

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN
NON FINANSIAL TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO)
DI JL. A. P. PETTARANI MAKASAR**

**EVIANTI
105720 4166 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) DI JL.
A. P. PETTARANI MAKASAR**

**EVIANTI
105720 4166 13**

Diajukan Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Pos indonesia (Persero), Di Jl.A. P. Pettarani Makassar.

Nama Mahasiswa : Evianti

No. Stambuk : 105720416613

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenjang Studi : STRATA I (S-1)

Perguruan Tinggi : Universitas muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Selasa 13 Juni 2017. Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

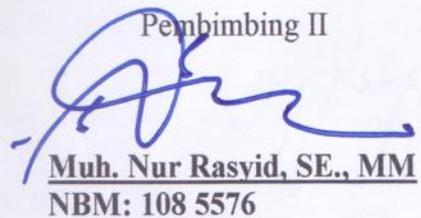
Makassar, 13 juni 2017

Menyetujui,

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM:109 3485

Pembimbing II

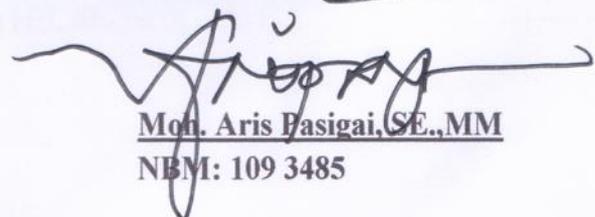

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 90/05/A.1-VIII/V/38/2017 Tahun 1438 H/ 2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Senin, 15 Mei 2017 M/15 Sya'ban 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Mei 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

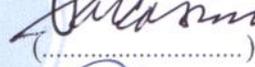
Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.


(.....)

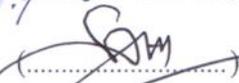
2. Abdul Muttalib, SE, MM.


(.....)

3. Muh. Nur R, SE, MM.


(.....)

4. Abd. Salam HB, SE, M.Si. Ak. CA.


(.....)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur senantiasa saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas nikmat rezki,rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa shalawat dan salam atas junjungan Rasulullah Muhammad SAW. Alhamdulillah skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia (persero) Di Jl. A. P. Pettarani Makassar dapat diselesaikan, dimana skripsi ini menjadi persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjaanan strata satu (S1) Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa selama menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi, akan tetapi dengan pertolongan Allah SWT. yang datang lewat dukungan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sehingga seluruhnya dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menghanturkan penghargaan dan terimakasih setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Moh.Aris Pasigai SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan selaku Pembimbing I
4. Bapak Nur Rasyid, SE, MM selaku sekretaris jurusan jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas muhammadiyah Makassar dan selaku Pembimbing II.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
6. Bapak pimpinan dan seluruh staf PT. Pos Indonesia Makassar yang banyak membantu memberikan informasi yang dibutuhkan selama penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada kedua Orangtua tercinta, Ayahanda Muhammad Abbas dan Ibunda Maccaeya yang telah memberi kasih sayang dan selama ini temenjadi motivasi hidup saya.
8. Ke-6 Saudaraku tercinta yang selalu menjadi penyemangatku,terima kasih saudara-saudara terhebatku.
9. Darsuandi, S.Pd, Terima kasih yang tak henti-hentinya memberikan semangat, Do'a, Waktu dan Support kepada penulis terima kasih atas segala bantuan, dorongan, motivasi dan dukungannya baik moril maupun materil.

10. Buat Saudaraku tapi tidak Sedarah Meri Apriani, Siriani, Widyastuti, yang selalu membantu di dalam penyusunan skripsi dari matahari terbit sampai tenggelam selalu bersama kalian. Terima kasih atas persaudaraan dan suka dukanya selama kuliah. Semoga menjadi kenangan yang indah.
11. Segenap saudara-saudaraku Keluarga Besar “Manajemen 2.13” dan Kakanda-kakanda senior yang selalu memberikan arahan, dan adinda-adinda junior yang selalu membantu, terima kasih buat kalian semua.

Penulis menyadari bahwa tiada suatu yang dapat penulis berikan sebagai tanda terima kasih dan balas jasa sepantasnya selain berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah atas segala budi baik, kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.

Makassar, April 2017

Evianti

ABSTRAK

Evianti, 2017. Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Di Jl. A. P. Pettarani Makassar. Moh. Aris Pasigai selaku pembimbing I dan Muh. Nur Rasyid selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Jl. A. P. Pettarani Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 165 orang. Jumlah sampel 63 orang dengan menggunakan rumus Sloving.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, Dokumentasi, Kuesioner, dan observasi. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Di Jl. A. P. Pettarani Makassar, Koefisien determinasi sebesar 0,670 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk memprediksi variabel dependen adalah sebesar 67% dan Sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci : **Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kualitas Kerja.**

MOTTO

"Kesuksesan bukan dilihat dari hasilnya tapi dilihat dari prosesnya. Karena hasil direkayasa dan dibeli sedangkan proses selalu jujur menggambarkan siapa diri kita sebenarnya"

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Dan Tujuan Sumber Daya Manusia	11

3. Kompensasi	12
4. Kompensasi Finansial	21
5. Kompensasi Non Finansial	25
6. Kualitas Kerja Karyawan	26
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Teknik Pengumpulan Data	34
D. Jenis Dan Sumber Data	35
E. Variabel Dan Desain Penelitian	36
F. Definisi Operasional Dan Pengukuran Kerja.....	38
G. Metode Analisis Data	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	46
A. Sejarah Singkat Perusahaan	46
B. Visi dan Misi	49
C. Struktur Organisasi	50
D. Standar Penilaian Kualitas Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia	50
E. Sistem Pemberian Kompensasi PT.Pos Indonesia Makassar	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52

