesuai target” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 62,86% menyatakan setuju dan hanya terdapat 15,71% yang kurang setuju.

- 7) Tunjangan sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya

Tabel 4.12 Pernyataan tunjangan sudah sesuai dengan jabatan dan strata

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	15	21,43
4	Setuju	42	60
5	Sangat Setuju	13	18,57
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 7 “tunjangan sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 60% menyatakan setuju dan hanya terdapat 21,43% yang kurang setuju.

8) Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya

Tabel 4.13 Pernyataan tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,43
3	Kurang Setuju	21	30
4	Setuju	40	57,14
5	Sangat Setuju	8	11,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 8 “tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan saya” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 57,14% menyatakan setuju dan hanya terdapat 1,43% yang tidak setuju.

9) Tunjangan yang diberikan memberikan kepuasan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.14 Pernyataan tunjangan yang diberikan memberikan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	10	14,29
3	Kurang Setuju	18	25,71
4	Setuju	35	50
5	Sangat Setuju	7	10
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 9 “tunjangan yang diberikan memberikan kepuasan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 50% menyatakan setuju dan hanya terdapat 10% yang sangat setuju, sedangkan 14,29% tidak setuju.

10) Tunjangan yang diberikan membantu dalam menambah pemenuhan kebutuhan saya

Tabel 4.15 Pernyataan tunjangan yang diberikan membantu dalam menambah pemenuhan kebutuhan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	21	30
4	Setuju	41	58,57
5	Sangat Setuju	8	11,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 10 “tunjangan yang diberikan membantu dalam menambah pemenuhan kebutuhan saya” untuk variabel X dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 58,57% menyatakan setuju dan hanya terdapat 11,43% yang sangat setuju, sedangkan 30%nya memilih untuk kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

## b. Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Y

- 1) Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.16 Pernyataan karyawan selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	2,86
3	Kurang Setuju	7	10
4	Setuju	55	78,57
5	Sangat Setuju	6	8,57
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 1 “saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 78,57% menyatakan setuju dan hanya terdapat 2,86% yang tidak setuju.

- 2) Saya akan memberikan seluruh kemampuan pekerjaan agar hasilnya maksimal

Tabel 4.17 Pernyataan karyawan akan memberikan seluruh kemampuan pekerjaan agar hasilnya maksimal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	11	15,71
4	Setuju	44	62,86
5	Sangat Setuju	15	21,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 2 “saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan

pekerjaan agar hasilnya maksimal” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 62,86% menyatakan setuju dan hanya terdapat 15,71% yang kurang setuju.

- 3) Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.18 Pernyataan karyawan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,43
3	Kurang Setuju	13	18,57
4	Setuju	36	51,43
5	Sangat Setuju	20	28,57
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 3 “saya berusaha untuk memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 51,43% menyatakan setuju dan hanya terdapat 1,43% yang tidak setuju.

- 4) Saya selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal

Tabel 4.19 Pernyataan karyawan selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	2	6,7
4	Setuju	8	26,7
5	Sangat Setuju	20	66,6
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 4 “saya selalu berusaha datang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan lebih awal” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 66,6% menyatakan sangat setuju dan hanya terdapat 6,7% yang kurang setuju.

- 5) Saya akan memperbaiki setiap kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya

Tabel 4.20 Pernyataan karyawan akan memperbaiki setiap kesalahan yang perbuat atas pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	2,86
3	Kurang Setuju	7	10
4	Setuju	47	67,14
5	Sangat Setuju	14	20
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 5 “saya akan memperbaiki setiap kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 67,14% menyatakan setuju dan hanya terdapat 2,86% yang tidak setuju.

- 6) Saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya

Tabel 4.21 Pernyataan karyawan akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	13	18,57
4	Setuju	38	54,29
5	Sangat Setuju	19	27,14
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 6 “saya akan berusaha memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 54,29% menyatakan setuju dan hanya terdapat 18,57% yang kurang setuju.

