

PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB DIREKTORAT SDM PT. POS INDONESIA (PERSERO)

EFFECT OF REMUNERATION SYSTEM ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN SUB DIRECTORATE HRD PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG TELKOM UNIVERSITY

Hifdzul Muhammad S.¹, Anthon Rustono²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom
hifdzulmuhammad@yahoo.co.id¹, a.rustono@yahoo.com²

Abstrak

Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktifitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Imbalan yang diberikan perusahaan berdampak langsung dengan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 93 responden. Metode penelitian dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang meneliti faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain – lain karena variabel remunerasi hanya berpengaruh sebesar 22,7%. PT. Pos Indonesia (Persero) perlu mempertimbangkan untuk menyesuaikan gaji dasar yang diberikan kepada karyawan dengan kenaikan kebutuhan ekonomi tiap regional agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: Remunerasi, Kinerja Karyawan

Abstract

One of the company's concern to the employees is by implementing strategy of compensation in the form of remuneration, this is done in order to boost the performance of their employees. The purpose of this research is to determine how much effect of remuneration system on employee performance in Sub Directorate of Human Resource Department PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Human resources management is human resource management activities in organizations that have an important role in achieving corporate goals. Rewards that the company given has a direct impact on employee's well-being and performance. Collecting data in this study conducted by distributing questionnaires to 93 respondents.

The research method in this study are included in the quantitative study with descriptive type and causal. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression. From the results of research and analysis, obtained an average percentage of 70.3% of remuneration systems and 73% of the employee's performance which included as high category. Remuneration system has an effect on employee performance in Sub Directorate of Human Resource Department PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung by 22.7%.

Based on these results, it is necessary to do a research that examines factors that can affect employee performance such as motivation, leadership, organizational culture and others as variable remuneration affect only 22.7%. PT. Pos Indonesia (Persero) needs to consider adjusting the basic of employees salary with the increase of the economic needs of each region so that employees are more motivated to improve performance.

Keywords: Remuneration, Employee Performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perubahan zaman dan perkembangan teknologi tentu mempengaruhi jatuh bangunnya industri pos di tanah air. Jasa pos yang bercirikan pengantaran surat bagi komunikasi antar penduduk tersubstitusi secara sempurna oleh layanan SMS dan e-mail. Demikian pula terjadi pada bisnis logistik modern dewasa ini yang semakin maju dengan dilengkapi teknologi informasi dan komunikasi. Pilihan yang ada selanjutnya hanyalah apakah PT. Pos Indonesia (Persero) akan membiarkan dirinya tidak mampu bersaing dalam era kemajuan teknologi dan tidak mampu memasuki era konektivitas logistik ataukah perusahaan memilih untuk berani melakukan revitalisasi dan mentransformasikan dirinya sejalan dengan kemajuan teknologi dan memasuki era konektivitas logistik dengan membangun kompetensi baru. Pangsa pasar yang mendominasi, produk yang berkualitas, sistem layanan yang bagus atau teknologi yang tinggi adalah hasil dari konsep, cara berpikir, perencanaan dan eksekusi sekelompok individu di dalam perusahaan. Peperangan mungkin terlihat di tingkat pasar, tetapi pasar bukan tempat persaingan yang sesungguhnya. Manusalah yang menentukan kualitas proses, kualitas produk dan layanan, persepsi kualitas di mata konsumen dan menentukan pangsa pasar (*Market share*). Karena itu, bila kita ingin kembali ke formasi bersaing sesungguhnya, pembenahan pertama – tama haruslah pada aspek manusia dalam perusahaan (Pella & Afifah, 2011:3) [5].

