



## PERAN STRATEGI KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TIM OPERASIONAL DI PT XYZ

### *THE ROLE OF COMPENSATION STRATEGY IN INCREASING OPERATIONAL TEAM PRODUCTIVITY AT PT XYZ*

**Ade Fajar Amalludin**

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti

Email : [afludinade@gmail.com](mailto:afludinade@gmail.com)

---

#### Article Info

##### Article history :

Received : 04-05-2025

Revised : 05-05-2025

Accepted : 07-05-2025

Published : 09-05-2025

#### Abstract

*This study aims to analyze the effect of compensation strategy on the work productivity of operational employees at PT XYZ. The research background stems from the gap between the compensation system applied and the actual productivity levels achieved, as well as the absence of a performance-based incentive structure. The study adopts a quantitative associative approach using simple linear regression analysis. Data were collected through closed-ended questionnaires distributed to 30 operational employees and processed using IBM SPSS Statistics version 26. The results show that compensation strategy does not significantly affect work productivity, with a significance value of 0.676 and a coefficient of determination of 0.006. Thus, the hypothesis stating that compensation strategy affects productivity is rejected. These findings indicate that a non-performance-based compensation system is ineffective in enhancing productivity. The study recommends that PT XYZ develop a compensation structure that is performance-based, transparent, and integrated with objective performance evaluations. Future research is encouraged to use mixed methods and include additional influencing variables.*

**Keywords : Compensation Strategy, Work Productivity, Human Resource Management.**

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di PT XYZ. Latar belakang penelitian ini berangkat dari adanya kesenjangan antara bentuk kompensasi yang diberikan dengan tingkat produktivitas yang dicapai, serta belum diterapkannya sistem insentif berbasis performa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode regresi linier sederhana. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada 30 karyawan tetap divisi operasional, dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,676 dan koefisien determinasi sebesar 0,006. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi yang tidak berbasis performa tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini merekomendasikan agar PT XYZ mengembangkan sistem kompensasi berbasis kontribusi, transparan, dan terintegrasi dengan evaluasi kinerja. Penelitian ini juga menyarankan perluasan cakupan variabel dan pendekatan mixed methods pada studi selanjutnya.

**Kata Kunci : Strategi Kompensasi, Produktivitas Kerja, Manajemen SDM.**



## PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi global dan perkembangan teknologi yang dinamis, organisasi dituntut untuk memiliki sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, efektif, dan terukur. Salah satu indikator utama keberhasilan manajemen SDM adalah tingkat produktivitas karyawan, khususnya pada divisi operasional yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap proses bisnis utama perusahaan. Produktivitas bukan hanya tentang jumlah output yang dihasilkan, melainkan juga mencakup efisiensi, ketepatan waktu, dan kualitas kerja yang berkesinambungan. Dalam konteks ini, strategi kompensasi menjadi faktor krusial yang sering kali menentukan sejauh mana karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal.

Kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, baik berupa finansial maupun non-finansial. Menurut Simamora (2020:27), kompensasi yang dirancang secara tepat tidak hanya mendorong kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan semangat kerja individu. Namun, penerapan sistem kompensasi di berbagai organisasi di Indonesia masih menghadapi tantangan, salah satunya adalah kesenjangan antara beban kerja dan bentuk penghargaan yang diberikan. Penelitian oleh Zunaidah, Nuraini, dan Setyorini (2020:3) menegaskan bahwa kompensasi yang bersifat seragam dan tidak berbasis performa cenderung menurunkan motivasi kerja.

Hal tersebut juga tercermin pada PT XYZ, sebuah perusahaan logistik nasional yang beroperasi di sektor distribusi barang ke berbagai wilayah. Berdasarkan data internal perusahaan, dalam dua tahun terakhir (2023–2024) terjadi penurunan efisiensi waktu pengiriman rata-rata sebesar 12,3%, disertai dengan tingkat absensi harian yang meningkat sebesar 8,4%. Sementara itu, kebijakan kompensasi perusahaan selama periode tersebut tidak mengalami pembaruan. Kompensasi tetap diberikan secara statis berdasarkan kehadiran dan masa kerja, tanpa mempertimbangkan indikator produktivitas aktual di lapangan.