1. Gambaran Umum Responden	52
2. Deskripsi Variabel Penelitian	55
3. Analisis Data	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel Bebas Dan Variabel Terikat	40
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT.Pos Indonesia Makassar	52
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur Pada PT.Pos Indonesia Makassar	53
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada PT.Pos Indonesia Makassar	54
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT.Pos Indonesia Makassar	55
Tabel 5.5 Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X1)	56
Tabel 5.6 Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)	57
Tabel 5.7 Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Kualitas Kerja (Y) ...	58
Tabel 5.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 5.9 Uji Simultan	62
Tabel 5.10 Koefesien Korelasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	31
Gambar 3.1 Skema Desain Penelitian	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	75
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS	81
Lampiran 4 Analisis Regresi Linear Berganda	84
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Dari Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar	86
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional Makassar	87
Lampiran 7 Riwayat Hidup	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks dunia pekerjaan ilmu manajemen memberikan pengaruh dan perhatian terhadap sumber daya manusia, oleh karena sifatnya yang mutlak dalam suatu proses produksi. Manajer-manajer perusahaan mengharapkan adanya suatu kondisi yang didalamnya terdapat target-target perusahaan yang dapat tercapai dengan maksimal. Oleh sebab itu mereka banyak membicarakan persoalan ini dalam berbagai pertemuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi sumber daya ini dalam pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengelolah perusahaan tersebut agar semakin berkembang. Berkembangnya perusaha tentu diiringi dengan berkembangnya sumber daya manusia tersebut. Setiap sumber daya manusia bisa berkembang apabila perusahaan bisa memanajemen sumber daya tersebut dengan baik. Salah satunya ialah dengan memberikan balas jasa yang seimbang dengan kualitas kerja sumber daya manusia tersebut. Hal ini ditujukan agar sumber daya manusia atau tenaga kerja di perusahaan tersebut dapat menunjukkan peningkatan kualitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang. Antara perusahaan dengan karyawan pun sebenarnya ada hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal,kebutuhan makan dan sebagainya. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan member balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya, dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan

karyawan tersebut karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) kualitas adalah “segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian”.

Kualitas kerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawan berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para karyawannya merupakan para karyawan yang rajin dan senang berinovasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kualitas kerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kualitas kerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kualitasnya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata ditentukan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat karyawan tersebut pasti akan memberikan kualitas kerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan dalam dunia bisnis semakin pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Perusahaan harus mampu merespon semua perubahan yang terjadi dan menciptakan daya

saing yang optimal agar dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan tercapai tujuan perusahaan. Salah satu diantaranya adalah melalui program kompensasi. Kompensasi diadakan agar karyawan dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginan karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan (Umar, 2005, p.16)

Seiring dengan perkembangan zaman yang disertai kemajuan teknologi saat ini mengakibatkan kebutuhan hidup masyarakat baik perorangan maupun perusahaan semakin meningkat. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat mengakibatkan adanya perpindahan barang diberbagai tempat. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan geografis antara satu wilayah dengan wilayah lainnya. Meningkatnya tingkat perpindahan atau pengiriman barang dari satu wilayah ke wilayah yang lainnya ini memberikan kesempatan untuk berkembangnya perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman barang maupun dokumen di Indonesia seperti Tiki, Jne,Wahana, Si Cepat dan POS.

PT Pos Indonesia adalah salah satu perusahaan milik negara atau salah satu BUMN milik pemerintah Indonesia yang bergerak dibidang pelayanan atau pengiriman pos. Kecepatan PT Pos Indonesia selalu menjadi pilihan masyarakat, namun sejak terbukanya gerbang globalisasi dengan kemudahan akses mengirim pesan atau kabar melalui jaringan telepon dan internet, surat menyurat yang dikirim menggunakan jasa PT Pos Indonesia mulai ditinggalkan.

Tapi, terlalu cepat jika menyebutkan PT Pos Indonesia memasuki dunia senja. Berawal dari pengiriman pos dan giro, Pos Indonesia telah menambahkan bentuk jasa pengiriman berupa logistic, keuangan, dan kiriman luar negeri. Kita juga dapat melakukan pembayaran berbagai tagihan dan angsuran apapun di kantor pos, antara lain : pembayaran rekening telepon, seluler, listrik (PLN), air minum (PDAM), pajak, asuransi, angsuran kredit, kartu kredit dan personal loan, pengisian pulsa, zakat, sodakah, infak dan lain-lain. Pelayanan Pospay yang akan terus dikembangkan menyesuaikan dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

Dari berbagai tantangan-tantangan yang dihadapi oleh PT Pos Indonesia (persero) tersebut, PT Pos Indonesia memiliki sisi lain yang dapat menjadi sebuah keunggulan dari PT Pos Indonesia jika dibandingkan dengan pesaingnya seperti TIKI, JNE Express, PAHALA Express, WAHANA dan lainnya adalah dari segi wilayah jangkauan layanannya, segi keberadaan lokasinya, dan keterjangkauan harga pengirimnya. Dilihat dari segi wilayah jangkauan layanannya, maka wilayah jangkauan layanan PT Pos Indonesia yang sangat luas bahkan sampai ke daerah-daerah yang terpencil. Hal inilah yang membedakan antara PT Pos Indonesia dengan jasa pengiriman lainnya. PT Pos Indonesia telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfratraktur jejaring yang dimilikinya yang saat ini mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia, seiring

dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor Pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat. Selain itu dilihat dari keterjangkauan harganya, PT Pos Indonesia memiliki keunggulan yang relatif lebih murah dibandingkan dengan jasa pengiriman yang lain.

Semangat sinergi BUMN menyatukan PT Pos Indonesia dan PT Pertamina melalui ketersediaan layanan pos di Bright SPBU Pertamina, Layanan Pos akan tersedia 24 jam di ribuan gerai Bright SPBU yang umumnya buka 24 jam, semakin mendekatkan Pos dengan masyarakat. Melalui kantor pos yang ada di SPBU ini, masyarakat bisa mengirim dokumen dan paket, melakukan transaksi jasa keuangan seperti pembayaran listrik, air, cicilan motor, kartu kredit, dsb. Saat ini dioperasikan 3 kantor pos di SPBU yaitu SPBU Lenteng Agung, Cikini dan Kuningan, menyusul lokasi-lokasi lainnya di seluruh Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul sebagai berikut:

“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Di Jl. A. P. Pettarani Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jl. A. P. Pettarani Makassar ?
2. Apakah Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jl. A. P. Pettarani Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jl. A. P. Pettarani Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jl. A. P. Pettarani Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagi penulis : Untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan untuk memperkaya khazanah ilmu sumber daya manusia pada khususnya dan manajemen pada umumnya.
2. Bagi Instansi : Sebagai gambaran bagi perusahaan – perusahaan untuk memberikan pertimbangan dan masukan mengenai sumber daya manusia khususnya, pemberian kompensasi dalam meningkatkan kualitas kerja.

3. Bagi mahasiswa : Sebagai bahan acuan pada pihak – pihak yang ingin mengadakan penelitian lanjutan dalam masalah yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan selanjutnya, maka penulis menyusun Proposal ini dengan sistematika sebagai berikut:

Bab. Pertama : Pendahuluan yang terdiri atas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

Bab. Kedua : Tinjauan Pustaka : yang meliputi Teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir, Hipotesis.