SDM dalam hal ini karyawan, harus diakui sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Menurut Pora (2011:3) [6], remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki sistem remunerasi seperti pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Sistem Remunerasi PT. Pos Indonesia (Persero)

No.	Jenis		Keterangan
1.	<i>Base Pay</i>	Gaji Dasar	Pemberian gaji dasar/pokok dilakukan setiap bulan berdasarkan jabatan dan posisi karyawan.
2.	<i>Variable Cost</i>	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan yang diberikan karena status sebagai karyawan perusahaan, meliputi tunjangan hari raya, uang cuti dan beasiswa pendidikan. - Tunjangan yang diberikan karena posisi yang diduduki karyawan, yaitu pakaian kerja, sewa guna fasilitas kerja, uang representasi, bantuan uang transport.
		Insentif	Diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja diatas rata – rata dan dilakukan setiap triwulan dalam setahun dengan syarat apabila setiap triwulan perusahaan memperoleh keuntungan.
		Bonus	Diberikan setiap akhir tahun seperti gaji ke 13 dan 14 apabila perusahaan memperoleh keuntungan.
3.	<i>Benefit</i>	Jaminan Kesehatan	Perusahaan memberikan benefit ini untuk keperluan yang berkaitan dengan kesehatan karyawan.
		Dana Pensiun	Diberikan setelah karyawan pensiun dari pekerjaannya.

Sumber : Bagian Remunerasi dan K-3 PT. Pos Indonesia (Persero)Bandung

Sistem remunerasi yang diterapkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) tidak berubah sejak lima tahun terakhir, namun ada perubahan jumlah nominal yang diberikan dari beberapa komponen remunerasi seperti, gaji dasar, tunjangan, bonus dan insentif. Untuk mengetahui kesesuaian perubahan remunerasi tersebut dengan kebutuhan karyawan, maka penulis melakukan *pilot study* dengan menyebarkan kuesioner terkait komponen remunerasi meliputi gaji dasar, tunjangan, insentif, bonus dan benefit kepada 10 karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Persepsi Karyawan

No.	Komponen Remunerasi	Jumlah Responden				Total
		Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas	
1.	Gaji Dasar	1	5	4	0	10
2.	Tunjangan	1	3	5	1	10
3.	Insentif	2	5	3	0	10
4.	Bonus	1	2	6	1	10
5.	Benefit	0	4	5	1	10

Sumber : Data yang telah diolah

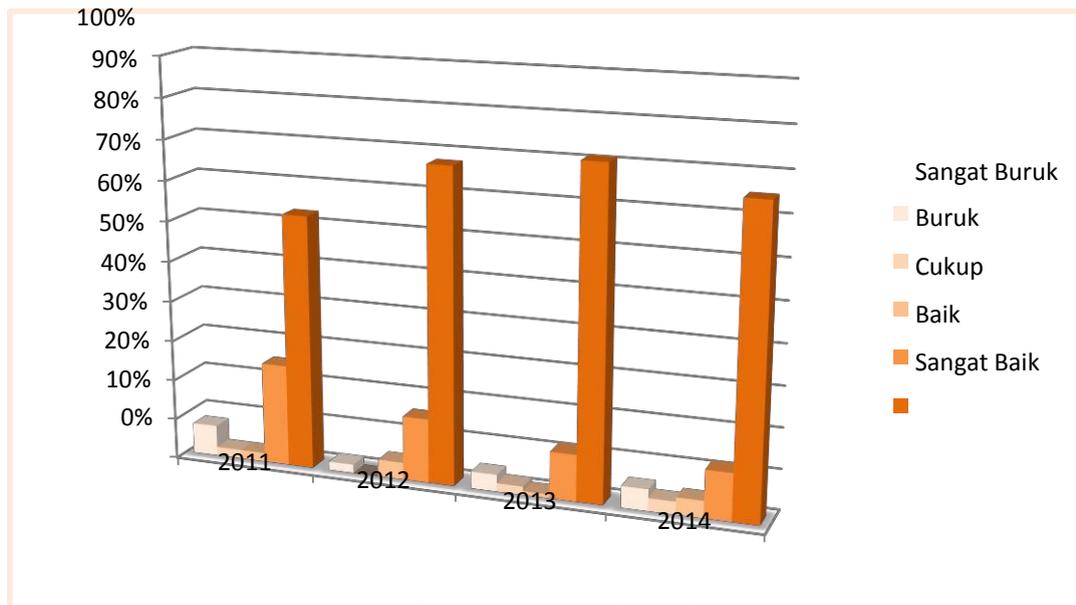
Hasil dari pilot study menunjukkan bahwa karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung masih kurang puas dengan remunerasi yang diberikan perusahaan. Dari keenam jawaban yang menyatakan alasan ketidakpuasan terhadap gaji dasar yang diberikan perusahaan, dapat disimpulkan bahwa karyawan – karyawan tersebut merasakan gaji dasar yang diterima kurang sesuai dengan kebutuhan hidup dan terdapat selisih nominal yang terlalu jauh untuk setiap jabatan. Selain itu, jawaban karyawan terkait insentif cenderung menunjukkan ketidakpuasan dengan alasan insentif yang diberikan kurang tepat sasaran karena perusahaan kurang memperhatikan beban dan kinerja karyawan. Beberapa karyawan beranggapan benefit terkait dana pensiun yang diterima kurang perencanaan dalam kesejahteraan karyawan sehingga dana pensiun yang diterima relatif kecil. Untuk bonus yang diterima karyawan dianggap sudah sesuai dengan kemampuan perusahaan dan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kelompok jabatan karyawan. Berdasarkan pilot study yang dilakukan, remunerasi yang diterima karyawan Sub direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat disimpulkan belum mendapatkan tanggapan positif dari seluruh karyawannya atau dapat dikatakan belum sempurna.