- 7) Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan

Tabel 4.22 Pernyataan karyawan rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang dikerjakan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,42
3	Kurang Setuju	16	22,86
4	Setuju	37	52,86
5	Sangat Setuju	16	22,86
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 7 “saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar



52,86% menyatakan setuju dan hanya terdapat 1,42% yang tidak setuju.

- 8) Saya tidak sungkan bekerja sama dengan atasan/ bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya

Tabel 4.23 Pernyataan karyawan tidak sungkan untuk bekerja sama dengan atasan/ bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	12	17,14
4	Setuju	40	57,15
5	Sangat Setuju	18	25,71
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 8 “saya tidak sungkan bekerja sama dengan atasan / bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 57,15% menyatakan setuju dan hanya terdapat 17,14% yang kurang setuju.

- 9) Kinerja rekan kerja mendorong saya bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan saya

Tabel 4.24 Pernyataan Kinerja rekan kerja mendorong bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	12	17,14
4	Setuju	43	61,43
5	Sangat Setuju	15	21,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 9 “kinerja rekan kerja mendorong saya bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan saya” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 61,43% menyatakan setuju dan hanya terdapat 17,14% yang kurang setuju.

10) Gaji/ tunjangan yang diterima mendorong saya untuk bekerja lebih produktif

Tabel 4.25 Pernyataan gaji/ tunjangan yang diterima mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,43
3	Kurang Setuju	7	10
4	Setuju	46	65,71
5	Sangat Setuju	16	22,86
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 10 “gaji / tunjangan yang diterima mendorong saya untuk bekerja lebih produktif” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 65,71% menyatakan setuju dan hanya terdapat 1,43% yang tidak setuju.

- 11) Kebutuhan keluarga mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik

Tabel 4.26 Pernyataan Kebutuhan keluarga mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	2,86
3	Kurang Setuju	5	7,14
4	Setuju	32	45,71
5	Sangat Setuju	31	44,29
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 11 “kebutuhan keluarga mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 45,71% menyatakan setuju serta sangat setuju sebanyak 44,29% dan hanya terdapat 2,86% yang tidak setuju.

- 12) Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap hari kerja

Tabel 4.27 Pernyataan karyawan akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap hari kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	10	14,29
4	Setuju	48	68,57
5	Sangat Setuju	12	17,14
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 12 “saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap hari kerja” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 68,57% menyatakan setuju dan hanya terdapat 14,29% yang kurang setuju.

- 13) Saya meninggalkan pekerjaan keluar kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak

Tabel 4.28 Pernyataan karyawan meninggalkan pekerjaan keluar kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	17	24,29
4	Setuju	47	67,14
5	Sangat Setuju	6	8,57
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 13 “saya meninggalkan pekerjaan keluar kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 67,14% menyatakan setuju dan hanya terdapat 24,29% yang kurang setuju.

- 14) Saya memiliki pekerjaan lain di luar pekerjaan di perusahaan ini

Tabel 4.29 Pernyataan karyawan memiliki pekerjaan lain di luar pekerjaan di perusahaan ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	7	10
4	Setuju	58	82,86
5	Sangat Setuju	5	7,14
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 14 “saya memiliki pekerjaan lain diluar pekerjaan di perusahaan ini” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 82,86% menyatakan setuju dan hanya terdapat 10% yang kurang setuju.

## 15) Atasan/ bawahan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.30 Pernyataan atasan/ bawahan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	9	12,86
4	Setuju	39	55,71
5	Sangat Setuju	22	31,43
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 15 “atasan / bawahan membantu saya dalam melakukan pekerjaan” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar 55,71% menyatakan setuju dan hanya terdapat 12,86% yang kurang setuju.