**Tabel 1.1** Rangkuman Produktivitas Divisi Operasional PT XYZ Tahun 2023–2024

No	Bulan	Jumlah Pengiriman (unit)	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Rata-rata Output per Karyawan
1	Jan 2023	2.500	22	18	83
2	Apr 2023	2.350	21	23	78
3	Jul 2023	2.180	22	30	73
4	Okt 2023	2.090	21	35	70
5	Jan 2024	2.000	22	37	67
6	Apr 2023	1.950	21	41	65

Perusahaan juga belum menerapkan sistem insentif berbasis hasil kerja (output-based incentive). Dalam beberapa kesempatan, bonus diberikan secara merata tanpa adanya mekanisme evaluasi kinerja. Ketidakesesuaian ini menciptakan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan operasional yang memiliki beban kerja tinggi, seperti pengemudi pengiriman malam atau staf bongkar muat. Studi Dewi dan Jeffri (2021:31) menunjukkan bahwa persepsi terhadap ketidakadilan kompensasi menjadi pemicu utama turunnya semangat kerja, meningkatnya turnover, dan melemahnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Perlu dicermati bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah persepsi mereka terhadap manfaat langsung dari upaya kerja mereka. Jika upaya



kerja tidak dibarengi dengan penghargaan yang setara, maka motivasi kerja akan menurun. Dalam teori dua faktor Herzberg, kompensasi dikategorikan sebagai hygiene factor. Artinya, keberadaannya dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi ketidakhadirannya sangat berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan psikologis (Simamora, 2020:41). Di sisi lain, studi Khanam (2024:2) membuktikan bahwa kompensasi yang dirancang berbasis hasil kerja dapat meningkatkan efisiensi operasional hingga 18% pada sektor jasa.

Gap inilah yang menjadi dasar dari penelitian ini. Meskipun teori dan sebagian studi menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas, namun implementasi di lapangan masih belum optimal. Terlebih dalam konteks perusahaan logistik yang padat karya seperti PT XYZ, efisiensi operasional sangat bergantung pada kinerja individu. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan operasional dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan operasional di PT XYZ, serta memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan dasar evaluasi kebijakan manajemen SDM perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan studi kompensasi di sektor logistik, dan secara praktis membantu perusahaan dalam menyusun sistem penghargaan yang lebih adil, kompetitif, dan berbasis hasil kerja nyata.

Kegunaan dari penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi. Pertama, secara akademik, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara kompensasi dan produktivitas, khususnya di sektor logistik yang masih relatif kurang dieksplorasi. Kedua, secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh manajemen PT XYZ dalam merancang sistem kompensasi yang mampu mendorong semangat kerja dan efisiensi tim operasional secara lebih terukur dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini disusun dengan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengetahui pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja. Model penelitian ini dirancang agar mampu menjawab hubungan fungsional antara variabel bebas dan terikat secara empiris dengan dukungan data kuantitatif yang dianalisis melalui regresi linier sederhana. Pemilihan pendekatan ini didasarkan atas tujuan penelitian yang ingin menguji hipotesis serta memberikan generalisasi dari hasil terhadap populasi yang terjangkau.

### **Bahan dan Alat**

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dari dua variabel penelitian, yaitu strategi kompensasi (X) dan produktivitas kerja (Y). Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Butir-butir pernyataan disusun dengan memperhatikan relevansi terhadap tujuan penelitian dan diperkuat dengan referensi dari jurnal-jurnal terdahulu. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 sebagai alat analisis statistik deskriptif dan inferensial.



**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT XYZ, sebuah perusahaan distribusi logistik dengan fokus pada pengiriman barang konsumsi nasional. Lokasi dipusatkan pada divisi operasional yang bertugas langsung di gudang dan pengiriman, karena bagian ini paling terdampak oleh kebijakan kompensasi dan memiliki beban kerja harian yang terukur. Penelitian berlangsung dari Maret hingga April 2025, termasuk tahap desain instrumen, pengumpulan data, dan analisis.

**Tabel 2.1** Rata-rata Produktivitas dan Kompensasi Bulanan Karyawan Operasional PT XYZ

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Output Harian	Kompensasi per Karyawan (Rp)
1	Jan 2024	30	85 Unit	3.100.000
2	Feb 2024	30	82 Unit	3.100.000
3	Mar 2024	30	80 Unit	3.100.000

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional tetap PT XYZ yang berjumlah 30 orang. Karena populasi relatif kecil dan homogen, maka digunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik ini memungkinkan penelitian untuk menangkap keseluruhan fenomena yang terjadi tanpa risiko representasi yang bias.

**Teknik Pengumpulan Data**

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan dan makna dari tiap indikator kepada responden untuk menghindari bias persepsi. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan seperti laporan kehadiran, target pengiriman, serta rincian kebijakan kompensasi tahunan.