Bab. Ketiga : Metode Penelitian yang terdiri atas Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Jenis dan Sumber Data, Variabel dan Desain Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Kerja, Metode Analisis Data.

Bab. Keempat : Gambaran Umum Perusahaan yang terdiri atas Sejarah Singkat Perusahaan, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Standar Penilaian Kualitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Makassar, Sistem Pemberian Kompensasi PT. Pos Indonesia Makassar.

Bab. Kelima : Hasil Penelitian dan Pembahasan yang meliputi Hasil Penelitian, Pembahasan.

Bab. Keenam : Kesimpulan dan Saran yang terdiri atas Kesimpulan, Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian integral dari setiap perusahaan atau setiap organisasi besar yang bisa ditemukan sehari-hari.

Yani, (2012:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Handoko, (2000:4) lebih lanjut mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha sebuah perusahaan atau organisasi yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Yani (2012:41) terdiri dari:

a) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan adalah merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini kerana menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b) Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

c) Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

d) Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e) Fungsi Pengintegrasian

Merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f) Fungsi Pemeliharaan

Merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:250) adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini atau masa depan.
- c) Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan pegawai.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Hasibuan (2012 : 118) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

b. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Husein Umar (2007:16) :

”Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan”.

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:100), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecendrungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja

yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah [roduktivitas karyawan sangat menentukan.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:101), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.

c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan

Makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Berarti beruntung makin besar.

d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan

yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Sehingga ada keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output” (tingginya kompensasi yang diberikan).

c. Sifat Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:p.419) Berdasarkan mekanisme penerimaanya kompensasi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu :

- a) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaanya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu upah dan gaji.
- b) Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji Pokok -Upah -Gaji	Tunjangan -Asuransi kesehatan/jiwa -Cuti berbayar -Dana pension -Kompensasi kerja -lain-laim
Penghasilan Tidak Tetap	
-Bonus	

d. Jenis-jenis kompensasi

Dalam menentukan jenis-jenis kompensasi dalam menentukan jenis-jenis kompensasi banyak perbedaan dan persamaan pendapat para ahli, namun tujuannya hampir sama yaitu untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan perusahaan/organisasi.

Hadari Nawawi (1997:316-317) mengemukakan kompensasi dibedakan menjadi dua kategori, yaitu :

- 1) Kompensasi total, yaitu keseluruhan penghargaan/ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.
- 2) Kompensasi khusus atau kompensasi tambahan, yaitu penghargaan/ganjaran yang diberikan kepada para pekerja dengan status tertentu dalam perusahaan/organisasi.

Jenis-jenis kompensasi lain juga yang berbeda diungkapkan oleh Robbins (1982:247)

Imbalan atau kompensasi secara garis besar terbagi dua, yaitu :

- 1) Imbalan intrinsik, yaitu imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan seperti kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan dan memberikan kepuasan kerja.

- 2) Imbalan ekstrinsik, yaitu imbalan berbentuk uang yaitu berupa gaji dan berupa tunjangan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dikemukakan oleh Yani (2012:143-144):

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat berarti posisi karyawan juga kuat sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.

3. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan

menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan akan tidak mamapu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.

5. Biaya Hidup

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota – kota besar diman biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan aturan – aturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

f. Strategi Kompensasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2008:344-345) Supaya system kompensasi memiliki dampak signifikan bagi pegawai dan organisasi, diperlukan strategi khusus yang antara lain memiliki :

1. Mengaitkan pujian, pengakuan dan imbalan bukan tunai bagi hasil tertentu.
2. Menjadikan upah bagi para pekerja sebagai bagian integral dari strategi dasar organisasi (yaitu mencapai hasil industri terbaik atau kualitas pelayanan).
3. Mendasarkan penentuan insentif pada data kerja obyektif.
4. Meminta semua pegawai terlibat aktif dalam perkembangan, pelaksanaan, dan perubahan konsep upah kerja.
5. Mendorong komunikasi dua arah sehingga persoalan dengan rencana insentif akan diketahui sejak awal.
6. Membangun rencana upah bagi kerja disekitar struktur partisipasi seperti sistem usulan atau siklus kualitas.
7. Memberi imbalan kerja tim dan kerjasama kapan saja.
8. Jika bonus tunai tahun diberikan, bayarlah dengan sejumlah uang untuk meningkatkan dampak motivasinya.
9. Uang memotivasi ketika muncul dalam jumlah besar, bukan dalam bentuk picisan dan ketengan (sedikit demi sedikit).

4. Kompensasi Finansial

Mondy (2003:p.442), mengemukakan bahwa :

“Kompensasi Finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan”.

Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan social, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2004:358) yaitu :

“Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)”

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompensasi finansial terdiri atas :

a. Kompensasi finansial langsung, yaitu :

1. Upah, menurut Nawawi (2001:316) diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Rivai (2004:375) mengartikan upah sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan
2. Gaji, menurut Hariandja (2005:245) merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Bonus, menurut Mathis dan Jackson (2000:369) mendefinisikan bonus sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
 4. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tetap. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.
- b. Kompensasi Finansial tidak langsung/tunjangan, terdiri atas :
1. Program Asuransi, merupakan jaminan atau pertanggungjawaban kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan ini diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi. Menurut Rivai (2004:398) jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi karena ketidakmampuan fisik atau mental karyawan, dan jaminan asuransi lainnya.

2. Program pensiun, menurut Rivai (2004:401) program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional maupun internasional saja yang biasanya menggunakan program ini selain instansi pemerintah yang memang diwajibkan memberikan dana pension kepada pegawai tetapnya.
3. Bayaran saat tidak masuk kerja, menurut Rivai (2004:405) yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Senada dengan pendapat tersebut Schuler dan Jackson (1996:201) membaginya dalam dua kategori utama yaitu pertama waktu pekerja tidak bekerja di luar kantor, yang antara lain adalah cuti, cuti sakit, dan acara pribadi. Kedua, waktu pekerja tidak bekerja di dalam kantor, yang termasuk didalamnya adalah jam istirahat, waktu makan siang, waktu memebersihkan diri, dan waktu-waktu ganti pakaian dan persiapan.

5. Kompensasi Non Finansial

Mondy (2003:p.442) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi fasilitas”.

Kompensasi Nonfinansial dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Non financial the job (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

2. Non financial job environment (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi nonfinansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervise kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing).

3. Reward (Penghargaan) merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2004:358) yaitu :

“Kompensasi nonfinansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif”.

6. Kualitas Kerja Karyawan

1. Definisi Kualitas kerja

Tjiptono (2007), “kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan”.