## 16) Kondisi kantor membuat saya nyaman melakukan pekerjaan di kantor

Tabel 4.31 Pernyataan kondisi kantor membuat karyawan nyaman melakukan pekerjaan di kantor

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	10	14,29
4	Setuju	52	74,29
5	Sangat Setuju	8	11,42
Total		70	100

Sumber: Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas, berdasarkan pernyataan 16 “kondisi kantor membuat saya nyaman melakukan pekerjaan di kantor” untuk variabel Y dapat diketahui bahwa dominannya sebesar

74,29% menyatakan setuju serta 11,42% menyatakan sangat setuju dan hanya terdapat 14,29% yang kurang setuju.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibitas

#### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperlukan tes validitas dan realibilitas untuk mengukur tingkat valid dan reliable instrumen yang dipakai. Suatu instrumen penelitian yang valid dan reliabel mempunyai validitas dan reliabelitas yang tinggi. Validitas untuk tiap item pada instrumen ini diolah dengan menggunakan program aplikasi *SPSS versi 19*.

Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Data X (Kompensasi Kerja)

Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
<b>X</b>			
QX.1	0,585	0,235	Valid
QX.2	0,645	0,235	Valid
QX.3	0,838	0,235	Valid
QX.4	0,726	0,235	Valid
QX.5	0,847	0,235	Valid
QX.6	0,670	0,235	Valid
QX.7	0,769	0,235	Valid
QX.8	0,846	0,235	Valid
QX.9	0,830	0,235	Valid
QX.10	0,722	0,235	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Data Y (Produktivitas Kerja)

Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
<b>Y</b>			
QY.1	0,638	0,235	Valid
QY.2	0,740	0,235	Valid
QY.3	0,621	0,235	Valid
QY.4	0,751	0,235	Valid
QY.5	0,711	0,235	Valid
QY.6	0,700	0,235	Valid
QY.7	0,629	0,235	Valid
QY.8	0,763	0,235	Valid
QY.9	0,713	0,235	Valid
QY.10	0,564	0,235	Valid
QY.11	0,245	0,235	Valid
QY.12	0,562	0,235	Valid
QY.13	0,666	0,235	Valid
QY.14	0,417	0,235	Valid
QY.15	0,285	0,235	Valid
QY.16	0,57	0,235	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Pada tabel diatas, uji validitas untuk setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai r-hitung > r-tabel yang berarti "valid".

#### b. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrument ini adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya, seperti >0,6.

Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas untuk X (Kompensasi Kerja)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas untuk Y ( Produktivitas Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	16

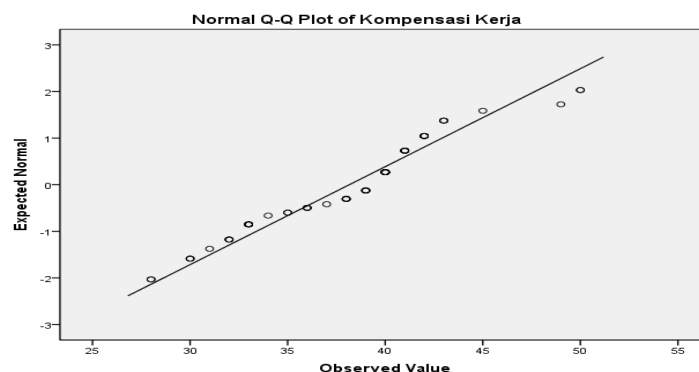
Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *SPSS.19*. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh *output* dari tiap-tiap variabel yaitu variabel kompensasi kerja (X) dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dan Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883. Kedua variabel tersebut memiliki nilai di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam instrumen penelitian ini reliable.

## 2. Uji Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.<sup>1</sup> Adapun pengujian normalitas dilakukan melalui *SPSS.19* dengan *normal Q Q-plot* sebagai berikut:

Gambar 4.2 Hasil *output* Normal Q-Q Plot of Kompensasi Kerja

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

<sup>1</sup>Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *Op.Cit*, hlm.53



Berdasarkan garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan bahwa titik – titik di sekitar garis adalah keadaan data yang kita uji. Dikarenakan kebanyakan titik – titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan jika data mengikuti distribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linier atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.<sup>2</sup> Seperti hasil *output* pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.36 Hasil *Output ANOVA Table (Deviation from Linierity)*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Kompensasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1175,042	17	69,120	2,741	,003
		Linearity	872,508	1	872,508	34,601	,000
		Deviation from Linearity	302,534	16	18,908	,750	,731
	Within Groups		1311,244	52	25,216		
	Total		2486,286	69			