**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n = 30$ ;  $r$  tabel = 0,361). Seluruh butir pernyataan memenuhi syarat ini. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach’s Alpha, dan diperoleh nilai  $\alpha = 0,812$  untuk variabel kompensasi dan  $\alpha = 0,797$  untuk produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas tinggi ( $\alpha > 0,7$ ).

**Tabel 2.2** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Strategi Kompensasi	X1	0,522	0,361	Valid
		X2	0,481	0,361	Valid
		X3	0,544	0,361	Valid
		X4	0,501	0,361	Valid
		X5	0,489	0,361	Valid
2	Produktivitas Kerja	Y1	0,586	0,361	Valid
		Y2	0,563	0,361	Valid
		Y3	0,599	0,361	Valid
		Y4	0,547	0,361	Valid
		Y5	0,571	0,361	Valid
3	Reliabilitas	X	$\alpha = 0,812$	—	Reliabel
		Y	$\alpha = 0,797$	—	Reliabel



Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.2, seluruh item pernyataan pada variabel strategi kompensasi (X) dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian, setiap item mampu merepresentasikan konstruk teoritis yang ingin diukur sesuai dengan indikator variabel yang telah ditetapkan.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel strategi kompensasi adalah 0,812 dan untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,797. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Artinya, jawaban responden terhadap item-item yang mengukur satu konstruk cenderung stabil dan dapat diandalkan. Dengan demikian, instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk proses pengumpulan data lebih lanjut.

### Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, untuk melihat pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan umum:

$$Y = a + bX + e$$

Dengan keterangan:

- a.  $Y$  = Produktivitas kerja
- b.  $X$  = Strategi kompensasi
- c.  $a$  = Konstanta
- d.  $b$  = Koefisien regresi
- e.  $e$  = Galat/error

Langkah analisis mencakup:

1. Statistik deskriptif (mean, minimum, maksimum, standar deviasi)
2. Uji asumsi klasik:
  - a. Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
  - b. Multikolinearitas (VIF dan Tolerance)
  - c. Heteroskedastisitas (Scatter Plot Residual)
3. Uji regresi linier sederhana
4. Uji signifikansi parsial (uji  $t$ ) dan signifikansi model (uji  $F$ )

**Tabel 2.3** Rangkuman Uji Asumsi Klasik Penelitian

No	Jenis Uji	Indikator / Output SPSS	Hasil	Kriteria	Keterangan
1	Normalitas	Sig. Kolmogorov-Smirnov	0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
2	Multikolinearitas	Tolerance VIF	1,000 1,000	Tolerance > 0,10 VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas



3	Heteroskedastisitas	Scatter Plot Residual	Pola acak	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas
---	---------------------	-----------------------	-----------	-------------------------------	-----------------------------------

Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi syarat validitas statistik. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk dilakukan analisis parametrik.

Selanjutnya, meskipun penelitian ini hanya melibatkan satu variabel independen, uji multikolinearitas tetap dilakukan sebagai bentuk formalitas pengujian kelengkapan model. Hasil menunjukkan nilai Tolerance sebesar 1,000 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas, dilakukan analisis visual terhadap scatter plot residual. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi semua asumsi dasar dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

### Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip etika, seperti menjaga kerahasiaan identitas responden dan menjelaskan tujuan riset secara terbuka sebelum pengisian kuesioner. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk keperluan ilmiah, dan responden diberikan hak penuh untuk tidak menjawab item yang tidak mereka pahami. Penelitian ini juga tidak melibatkan manipulasi data atau rekayasa hasil dalam bentuk apa pun.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 30 karyawan operasional PT XYZ dan telah dianalisis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis dilakukan melalui pendekatan regresi linier sederhana, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Seluruh hasil kemudian ditafsirkan secara ilmiah dan dikaitkan dengan teori serta penelitian terdahulu untuk memperkuat argumentasi dan validitas temuan.

### Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini mencakup dua variabel utama, yaitu strategi kompensasi (X) dan produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil rekapitulasi dari kuesioner yang diisi oleh 30 responden, diketahui bahwa nilai rata-rata skor untuk variabel strategi kompensasi adalah 3,02, sedangkan nilai rata-rata produktivitas kerja adalah 3,26. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi sedang terhadap strategi kompensasi dan produktivitas kerja mereka.