Besar kecilnya gaji/upah berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan pekerja/karyawan dan ini berkorelasi dengan tingkat produktivitas. Keuntungan atau manfaat yang didapat adalah terjadinya perubahan besar baik dalam bentuk perilaku maupun kinerja pekerja (produktivitas meningkat) sehingga pada akhirnya memperoleh output berupa keuntungan secara finansial bertambah besar pula (Pora, 2011:3) [6]. Apabila penghargaan yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan dan dapat memuaskan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan usaha atau kinerjanya (Moeheriono, 2012:268) [4].

Menurut Moeheriono (2012:95) [4], kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Robbins dalam Fitria et al. (2014:5) [2], pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja seseorang/karyawan berkaitan dalam mewujudkan tujuan organisasi karena kinerja karyawan dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu organisasi.

Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dinilai dengan SMKI (Sistem Manajemen Kinerja Individu) dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja yang dievaluasi setiap triwulan. Penilaian yang dilakukan mengacu pada KPI (Key Performance Indicator) yang telah ditetapkan perusahaan. Grafik kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada tahun 2011 sampai dengan 2014 seperti pada gambar 1.1.

Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung



Sumber : Data yang telah diolah

Pada grafik dalam gambar 1.1 terlihat fluktuasi kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung untuk setiap kategori selama periode 2011 – 2014. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang berada pada kategori Baik Sekali semakin meningkat setiap tahunnya, sedangkan pada gambar 1.4 diatas menunjukkan kinerja karyawan dengan kategori tersebut menurun pada tahun 2014. Maka dari itu perlu diadakan penelitian untuk mencari tahu ada atau tidak pengaruh remunerasi pada perusahaan terhadap tingkat kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil dari penelitian ini akan menentukan apa yang harus dilakukan perusahaan terhadap sistem remunerasi yang diterapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan Judul : **“Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan Sub Direktorat SDM mengenai sistem remunerasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung?
3. Bagaimana pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan Sub Direktorat SDM mengenai sistem remunerasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2. Dasar Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2013:10) [3], MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi – fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Menurut Bangun (2012:6) [1], manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Remunerasi

Istilah remunerasi seringkali disama artikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi. Keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan (Fitria *et al*, 2014:4) [2]. Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3) [6].

2.2.1 Komponen Remunerasi

Komponen remunerasi menurut Pora (2011:12) [6] adalah sebagai berikut ini:

1. Gaji
Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.
2. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan.
3. *Benefit*
Hal – hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah *service* (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh – contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh – contoh *service* (pelayanan) adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.
4. Bonus dan Komisi
Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang *cash*, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.
5. Tunjangan
Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya, tunjangan ada dua macam yaitu:
 - a. Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi tertentu.
 - b. Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

2.3 Kinerja

Berdasarkan teori yang dijelaskan Moehariono (2012:95) [4], kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Yani (2012:117) [8], kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.3.1 Dimensi Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009:11) [7], dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek – aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Milner dalam Sudarmanto (2009:11) [7] mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, aspek ini digunakan untuk mengukur tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- b. Kuantitas, aspek ini digunakan untuk mengukur jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan kecepatan dan ketepatan pada waktu tertentu.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja aktif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.4 Metode Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket) dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis/uji-t.