Matutina (2001:207), bahwa:

“Kualitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam keterampilannya pada suatu pekerjaan karena adanya pengembangan untuk menunjang sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik”.

2. Indikator Kualitas Kerja

Tjiptono (2007), menentuka indikator dari kualitas kerja , yaitu:

- a. Hasil kerja, output yang dicapai pegawai dalam bekerja selama periode yang ditetapkan.
- b. Efisiensi kerja, kemampuan pegawai dalam menghemat waktu dalam bekerja.

- c. Kreativitas kerja, Kemampuan pegawai menggunakan keahliannya dalam bekerja.

3. Karakteristik Kualitas kerja Karyawan

Mangkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan mengambil resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuhang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (Feed back) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan

Gary Dessler (1992:476) kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:

- a. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
- b. kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu

untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.

- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.
- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan fair.
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.

5. Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kualitas kerja Karyawan.

Hasil penelitian Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Samudera Buana Persada, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda juga telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

Pratiwi (2013) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

Kantor Cabang Bangkalan sejumlah 50 orang. Teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kualitas kerja karyawan PT. Samudera Buana Persada, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya, Allo (2007) meneliti analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai hubungan korelasi positif tinggi yang paling dominan terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah dibandingkan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial.

Polnaya (2007) meneliti pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi

finansial yakni gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung sebesar 55,021 lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

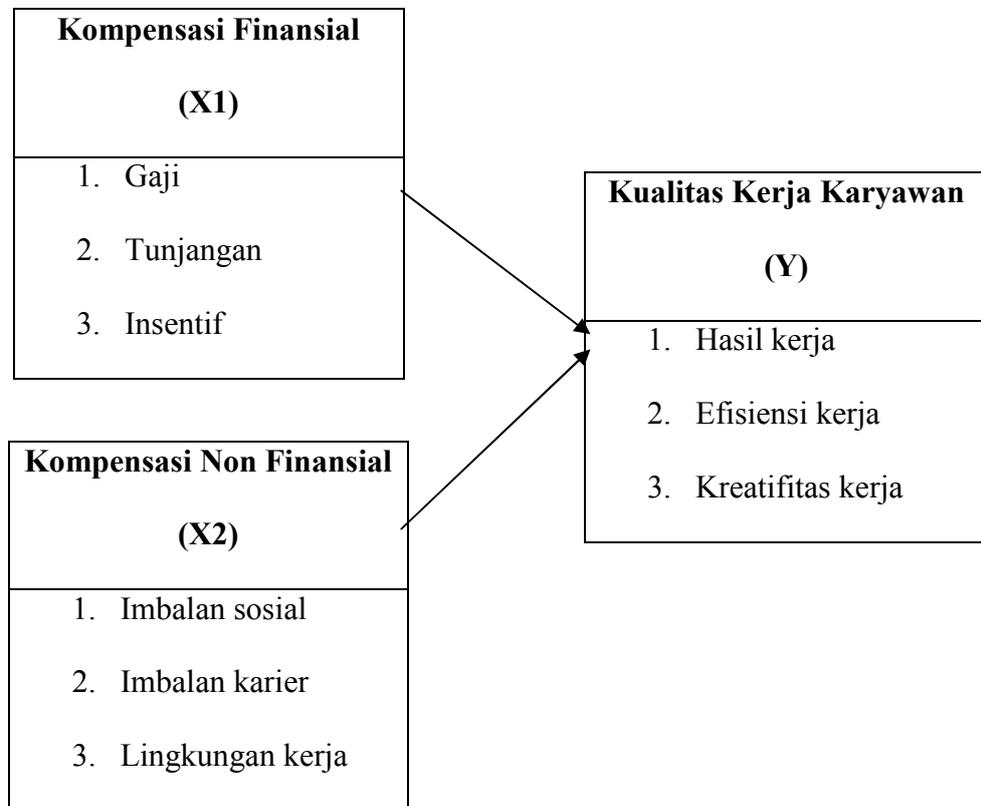
Rahayu (2007) meneliti pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Kerangka proses berpikir bertujuan sebagai landasan proses berpikir deduktif melalui tinjauan teoritik yaitu berdasarkan teori maupun konsep-konsep yang telah ada karena bersifat universal berlaku umum di mana saja, namun dapat diterapkan untuk kasus-kasus spesifik.

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1: Skema Kerangka Pikir

Skema menunjukkan hubungan pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

Kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) A. P. Pettarani Makassar.

D. Hipotesis.

Berdasarkan masalah pokok yang telah diajukan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini, maka lokasi penelitian akan dilaksanakan di Makassar, Dimana PT.Pos Indonesia (Persero) di Jl. A. P. Pettarani Makassar. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai dari bulan Februari sampai April 2017.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2013:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia (Persero) A. P. Pettarani Makassar.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas, maka untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Sloving atau Taro Yamane (Ridwan 2005:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (165 orang diambil dari karyawan operasional)

D² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$n = 1 + \frac{N}{ND^2+1} + \frac{165}{16501^2+1} = 62,265 = 63$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diperoleh jumlah sampel seluruh karyawan yang diambil menggunakan teknik *sampling aksidental* merupakan cara penentuan sampel secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013:138-145) Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau skor atas jawaban yang diberikan oleh seresponden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung dari sumbernya, sedangkan data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data primer yang akan dikumpulkan pada penelitian ini adalah data-datayang berasal dari kuesioner atau angket yang didalamnya terdapat pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan data sekunder meliputi semua data-data referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Dan Desain Penelitian

a. Variabel Penelitian

Sugiyono (2013 : 38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun macam-macam variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen