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu jika signifikansi pada *Deviation from Linierity*  $< 0,05$  maka hubungan antara dua variabel tidak linier, dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier. Dapat diketahui bahwa

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 74

signifikansi pada *Deviation from Linierity* sebesar 0,750, karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi hubungan antara kompensasi kerja dengan produktivitas kerja dinyatakan linier.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.37 Hasil *Output Variables Entered/Removed*  
**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Tabel 4.38 Hasil *Output Model Summary*

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 <sup>a</sup>	,351	,341	4,872

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Tabel 4.39 Hasil *Output ANOVA*

<b>ANOVA<sup>b</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872,508	1	872,508	36,765	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1613,777	68	23,732		
	Total	2486,286	69			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Tabel 4.40 Hasil *Output Coefficients*

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36,190	4,740		7,634	,000
	Kompensasi Kerja	,748	,123	,592	6,063	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Pengujian yang dilakukan pada analisis regresi linier sederhana yaitu analisis determinasi dan uji t. Langkah analisis regresi dan prosedur pengujiannya sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada *output* tabel *Coefficient* dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut :

$$Y = 36,190 + 0,748X$$

- Konstanta = 36,190, artinya jika jumlah kompensasi kerja nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja nilainya sebesar 36,190.
- Koefisien = 0,748, artinya jika jumlah kompensasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,748 satuan.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Dari *output* tabel *Model Summary* dapat diketahui nilai  $R^2$  (*R Square*) adalah 0,351. Jadi pengaruh dari variabel *independent* yaitu 35,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**c. Uji t**

Uji t dalam regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

## 1) Hipotesis nol dan hipotesis alternative

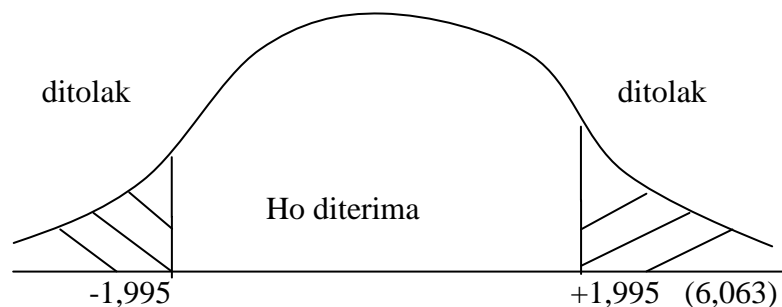
$H_0 = 0$ , artinya tidak adanya pengaruh antara variabel X (kompensasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja) pada karyawan tetap PDAM Barito Kuala

$H_a \neq 0$ , artinya adanya pengaruh antara variabel X (kompensasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja) pada karyawan tetap PDAM Barito Kuala

## 2) Menentukan t-hitung dan t-tabel dengan taraf signifikansi 5%

Di lihat pada tabel *Coefficients* didapat t-hitung adalah 6,063, sedangkan t-tabel pada signifikansi 5% dengan  $df = n-2$  atau  $70-2 = 68$ . Dengan demikian pengujian 2 sisi di dapat t-tabel sebesar **1,995**. Dengan kata lain, dapat diputuskan bahwa:

- $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  atau  $(- t\text{-hitung}) \geq (- t\text{-tabel})$  jadi  $H_0$  diterima
- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $(- t\text{-hitung}) \leq (- t\text{-tabel})$  jadi  $H_0$  ditolak.



Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} (6,063) > t\text{-tabel} (1,995)$  jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengaruhnya positif karena koefisien dan t-hitungnya positif, artinya jika

kompensasi kerja meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Barito Kuala**

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PDAM Barito Kuala. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t-hitung sebesar 6,063 dari variabel yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,995 dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti kompensasi kerja (X) telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Y) karyawan PDAM Barito Kuala.