**Tabel 3.1** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Mean	Min	Max	Std. Dev
1	Strategi Kompensasi	30	3.02	2.4	3.9	0.45
2	Produktivitas Kerja	30	3.26	2.6	4.1	0.39



## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ), yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 3.2** Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
1	Residual Terstandar	0.112	0.200

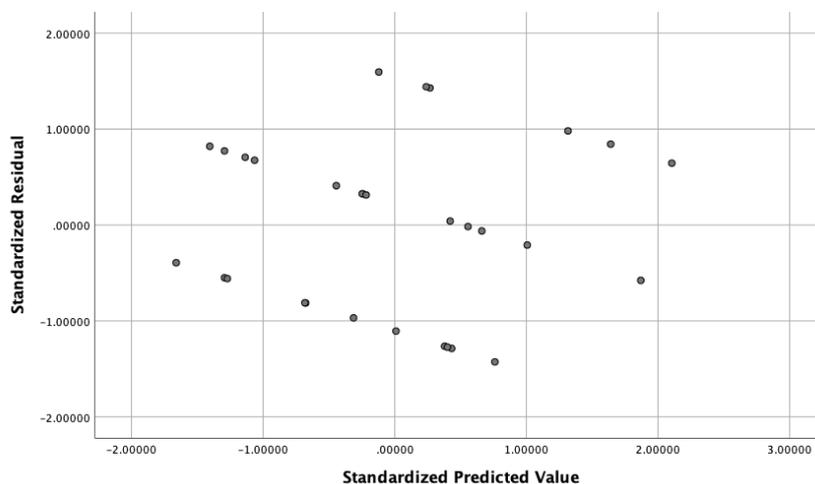
Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada Tabel 3.2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan.

### Uji Multikolinearitas

Karena hanya terdapat satu variabel independen, maka otomatis tidak terjadi multikolinearitas. Namun untuk validasi tambahan, nilai VIF = 1,000 dan Tolerance = 1,000.

### Uji Heteroskedastisitas

Scatter plot menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 3.1** Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot antara nilai residual terstandar (ZRE\_1) dengan nilai prediksi terstandar (ZPR\_1). Berdasarkan Gambar 3.1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti menyerupai kurva, garis tegak lurus, atau pola mengerucut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap konstan dan model memenuhi asumsi klasik untuk uji regresi linier sederhana.



### Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah  $-0,123$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,676$ . Karena nilai Sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, yang berarti strategi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 3.3** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

No	Model	Unstd. Coeff	Std. Coeff	t	Sig.
1	(Constant)	3.616		13.367	0.000
2	Kompensasi	-0.123	-0.086	-0.420	0.676

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel strategi kompensasi adalah sebesar  $0.676$  ( $> 0.05$ ), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, strategi kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Selain itu, nilai koefisien regresi yang negatif sebesar  $-0.123$  juga mengindikasikan bahwa peningkatan strategi kompensasi justru berpotensi menurunkan produktivitas, meskipun hubungan ini tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain yang memengaruhi produktivitas secara lebih dominan, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau beban kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen SDM yang lebih menyeluruh dan komprehensif dalam mengelola kinerja karyawan, tidak hanya bertumpu pada sistem kompensasi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai R Square sebesar  $0,006$  menunjukkan bahwa hanya  $0,6\%$  variabel produktivitas kerja dijelaskan oleh strategi kompensasi. Sisanya, sebesar  $99,4\%$ , dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

**Tabel 3.4** Model Summary

No	R	R Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error
1	0.086	0.006	-0.029	0.398

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar  $0,006$ , yang berarti bahwa hanya  $0,6\%$  variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh strategi kompensasi. Sementara itu, sisanya sebesar  $99,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa strategi kompensasi bukanlah satu-satunya faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kemungkinan besar, terdapat variabel lain yang lebih dominan, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau beban kerja yang belum terakomodasi dalam model regresi ini. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel-variabel tambahan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan produktivitas kerja.

### Uji Signifikansi Model (Uji F)

Uji F menunjukkan nilai Sig. =  $0.676 > 0.05$ , yang berarti bahwa model secara simultan tidak signifikan.

**Tabel 3.5** ANOVA (Uji F)

No	Model	F	Sig.
1	1	0.176	0.676

Hasil uji signifikansi model regresi (Uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,676 jauh lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak signifikan. Dengan kata lain, strategi kompensasi sebagai variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan hasil koefisien determinasi yang sangat rendah, serta uji signifikansi parsial yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara kedua variabel. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan bahwa strategi kompensasi sebaiknya tidak digunakan sebagai satu-satunya variabel penentu produktivitas, melainkan perlu dikaji bersama dengan faktor-faktor lain yang lebih kompleks dan kontekstual dalam lingkungan kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, strategi kompensasi yang diterapkan oleh PT XYZ tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap kompensasi justru tidak berbanding lurus dengan kenaikan produktivitas. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh sistem kompensasi yang masih bersifat konvensional dan tidak berbasis hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Zunaidah et al. (2020), yang menemukan bahwa kompensasi standar tanpa insentif berbasis performa cenderung tidak meningkatkan motivasi. Sebaliknya, penelitian oleh Khanam (2024) menemukan bahwa strategi kompensasi yang disusun berdasarkan kinerja aktual memberikan pengaruh signifikan terhadap output karyawan, khususnya di sektor jasa.