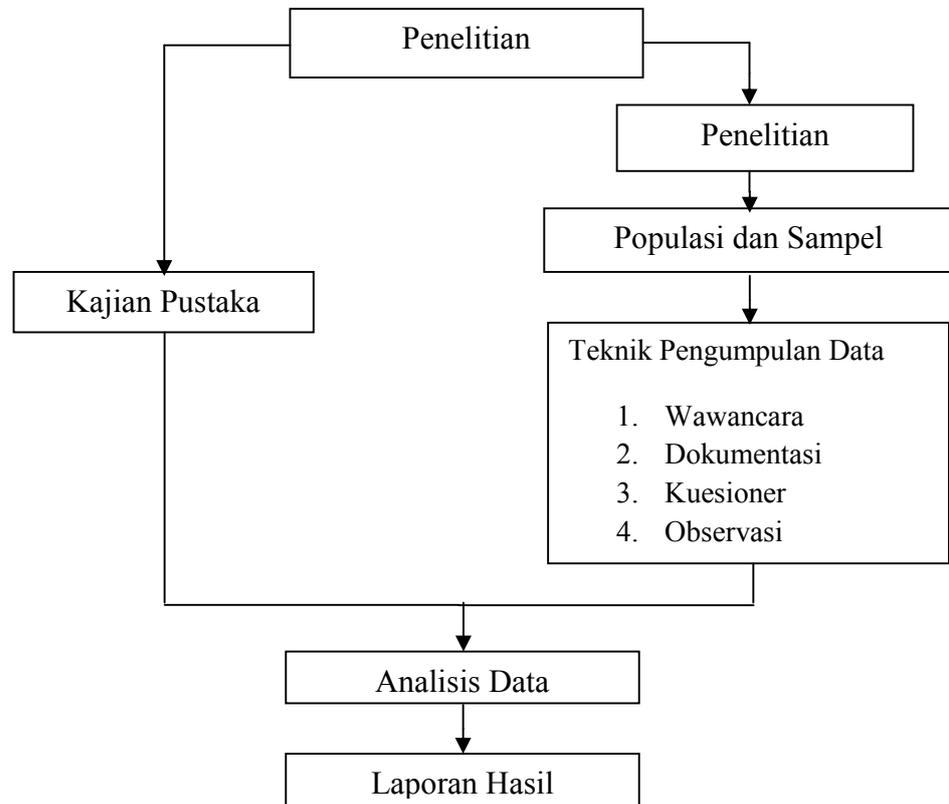
Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

b. Desain Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Murti dan Wahyuni (2006:47). Sebuah penelitian membutuhkan suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang relevan atau buku-buku yang ada kaitannya dengan *brand image* maupun keputusan. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Untuk lebih jelasnya, maka desain penelitian ini digambarkan skema sebagai berikut :



Gambar 3.1: *Skema Desain Penelitian*

F. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Defenisi Operasional

Dalam rangka menyatukan persepsi dalam penelitian ini maka dirumuskan defenisi operasionalnya. Defenisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel bebas (X1) Kompensasi Finansial dalam hal ini adalah ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi

dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja, diantaranya : Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan dan Bonus.

2. Variabel bebas (X2) Kompensasi Non Finansial dalam hal ini adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang pekerja diantaranya : Imbalan Sosial, Imbalan Karier, dan Lingkungan Kerja.
3. Variabel terikat (Y) Kualitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang karyawan dalam keterampilannya pada suatu pekerjaan karena adanya pengembangan untuk menunjang sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik.

Tabel 3.1 : Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variable	Definisi	Indikator
Kompensasi finansial	Ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.	Gaji Tunjangan Insentif
Kompensasi non finansial	Imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang pekerja.	Imbalan sosial Imbalan karier Lingkungan kerja
Kualitas kerja karyawan	Kualitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam keterampilannya pada suatu pekerjaan karena adanya pengembangan untuk menunjang sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menangani berbagai jenis tugas dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik	Hasil kerja Efisiensi kerja Kreatifitas kerja

b. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel Penelitian menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang diberikan langsung kepada karyawan PT.Pos Indonesia di Jl. A. P. Pettarani Makassar.

Kuisioner penelitian mengacu pada skala likert yang merupakan jenis skala untuk mengukur variabel penelitian dengan sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (Bobot 5)
- b. Setuju (Bobot 4)
- c. Ragu-ragu (Bobot 3)
- d. Tidak setuju (Bobot 2)
- e. Sangat tidak setuju (Bobot 1)

G. Metode Analisis Data

Pelaksanaan penelitian bertujuan untuk mencari kebenaran yang ilmiah, dimana hasilnya diuji kembali secara objektif. Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti menggunakan alat analisa regresi berganda dan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam metode analisis ini biasanya dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (*Soft Ware*) program komputer *SPSS 19 for windows*.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kualitas kerja karyawan)

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2,$ = Variabel independen (kompensasi finansial dan nonfinansial)

e = *error* / variabel pengganggu

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kualitas kerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kualitas kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, (kompensasi finansial dan non finansial) benar-benar berpengaruh terhadap

variabel Y (kualitas kerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kualitas kerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kualitas kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
 - 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi finansial dan non finansial) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kualitas kerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron Van Imhoff pada tanggal 26 agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Setelah kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantor pos semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jabatan PT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan public. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat,

maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang berhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah proses kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Dalam melaksanakan pelayanan di pos indonesia membagi wilayah negara sebelas daerah atau divisi regional dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada

disetiap provinsi meliputi satu atau beberapa provinsi yang menjadi bagian dari divisi tersebut. Divisi-divisi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Area I Perwakilan Pusat Medan (meliputi Provinsi Aceh dan Sumatera Utara)
- b. Area II Perwakilan Pusat Padang (meliputi Provinsi Riau, Kepulauan Riau dan Sumatera Barat)
- c. Area III Perwakilan Pusat Palembang (meliputi Provinsi Bengkulu, Jambi, Lampung, Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung)
- d. Area IV Perwakilan Pusat Jakarta (meliputi Provinsi D.K.I Jakarta, sebagian banten, dan sebagian Jawa Barat)
- e. Area V Perwakilan Pusat Bandung (meliputi sebagian Provinsi Banten dan Jawa Barat)
- f. Area VI Perwakilan Pusat Semarang (meliputi Provinsi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)
- g. Area VII Perwakilan Pusat Surabaya (meliputi Provinsi Jawa Timur)
- h. Area VIII Perwakilan Pusat Denpasar (meliputi Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur)
- i. Area IX Perwakilan Pusat Banjarbaru (meliputi Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Selatan)
- j. Area X Perwakilan Pusat Makassar (meliputi Provinsi Gorontalo, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Selatan)

- k. Area XI Perwakilan Pusat Jayapura (meliputi Provinsi Maluku Utara, Maluku, Papua Barat dan Papua)

Ekspansi wilayah pelayanan pos Indonesia tidak hanya meliputi wilayah Indonesia saja, tetapi juga sudah meliputi dunia internasional. Pelayanan dalam skala Internasional ini memungkinkan pos Indonesia untuk melaksanakan salah satu tujuannya untuk bisa *go international*. Ekspansi wilayah pelayanan pos Indonesia ini dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan badan-badan usaha di negara lain yang berskala internasional, seperti Western Union.