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Perempuan yaitu sebanyak 53% dan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 47%. Berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia diatas 45 tahun yaitu sebanyak 28%. Berdasarkan pendidikan terakhir didominasi responden dengan pendidikan sarjana/S1. Berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan yang telah bekerja lebih dari 8 tahun.

3.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan analisis deskriptif

Variabel	Nilai rata-rata (%)	Kesimpulan
Remunerasi (X)	70,3%	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	73%	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan sudah puas dengan sistem remunerasi yang diberikan perusahaan karena variabel X berada pada kategori Tinggi. Kinerja Karyawan sudah berada baik karena berada pada kategori Tinggi.

3.3 Hasil Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil perhitungan regresi linear sederhana

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.579	.238		6.647	.000
	Remunerasi	.429	.083	.477	5.174	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3.2 diatas maka persamaan regresi sederhana yang didapatkan adalah seperti berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,579 + 0,429X$$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. a : 1,579

Konstanta sebesar 1,579 menyatakan bahwa tanpa adanya kenaikan nilai dari variabel remunerasi (X) atau nilai variabel remunerasi adalah nol, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 1,579.

2. b : 0,429

Jika remunerasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja akan meningkat 0,429 satuan.

Kesimpulan yang didapatkan dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah jika remunerasi meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

3.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis/uji-t, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3.3 Hasil uji hipotesis

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.579	.238		6.647	.000
	Remunerasi	.429	.083	.477	5.174	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS

Pada tabel 3.3 diatas terlihat nilai t-hitung = 5,174. Untuk mengetahui nilai t-tabel, maka perlu diketahui terlebih dahulu derajat kebebasan (df) t-tabel pada signifikansi 0,05 dengan cara berikut ini :

$$df = n - k \text{ (sampel - jumlah variabel)} = 93 - 2$$

$$df = 91$$

Dari hasil tersebut, didapatkan nilai t-tabel = 1,671 maka t-hitung > t-tabel (5,174 > 1,671). Keputusan yang didapatkan adalah H_0 ditolak yang artinya sistem remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3.4 Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.227	.219	.38884

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3.4, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi untuk pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah sebesar 22,7% dan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar remunerasi.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian remunerasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik karena sistem remunerasi yang diterapkan sudah berada dalam kategori tinggi/baik. Kelemahan remunerasi yang diberikan terletak pada komponen gaji dasar. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan beranggapan bahwa gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan ekonomi mereka dan menjadi salah satu sebab kinerja karyawan belum termasuk dalam kategori Sangat Tinggi.
2. Karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal tersebut berarti bahwa karyawan sudah menjalankan pekerjaannya dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi, remunerasi memiliki pengaruh sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.2 Saran

4.2.1 Saran untuk Objek Penelitian

1. PT. Pos Indonesia (Persero) perlu mempertimbangkan untuk menyesuaikan gaji dasar yang diberikan kepada karyawan dengan kenaikan kebutuhan ekonomi tiap regional agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan gaji dasar kepada karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan.
2. Karyawan Sub Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung perlu lebih teliti dalam melakukan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan agar kualitas kerja yang dihasilkan lebih baik. Selain itu, perusahaan disarankan menerapkan sistem *reward and punishment* yang lebih memotivasi terkait kinerja karyawan.

4.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya mengkaji lebih banyak teori dan penelitian ilmiah yang lebih luas yang dapat digunakan dalam penelitian terkait agar lebih banyak referensi yang digunakan sebagai dasar – dasar penelitian dan penelitian yang dilakukan lebih optimal.
2. Pada penelitian ini hanya meneliti tentang sistem remunerasi dengan teknik analisis regresi linear sederhana, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan membahas faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain – lain dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda seperti analisis regresi berganda ataupun *path analysis*. Serta tidak hanya mengukur tingkat kinerja karyawan tetapi juga aspek lain seperti kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- [2] Fitria, Risni., Idris, Adam., dan Kusuma, Aji Ratna (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama. *e-Journal Administrative Reform*, Volume 2 No. 3, 1691-1704.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [4] Moehersono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Pella, Darmin Ahmad dan Inayati, Afifah (2011). *Talent Management*. Jakarta Pusat : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Pora, de Antonio (2011). *Remunerasi - Kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- [7] Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [8] Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.