Kondisi di PT XYZ menunjukkan adanya kesenjangan antara beban kerja di lapangan dan bentuk penghargaan yang diterima. Bonus diberikan secara merata tanpa mekanisme evaluasi yang transparan, sehingga karyawan berprestasi merasa tidak dihargai. Ini sesuai dengan teori Herzberg (Simamora, 2020:41) bahwa kompensasi hanyalah faktor kebersihan yang mencegah ketidakpuasan, bukan motivator utama.

Dengan demikian, diperlukan pendekatan kompensasi berbasis hasil (performance-based reward), serta kebijakan yang mempertimbangkan kontribusi individu, risiko kerja, dan capaian target harian. Strategi ini dinilai lebih adil dan dapat meningkatkan semangat kerja serta efisiensi operasional.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 karyawan operasional PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,676 ( $p > 0,05$ ), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sangat rendah, yaitu 0,006. Dengan demikian, hipotesis penelitian ditolak dan variabel strategi kompensasi tidak terbukti memengaruhi produktivitas kerja dalam konteks PT XYZ.



Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen SDM, pendekatan yang bersifat umum dan tidak berbasis kinerja aktual justru berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan masa kerja dan kehadiran semata belum cukup untuk memotivasi peningkatan produktivitas. Fenomena ini diperkuat oleh teori dua faktor Herzberg yang menempatkan kompensasi sebagai hygiene factor: yaitu faktor yang mencegah ketidakpuasan, namun tidak secara langsung memicu peningkatan kinerja.

Selain itu, adanya penurunan output operasional dan peningkatan absensi dalam dua tahun terakhir juga mengindikasikan bahwa strategi kompensasi saat ini belum memberikan efek motivasional yang optimal. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan non-finansial, serta kesempatan pengembangan karier mungkin lebih berperan dalam memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan kompensasi yang lebih adaptif dan berbasis kontribusi nyata karyawan.

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis bagi manajemen PT XYZ, yaitu sebagai dasar evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang saat ini berlaku. Saran yang diberikan adalah agar perusahaan menyusun sistem kompensasi yang bersifat fleksibel, transparan, dan terhubung dengan sistem penilaian kinerja. Bentuk insentif tambahan seperti bonus berbasis capaian, tunjangan khusus untuk pekerjaan berisiko tinggi, dan penghargaan non-moneter (misalnya cuti tambahan atau pelatihan) dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan daya dorong produktivitas. Di samping itu, perusahaan juga perlu mengomunikasikan dengan jelas parameter pemberian kompensasi agar mencegah asumsi negatif di antara karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan pendekatan mixed methods, dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif guna menangkap dinamika persepsi dan motivasi yang lebih mendalam. Penelitian juga dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian sejenis dapat dilakukan di sektor industri yang berbeda untuk melihat konsistensi atau variabilitas pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas kerja di berbagai konteks organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berchmans, H. J., & Hirata, S. (2008). Biodiesel Production from Crude *Jatropha curcas* L. Seed Oil with a High Content of Free Fatty Acids. *Bioresource Technology*, 99(6), 1716–1721.
- Boari, Y., Syafruddin, S., Ilham, I., Nugroho, J., Muhadi, M., Algadri, A. M., ... & Tripurnama, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Choirunnisa, R., & Sholihin, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Restoran. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 95–105.
- Hazir, F., & Prakoso, T. (2021). Biodiesel Production from Crude *Jatropha* Oil Sourced from Sudan: Optimisation of Process Parameters. *Sudan University of Science and Technology & ITB*.
- Huda, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 116–131.
- Lestari, D., & Hidayati, R. (2020). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(2), 141–151.



- Mulyadi, D. (2021). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 21(1), 12–24.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. YKPN Yogyakarta.
- Simamora, H. (2020). *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, M., & Aditya, R. (2021). Analisis Regresi Linier Sederhana sebagai Alat Penguji Hipotesis. *Jurnal Statistika Terapan Indonesia*, 8(2), 151–160.
- Suyatno, & Lestari, N. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 11(2), 351–356.
- Yuliana, T. (2023). Strategi Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja SDM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 13(4), 265–276.