Variabel kompensasi kerja terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel ini perlu diperhatikan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan besarnya produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan kepada karyawan sebaiknya lebih kompetitif, adil dan tepat waktu untuk mempertahankan karyawan yang sekarang, menjamin keadilan dan menghargai perilaku yang diinginkan, sebagaimana dalam teori keadilan yang menyatakan bahwa individu-individu termotivasi untuk mencari keadilan sosial antara balas jasa (kompensasi) yang mereka terima dengan kinerja mereka.

Adapun, pelaksanaan kompensasi ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi utamanya untuk tetap berada dalam perusahaan serta memberikan kesejahteraan dan kepuasan kepada karyawan dari hasil kinerja karyawan tersebut sehingga dapat bekerja lebih produktif.

Berdasarkan pembagian kelompok kompensasi kerja, kompensasi yang berada di PDAM Barito Kuala merupakan kompensasi finansial langsung yang mana terdapatnya gaji dan tunjangan. Gaji yang dijadwalkan setiap bulannya diterima oleh karyawan PDAM Barito Kuala sendiri hingga sekarang mengalami beberapa kali perubahan tanggal serta pemberian gaji juga ada yang *via transfer* atau langsung dengan mengambil di kantor pusat PDAM Barito Kuala. Akan tetapi, perubahan tersebut bukan di karenakan adanya penetapan oleh pimpinan semata tetapi adanya tanggal saat mau diserahkannya gaji tersebut merupakan hari libur atau masih belum selesainya penagihan serta laporan tunggakan oleh pelanggan.<sup>3</sup> Sedangkan, untuk pemberian tunjangan sendiri di PDAM Barito Kuala ada berupa tunjangan seperti tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan berupa BPJS, tunjangan uang transportasi (bensin) serta diberikannya alat transportasi untuk sebagian karyawan terutama karyawan tetap seperti sepeda motor ataupun mobil. Tunjangan yang

---

<sup>3</sup> Karyawan PDAM BaritoKuala, *Wawancara Pribadi*, Marabahan, Senin, 24 April 2017.

diberikan perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja di PDAM Barito Kuala yang berkaitan dengan teori yang ada di BAB II sebelumnya, seperti:

a. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar

Berdasarkan hasil penyajian data yang didapat melalui kuesioner yang telah diberikan, dapat dikatakan bahwa perusahaan mampu dan bersedia untuk membayar kompensasi yang dijanjikan walaupun pemberian kompensasi sering mengalami keterlambatan dikarenakan kondisi perusahaan terutama pada perputaran uang perusahaan yang tidak begitu mudahnya menutupi keterlambatan (penunggakan) serta penutupan pelayanan air untuk pelanggan mereka. Perputaran siklus keuangan perusahaan yang pendapatan utamanya di dapat dari pelanggan membuat mereka harus menutup pipa air yang digunakan pelanggan yang sudah beberapa kali diberikan peringatan untuk pembayaran tunggakan / keterlambatan pembayaran iuran bulanan hasil penggunaan air bersih.

b. Produktivitas kerja karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja seseorang, dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan seseorang dalam menggunakan metode atau cara kerja yang terbaik atau yang paling

tepat. Dalam hal ini, ada beberapa faktor yang terdapat dalam produktivitas kerja seseorang, seperti berikut:

1) *Effort*

Usaha yang dilakukan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilihat dari hasil karyawan menjawab melalui penyajian data yang berasal dari kuesioner yang diberikan. Berdasarkan penyajian data yang ada, karyawan selalu berusaha mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu serta berusaha mendapatkan hasil maksimal melalui memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, usaha (*effort*) yang dilakukan karyawan untuk perusahaan sudah dapat dikatakan baik dengan dilihat banyaknya persenan yang didapat mengatakan dominan setuju.

2) *Motivation*

Motivasi merupakan hal pendorong yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan penyajian data yang ada karyawan di PDAM Barito Kuala dominannya mendapatkan dorongan untuk bekerja lebih baik dikarenakan untuk menutupi kebutuhan keluarga yang melalui gaji atau tunjangan yang diberikan. Walaupun, mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga seperti rajin masuk kerja untuk mengerjakan apa yang telah menjadi



tanggung jawab mereka. Motivasi lain yang mereka dapat juga melalui kinerja rekan kerja lain yang dapat mendorong mereka untuk tidak mau tertinggal dalam melakukan pekerjaan.