Andil pos Indonesia dalam melayani pelanggannya, baik di skala nasional ataupun internasional, tidak terbatas hanya dengan dunia perposan, tetapi juga dalam dunia keuangan. Fasilitas transfer uang melalui pos Indonesia bisa dinikmati oleh pelanggannya. Fasilitas pembayaran listrik, air, dan telepon pun bisa dinikmati di kantor-kantor pos Indonesia.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Visi PT. Pos Indonesia adalah menjadi perusahaan pos terpercaya

2. Misi

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.

- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- e. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan

C. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih untuk pencapaian tujuan bersama. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa PT.POS Indonesia Makassar dalam hal ini bergerak dibidang penyedia jasa pengiriman barang adalah sebuah organisasi yang berbentuk komersial atau mencari keuntungan dan untuk mendukung kelancaran operasional pengiriman barang sangat diperlukan sebuah organisasi yang baik. Struktur organisasi merupakan alat kontrol bagi segala kegiatan perusahaan dan sebagai alat pemersatu fungsi-fungsi dalam perusahaan.

Susunan organisasi pada PT. Pos Indonesia Makassar banyak kesamaan dengan jasa pengiriman barang lainnya karena setiap jasa pengiriman barang mempunyai pelayanan pokok yang sama yaitu memberikan kemudahan kepada pelanggan dan barang sampai ditujuan dengan cepat.

D. Standar Penilaian Kualitas kerja Karyawan PT.Pos Indonesia Makassar

PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Makassar mempunyai tingkat penilain kualitas kerja karyawan sebagai syarat dalam mendapatkan gaji

yang lebih tinggi dari sebelumnya dan meningkatkan jabatan. Hal ini berdasarkan sistem balas jasa yang ditetapkan oleh pihak perusahaan PT. Pos Indonesia Makassar untuk karyawannya.

E. Sistem Pemberian Kompensasi PT. Pos Indonesia Makassar

Mengingat pos Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang, dimana banyak aktivitas didalam maupun diluar kantor seperti pengantaran barang oleh sebab itu diperlukan banyak karyawan yang diharapkan berkualitas baik demi kepuasan pelanggan, karena itu perlu adanya balas jasa seperti kompensasi finansial maupun non finansial untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Adapun untuk karyawan yang melebihi batas standar kualitas kerja akan mendapatkan tunjangan yang nantinya akan diuangkan juga.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dimaksudkan untuk mengetahui dengan jelas karakteristik dari karyawan yang dijadikan responden. Karakteristik responden ini diperoleh dari data hasil penelitian dengan melihat identitas yang telah diisi oleh responden pada kuesioner. Dari data tersebut dapat diperoleh ciri – ciri khusus responden sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia Makassar yang berjumlah 63 orang.

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pria	44	69,84%
2.	Wanita	19	30,15%
	Jumlah	63	100%

Sumber : Diolah dari data kuesioner , 2017

Tabel 5.1 menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia Makassar adalah 44 karyawan laki-laki atau 69,84% dan 19 karyawan perempuan atau 30,15%. Secara umum kebutuhan PT. Pos

Indonesia akan karyawan laki-laki lebih tinggi dikarenakan sebagian besar pekerjaan pada perusahaan jasa yang berhubungan dengan pengantaran barang membutuhkan karyawan laki-laki, oleh karena itu jumlah karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Umur (tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1.	20-30	20	31,74%
2.	31-40	26	41,26%
3.	41-50	12	19,04%
4.	>50	5	7,93%
Jumlah		63	100%

Sumber : Diolah dari data kuesioner , 2017

Berdasarkan tabel 5.2, maka diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 31-40 tahun atau 41,26% , dan sebagian kecil pada umur diatas 50 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan atau 7,93% . Sisanya pada umur 20-30 tahun sebanyak 20 atau 31,74% dan pada umur 41-50 sebanyak 12 orang atau 19,04%. Secara umum responden terbanyak dari umur 20-40 tahun karena pada usia tersebut memasuki usia produktif dimana karyawan mempunyai jiwa dan semangat dalam bekerja.

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1.	SD	0	0
2.	SLTP/SMP	0	0
3.	SLTA/SMA	15	23,80%
4.	DIPLOMA 3	20	31,74%
5.	S1	28	44,44%
Jumlah		63	100%

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2017

Berdasarkan Tabel 5.3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 28 atau 44,44%, disebabkan karena pendidikan S1 mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang lebih dan bisa di tempatkan pada posisi yang strategis yang bisa mengembangkan, memajukan perusahaan dibandingkan pendidikan terakhir SMA, SMP dan SD.

Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Pos Indonesia Makassar

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1.	1-5	22	34,92%
2.	6-10	41	65,07%
3.	>10	1	1,58%
Jumlah		63	100%

Sumber: Diolah dari data kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel 5.4, dapat diketahui masa kerja sebagian besar karyawan di PT Pos Indonesia Makassar adalah antara 6-10 tahun sebanyak 41 karyawan atau 65,07% dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 karyawan atau 34,92% karena perekrutan besar-besaran terjadi 10 tahun yang lalu.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor dapat dilihat sebagai berikut.

Tanggapan responden terhadap Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kualitas Kerja.

Tabel 5.5. Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X_1)

Pilihan Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	39,68%
Setuju	37	58,73%
Ragu-Ragu	1	1,58%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi finansial (X_1) memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,73% atas pernyataan yang diajukan dari indikator kompensasi finansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan PT.Pos Indonesia Makassar, setuju atas besarnya kompensasi finansial yang diberikan perusahaan baik untuk gaji, tunjangan, serta insentif.

Tabel 5.6 Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Kompensasi Non Finansial (X₂)

Pilihan Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	36	57,14%
Setuju	26	41,26%
Ragu-Ragu	1	1,58%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi non finansial memperlihatkan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah sebesar 36 (57,14%) atas pernyataan yang diajukan dari indikator kompensasi non finansial. Pada jawaban setuju memiliki frekuensi sebesar 26 (41,26%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan PT. Pos Indonesia Makassar sangat setuju atas besarnya kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan baik imbalan sosial, imbalan karir dan lingkungan kerja.