3) *Ability*

Kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan dapat dilihat melalui penyajian data yang ada bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk memperbaiki setiap kesalahan yang diperbuatnya atas pekerjaannya, mampu meningkatkan kualitas pekerjaan dengan memperdalam pengetahuan, bekerja sama dengan rekan kerja serta mampu untuk lembur untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan melalui pekerjaannya.

4) *Working Condition*

Kondisi lingkungan kerja yang ada di PDAM Barito Kuala dapat tergambarkan melalui penyajian data yang ada bahwa karyawan merasakan kenyamanan saat melakukan pekerjaan di kantor serta cukup baiknya kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang terutama berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

c. *Biaya Hidup*

Berdasarkan biaya hidup di masa sekarang ini dapat dikatakan bahwa biaya hidup mengalami naik turun, dengan kecondongan yang meningkat. Biaya hidup meningkat dikarenakan tingkat hidup

karyawan mengalami kenaikan terutama karyawan yang sudah memiliki keluarga. Berdasarkan penyajian data dan permasalahan lain yang ada bahwa karyawan di PDAM Barito Kuala banyak memiliki pekerjaan sampingan seperti bertani, berjualan barang-barang kebutuhan, dan lainnya untuk menambah penghasilan yang mereka dapat terutama lagi pada saat tertundanya pemberian kompensasi oleh perusahaan membuat mereka untuk berpikir mendapatkan penghasilan lain / pekerjaan lain diluar pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

d. Posisi jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula. Hal ini didukung dengan karyawan PDAM Barito Kuala sendiri yang dominannya setuju dengan pemberian kompensasi berdasarkan jabatan atau strata mereka di perusahaan tersebut.

e. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasinya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil. Hal ini hampir serupa dengan cara pemberian

kompensasi berdasarkan jabatan yang ada, dikarenakan pemberian jabatan juga diberikan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan yang di harapkan dapat memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas diri karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Barito Kuala memiliki hubungan yang cukup erat. Dikatakan begitu karena cukup banyaknya karyawan yang masih kurang puas dengan kompensasi yang diberikan. Walaupun dari sisi lainnya, karyawan setuju bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan atau strata mereka di perusahaan. Namun, ketidakpuasan ini jika di diamkan dalam jangka panjang dapat berdampak pada kegiatan atau produktivitas perusahaan. Kondisi ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebab peningkatakn keterampilan tidak diimbangi dengan peningkatan kompensasi. Hanya waktu yang dapat meningkatkan besarnya kompensasi, sehingga apabila kompensasi ditingkatkan, karyawan hanya termotivasi untuk sementara waktu, setelah itu kinerjanya akan kembali seperti semula. Sedangkan berdasarkan teori yang ada, apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahan sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan sedangkan semangat

kerja yang tinggi, keresahan, dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

## **2. Kompensasi Kerja Karyawan Menurut Pandangan Ekonomi Islam**

Penentuan kompensasi dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga seseorang. Dimana transaksi jasa dalam Islam merupakan ijarah ( *al-iwādh* ). Persoalan upah ini amat penting karena ia mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapat upah yang memadai, hal itu tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja, melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar pekerja tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja. Sedangkan, jika perlakuan tidak adil kepada kelas pekerja terjadi maka akan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan, frustrasi, agitasi, dan pemogokan dikemudian harinya.

Kompensasi berupa gaji atau tunjangan dapat dibayarkan tunai ataupun tidak tunai. Kompensasi tersebut juga dapat berupa harta (uang) ataupun jasa. Sebab apa saja yang dapat dinilai dengan harga, maka dapat juga dijadikan kompensasi, baik dapat berupa materi ataupun jasa dengan syarat haruslah jelas. Dengan syarat harus jelas, maksudnya Islam mengharuskan kontrak kerja, seorang tenaga penjualan harus dijelaskan kepada transaksinya awal tentang bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji atau upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga atau keterampilan (*skill*) yang harus dikeluarkan. Dengan kata

lain, kompensasi yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayaran yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan itu telah selesai tanpa ada sedikit pun penunda atau pengurangan, sesuai Firman Allah swt Qs. Al-A'rāf/07:85 yaitu:

وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۗ قَالَ يَنْقَوْمِ اءَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّ إِلَهِ غَيْرُهُ ۗ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ ۗ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ ۝

“dan (kami telah mengutus) kepada penduduk Mad-yang saudara mereka, Syu'aib. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman".<sup>4</sup>

Ayat ini menerangkan bahwa Allah mengutus Nabi Syuaib kepada kaum Madyan menjalankan tugasnya menyampaikan amanat-amanat Tuhannya kepada kaumnya dan memperbaiki kebobrokan masyarakatnya dengan mengajak mereka agar jujur dalam menimbang dan menakar agar tidak mengurangi hak manusia dalam jual beli dan menyerukan agar mereka meninggalkan perbuatan-perbuatan yang merusak masyarakat dalam artian lain perbuatan kerusakan berupa sogokan, memakan harta

<sup>4</sup> Al Bayan, *Loc.Cit*

orang lain dengan jalan bathil. Dalam hal ini juga dalam pemberian kompensasi diberikan dengan seadil-adilnya.

Dalam Islam hendaknya kompensasi diberikan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Dalam hal ini Rasulullah saw bersabda:

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "اعطوا  
الاجر قبل ان يجف عرقه" (رواه ابن ماجه)<sup>5</sup>

“Dari Abdullah ibnu Umar r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”

Islam mendorong setiap umat juga memperlakukan setiap muslim secara adil, kejujuran dan keadilan merupakan sebuah keharusan, sebagaimana Firman Allah swt Qs.An-Nisa/04: 58 yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”<sup>6</sup>

Dalam ayat ini Allah memerintahkan kaum muslimin dipertanggung jawabkan untuk menunaikan amanah-amanah dan tanggung jawab kepada orang-orang yang berhak menerimanya. Amanah adalah suatu bentuk kepercayaan kepada kaum muslim dan diperintahkan untuk

<sup>5</sup>Ibnu Majah, Abu Abdillah Muhammad bin Yazid al-Qazwani, *Loc.Cit.*

<sup>6</sup>Al Bayan, *Loc.Cit*

dikerjakan. Amanah itu mempunyai berbagai bentuk, seperti amanah kepada Allah, amanah kepada orang lain, amanah bermuamalah dengan orang lain, dan amanah menjaga kehormatan kelompok muslim dan sebagainya. Dalam hal ini, keadilan merupakan suatu aspek utama dalam membina sebuah kelompok orang, dan keadilan adalah hak setiap manusia dengan sikapnya sebagai insan karena sifat ini yang mewujudkan hak keadilan dalam sistem hidup yang Rabbani.

Pada bab sebelumnya, dalam *literature* Hadits Ekonomi dijelaskan bahwa, jual beli jasa yang dikenal pula dengan istilah upah mengupah dalam kajian fiqh Islam terdapat dua bentuk khusus dan umum. Adapun yang bersifat umum terjadi ketika beberapa orang bekerja bersama-sama dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sebagai pembeli jasa tidak punya hak untuk melarang penjual jasa (karyawan) bekerja di tempat lain, misalnya seseorang yang bekerja paruh waktu, waktu pagi di perusahaan dan sore harinya atau malamnya melakukan pekerjaan sampingannya. Upah hanya dibayarkan berdasarkan kerja yang sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku.

Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi merupakan amanah kepada karyawannya yang mempunyai produktivitas kerja yang baik dan pemberian kompensasi dalam Islam diberikan dengan seadil-adilnya. Kompensasi dalam Ekonomi Islam sendiri merupakan imbalan balas jasa tersebut yang dikaitkan dengan ijarah dan ditentukan berdasarkan kebutuhan dasar manusia. Dimana, kompensasi yang

diberikan itu haruslah jelas dan sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri serta ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak mana pun, dengan tetap mengacu pada ajaran Islam itu sendiri.