Tabel 5.7 Hasil Statistik Deskriptif Jawaban Responden Kualitas kerja (Y)

Pilihan Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	36	57,14%
Setuju	25	39,68%
Ragu-Ragu	2	3,17%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas kualitas kerja karyawan pada tabel 5.7 memperlihatkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah sebesar 36 atau 57,14% atas pernyataan yang diajukan dari indikator kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju atas besarnya pencapaian kualitas kerja karyawan baik itu hasil kerja, efisiensi kerja dan kreativitas kerja.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi adanya perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan karena variabel yang menjadi kajian

dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut adalah perhitungan berdasarkan SPSS 21 for windows yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,826	1,225		12,924	,000
1 Kompensasifinansial	,225	,038	,454	5,894	,000
Kompensasinonfinansial	,266	,036	,570	7,396	,000

a. Dependent Variable: kualitas kerja
Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,826 + 0,225 X_1 + 0,266 X_2$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 15,826 dapat diartikan bahwa apabila nilai kompensasi finansial (X_1) = 0, kompensasi finansial (X_2) = 0 maka nilai kualitas kerja karyawan (Y) = 15,826
2. Apabila setiap kenaikan variabel X_1 (kompensasi finansial) satu-satuan maka variabel Y (kualitas kerja karyawan) akan naik

sebesar 0,225 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

3. Setiap kenaikan variabel X_2 (kompensasi non finansial) satu-satuan maka variabel Y (Kualitas kerja karyawan) akan naik sebesar 0,266 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

b. Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel *Coefficients* diatas.

a) Kompensasi finansial (X_1) terhadap kualitas kerja karyawan(Y)

Pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 5,894 dengan t_{tabel} 1,669 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) secara parsial.

- b) Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y)

Terdapat nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada nilai probabilitas 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 7,396 dengan t_{tabel} 1,669 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y atau secara parsial

- c) kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil uji parsial diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.9 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	149,397	2	74,698	47,519	,000 ^b
Residual	94,318	60	1,572		
Total	243,714	62			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 terhadap Y : dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,519 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} ($47,519$) $>$ $F_{tabel}(3,15)$ dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin terbatas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi

yang dihasilkan. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Koefisien Korelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,819 ^a	,670	,659	,78076	,670	60,954	2	60	,000	2,121

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh sebesar 67% terhadap kualitas kerja karyawan, sedangkan 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai koefisien yang mendekati 1 (0,600) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen berkontribusi kuat terhadap variabel dependen.

B. Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan dimana kedua variabel berikut dapat dijelaskan terhadap Kualitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kualitas kerja karyawan, didalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya kompensasi finansial mampu memberikan kontribusi terhadap kualitas kerja karyawan pada masing-masing bidang kerja yang terdapat pada kantor PT.Pos Indonesia Makassar yang bertempat di jl A.P Pettarani Makassar. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli Haris,2011 kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kerja karyawan dan sudah sesuai dengan penelitian sebelumnya Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) dengan judul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Kompensasi non finansial dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kualitas kerja karyawan. Kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, pujian, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan peluang untuk dipromosikan bisa meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat ahli Haris,2011 kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kerja karyawan dan sudah sesuai dengan penelitian

sebelumnya Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014) dengan judul Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada, dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pemberian kompensasi baik finansial dan non finansial kepada semua karyawan PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kualitas kerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar. Hal ini dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,388 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) atau mempunyai pengaruh yang kuat dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar.
2. Kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,085 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf

signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau mempunyai pengaruh yang kuat dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar.

3. Secara simultan variabel kompensasi finansial (X_1) dan non finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Makassar. Dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 47,519 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

B. Saran

1. PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial dan sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan pada masa yang akan datang agar kualitas kerja karyawan semakin meningkat.
2. PT. Pos Indonesia sangat diharapkan untuk lebih mementingkan kualitas kerjanya salah satunya yaitu barang sampai dengan cepat dan aman serta lebih memperhatikan keluhan konsumen untuk kesuksesan PT. Pos Indonesia A. P. Pettarani Makassar kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam.2009. *Statistik Nonparametrik*. Badan Penerbit Undip: Semarang
- Garry Dessler (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prenhallindo.
- Hasibuan, Melayu,SP. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadari Nawawi (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hariandja.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Husain Umar (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko.2000. *Manajemen*. Edisi 2 Yogyakarta : BPFE
- Kreitner & Kinicki (2008) *Strategi kompensasi*
<http://tesisdisertai.blogspot.co.id/2010/07/strategi-kompensasi/.html?m=1>
- Martoyo Susilo (1990).*Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi*.Leonard. (
<http://adisujai.wordpress.com/2010/08/29/fungsi-dan-tujuan-pemberian-kompensasi>.Diakses 28 Desember 2015.
- Matutina,2001 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetaka Kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Melayu S. P. Hasibuan (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Revisi Bumi. Aksara, Jakarta.
- Mathis dan Jackson.2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy (2003). *Compensation (Fristedition)*, New Jersey : Prentice Hall Inc. Englemood.

- Nawawi (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke empat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pratiwi (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*.
- Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riduwan (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Penelitian Pemula*, Bandung : Alfabeta.
- Schuler dan Jackson.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*, Jilid 2, Edisi Ke enam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono.2005. *Metodologi Penelitian*
http://eprints.uns.ac.id/22641/4/s4213080_bab3.pdf
- Sugiyono,(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-18, Penerbit Alfabeta.
- Umar (2005). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wilson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management andAdministration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo.2003.*Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Yani (2012). *Manajemen sumber daya manusia* penerbit Mitra Wacana Media

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1

Yth. Karyawan PT. POS Indonesia A. P. Pettarani Makassar

Di Tempat

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati, dalam rangka penyusunan skripsi guna menyelesaikan studi saya pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya selaku peneliti membutuhkan data untuk mendukung dalam pengolahan data untuk penyusunan skripsi. Adapun judul yang saya ajukan yaitu: **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan” PT. POS Indonesia (persero) Di Jl. A. P. Pettarani Makassar.**

Pengisian angket ini dilakukan semata-mata untuk memperoleh data yang akan dianalisis untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Olehnya itu, saya harapkan kiranya Bapak/Ibu/saudara dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang seharusnya .

Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara mengisi angket ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya. Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 13 April 2017

Peneliti

Evianti

105720416613

A. PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Kuesioner diisi untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan

1. Pada tipe pilihan, anda dipersilahkan untuk memberikan tanda centang () pada kolom jawaban :
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju
2. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah oleh karena itu dimohon untuk mengosongkan kolom-kolom pernyataan
3. Saya mengucapkan terima kasih pada anda atas partisipannya guna mensukseskan penelitian ini.

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Karyawan :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama Kerja :

2. PERNYATAAN

KOMPENSASI FINANSIAL (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang telah ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan					
2	Kebijakan pemberian gaji sesuai dengan hasil kinerja karyawan					
3	Tunjangan yang telah ditetapkan perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
4	Kebijakan pemberian tunjangan disesuaikan dengan hasil kinerja karyawan					
5	Pemberian insentif oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan					
6	Insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan prestasi karyawan					

KOMPENSASI NON FINANSIAL (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan perusahaan selalu memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang berkinerja baik					
2	Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan selalu terjaga dengan baik					
3	Perusahaan memberikan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan					
4	Pemberian promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang berkinerja baik					
5	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan					
6	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat menunjang peningkatan kinerja karyawan					

KUALITAS KERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kualitas hasil kerja karyawan ini sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan					
2	Hasil kerja karyawan ini sering melebihi / meningkat dibanding hasil kerja sebelumnya					
3	Pelaksanaan kegiatan dinyatakan efisien jika pencapaian hasil kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
4	Karyawan ini menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
5	Karyawan dapat menyampaikan ide-idenye untuk di implementasikan diperusahaan					
6	Karyawan dapat menggunakan kreatifitasnya untuk menyempurnakan system tempat bekerja					

31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	4	4	24
43	3	3	4	5	3	5	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	5	5	5	4	4	27
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	5	5	5	4	28
49	4	4	5	5	5	4	27
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	5	4	4	4	4	25
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	4	5	5	5	5	29
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	5	5	5	4	4	27
61	4	5	5	5	4	4	27
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	4	4	4	4	24

DATA HASIL PENELITIAN

SKOR RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI NON FINANSIAL (X2)

SKOR RESPONDEN UNTUK ITEM NOMOR

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	4	5	3	5	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	5	5	5	5	4	28
23	4	4	5	5	5	4	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	4	4	4	4	25
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24

33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	5	5	5	4	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	4	4	4	5	27
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	5	5	5	4	27
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	4	4	4	24
62	3	3	4	5	3	5	23
63	4	4	4	4	4	4	24

DATA HASIL PENELITIAN

SKOR RESPONDEN VARIABEL KUALITAS KERJA KARYAWAN (Y)

SKOR RESPONDEN UNTUK ITEM NOMOR

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	27
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	28
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	29
17	3	3	4	5	3	5	30
18	4	4	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	27
22	4	5	5	5	5	4	30
23	4	4	5	5	5	4	29
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	4	4	4	4	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	4	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	4	26

33	4	4	4	4	4	4	30
34	4	4	4	4	4	4	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	5	5	5	4	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	4	4	4	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	26
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	5	5	5	4	29
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	27
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	28
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	4	4	4	4	27
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	28
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	4	4	4	4	4	29
62	3	3	4	5	3	5	30
63	4	4	4	4	4	4	26

LAMPIRAN 3

Hasil Olahan Data SPSS 21.0 For Windows

Variabel Kompensasi Finansial

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16
X11	Pearson Correlation	1	,661**	,700**	,617**	,843**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X12	Pearson Correlation	,661**	1	,795**	,706**	,637**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X13	Pearson Correlation	,700**	,795**	1	,968**	,778**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X14	Pearson Correlation	,617**	,706**	,968**	1	,692**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X15	Pearson Correlation	,843**	,637**	,778**	,692**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63
X16	Pearson Correlation	,823**	,502**	,645**	,685**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kompensasi Non Finansial

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16
X11	Pearson Correlation	1	,924**	,817**	,648**	,875**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X12	Pearson Correlation	,924**	1	,782**	,611**	,847**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X13	Pearson Correlation	,817**	,782**	1	,934**	,951**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X14	Pearson Correlation	,648**	,611**	,934**	1	,778**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
X15	Pearson Correlation	,875**	,847**	,951**	,778**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63
X16	Pearson Correlation	,784**	,692**	,767**	,835**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kualitas Kerja

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
Y11	Pearson Correlation	1	,924**	,817**	,648**	,875**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
Y12	Pearson Correlation	,924**	1	,782**	,611**	,847**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
Y13	Pearson Correlation	,817**	,782**	1	,934**	,951**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
Y14	Pearson Correlation	,648**	,611**	,934**	1	,778**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63
Y15	Pearson Correlation	,875**	,847**	,951**	,778**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63
Y16	Pearson Correlation	,784**	,692**	,767**	,835**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,826	1,225				
	kompensasifinansial	,225	,038	,454	,000	,927	1,079
	kompensasino finansial	,266	,036	,570	,000	,927	1,079

a. Dependent Variable: kualitas kerja

UJI SIMULTAN

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149,397	2	74,698	47,519	,000 ^b
Residual	94,318	60	1,572		
Total	243,714	62			

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,819 ^a	,670	,659	,78076	,670	60,954	2	60	,000	2,121

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6

Surat Izin Penelitian dari Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nomor : 161/05/C.4-II/III/38/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Makassar, 15 J. Akhir 1438H
14 Maret 2017M

Kepada Yth.
Pimpinan PT POS Indonesia (Persero) JLA Pettarani Makassar
di-
Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Evianti
Stambuk : 10572 0416613
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non
Finansial Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Di
Jln. A.P. Pettarani Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan
penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekam,


- Tembusan :
1. Rektor Unismuh Makassar
 2. Ketua Jurusan
 3. Mahasiswa Yhs.
 4. Arsip



PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR REGIONAL 10 MAKASSAR
Jl. Andi Pangeran Pettarani Makassar 90222
Telp (0411) 852280
Fax (0411) 856045

Makassar, 9 Mei 2017

Nomor : *100*/Sekretariat/0517
Lampiran : 0 (-)
Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth :
Dekan
Universitas Muhammadiyah
Di Makassar

1. Berdasarkan surat Dekan Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 161/05/C.4-II/III/38/2017 tanggal 14 Maret 2017 perihal Izin Penelitian atas nama : Evianti, jurusan Manajemen, pada prinsipnya PT. Pos Indonesia (Persero) Regional 10 Makassar bersedia menerima Mahasiswa tersebut melakukan Penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 10 Makassar.
2. Demikian surat ini disampaikan dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.


A.n Kepala Regional 10
Man. Sekretariat
Panglipur Husada
Nippos: 971325091

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan.
2. Arsip.

LAMPIRAN 7

RIWAYAT HIDUP



EVIANTI Lahir di Seppie, Bone Sulawesi Selatan pada tanggal 15 Desember 1994. Merupakan Anak bungsu dari 7 orang bersaudara pasangan Bapak Muhammad Abbas dan Ibu Maccaeya. Penulis memulai jenjang pendidikan SD Negeri 1 Kajuara pada tahun 2001 dan selesai pada tahun 2007 kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Kajuara pada tahun 2007 dan selesai pada tahun 2010 yang kemudian dilanjutkan ke jenjang SMA Negeri 1 Kajuara dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen melalui jalur umum pada tahun 2013.