

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANDHY
PUTRA MAKMUR JAWA BARAT**
*EFFECT OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT
SANDHY PUTRA MAKMUR WEST JAVA*

Adika Prabowo¹, Syarifuddin²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹adikaprabowo1@gmail.com ²syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT Sandhy Putra Makmur terhadap kompensasi yang di berikan oleh perusahaan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan Sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* atau acak, responden dalam penelitian ini 34 orang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam hal ini nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,618, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Kompensasi Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out and analyze how the performance of PT Sandhy Putra Makmur's employees towards the compensation given by the company.

This research method uses quantitative methods with descriptive research type. Sampling was done using a probability sampling method or random, respondents in this study were 34 people.

Based on the results of hypothesis testing, in this case, the value of the correlation coefficient (r) of 0.618, which means there is a strong relationship between Compensation and Employee Performance. The coefficient of determination of the calculation results obtained by 38.2%. This shows that Compensation provides an effect of 38.2% on employee performance, while the remaining 61.8% is influenced by other variables not examined in this study.

This study concludes that there is a positive and significant effect between the effect of compensation on employee performance at PT Sandhy Putra Makmur, West Java. This shows that increasing compensation will improve employee performance.

Keywords: Human Resource Management, Employee performance, Employee Compensation

1. Pendahuluan

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena SDM selain sebagai *asset* utama organisasi sekaligus sebagai pelaksana dari strategi organisasi. Peran penting SDM dalam sebuah organisasi dapat diukur dari kinerjanya. Untuk pemberian kompensasi dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja SDM dalam sebuah organisasi yang dilakukan secara periodik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Menurut Kasmir (2016:208) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang di lakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam sebuah organisasi salah satunya adalah Menurut Hasibuan (2012:193) bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri, akibat ketidakpuasan dalam pembayaran

kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Masalah kompensasi menjadi isu penting bagi semua organisasi tidak terkecuali PT Sandhy Putra Makmur. Hal ini sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Agus Rohli sebagai Staff HR (Human Resources) di PT Sandhy Putra Makmur, dimana hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi Kantor PT Sandhy Putra Makmur masih belum sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam hal ini nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,618, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui korelasinya terhadap kinerja karyawan peneliti melakukan analisis terhadap data kinerja karyawan pada periode waktu tahun 2017 sampai dengan tahun 2018. Berdasarkan data kinerja dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang pada kurung tahun 2017 sampai tahun 2018 mengalami fluktuasi. Kinerja karyawan yang belum mencapai target tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang diduga adalah kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Sandhy Putra Makmur.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perusahaan PT Sandhy Putra Makmur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi pada karyawan perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pada karyawan perusahaan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2017:4) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.2 Kompensasi dan Dimensi kompensasi

Badriyah (2015:154) bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian Fasilitas kepada karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap karyawan. Menurut Simamora (2015:445) kompensasi bisa langsung, di mana uang langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk nonmoneter. Terminologi dalam kompensasi adalah:

- a. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya).
- b. Insentif (incentive) adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan. Contoh-contoh tunjangan (benefit) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.
- d. Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas (perquisites) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili

2.3 Kinerja karyawan dan Dimensi karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) mengatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work).

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di kerapian, dan kelengkapan di dalam organisasi.

3. Ketepatan Waktu (Punctuality)

Yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan.

4. Efektifitas Biaya (Cost Effectiveness)

Tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan secara sederhana efektivitas meruapak perbandingan outcome dan input.

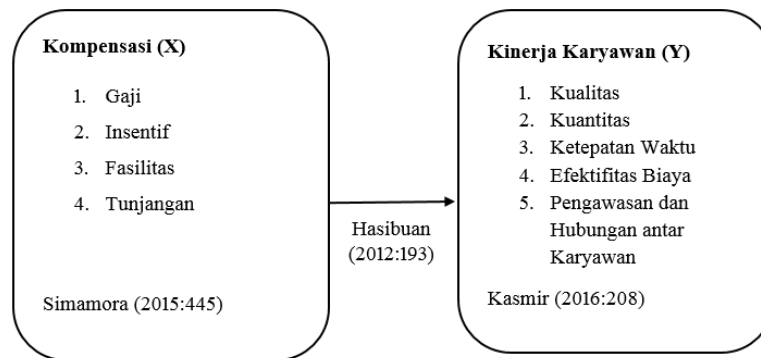
5. karyawan dan Hubungan Antar Karyawan (Employee and Inter Employee Relations)

Hubungan antar karyawan merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang baik dan akrab.

2.4 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:268) “keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula Kinerja juga menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi kepada karyawan”.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Peneliti, 2019

Hipotesis penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat”.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan, dan studi kasual adalah studi dimana peneliti ingin menemukan pengaruh dari satu atau lebih masalah. Atau dengan kata lain dapat mengetahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Pada Kompensasi terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Gaji sebesar 85,5%. Di dalam dimensi Gaji terdapat item pernyataan tertinggi yaitu pada item pernyataan “Sesuai dengan beban kerja.” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 87,1%. Tetapi Presentase nilai rata-rata pada dimensi Insentif memiliki nilai terendah sebesar 76,5%. Di dalam dimensi Insentif, dimana pada item pernyataan “Insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan” mendapatkan nilai rata-rata 75,9% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberian insentif belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan di perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan kurang mampu bekerja secara maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan yang dilakukan pada 34 karyawan PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,690	,412		4,104	,000		
	X_Total	,564	,098	,618	5,780	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y_Total

Dari *output software* SPSS 22 pada Tabel 4.1 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,690 + 0,564X$$

Nilai konstanta *a* memiliki arti bahwa Kompensasi (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh Kompensasi, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 1,690. Untuk koefisien regresi *b* memiliki arti bahwa jika variabel Kompensasi (X) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,564.

4.3 Uji Hipotesis

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana dimana koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,564 sehingga dapat dikatakan variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, selain itu dapat dilihat juga pada uji hipotesis dimana nilai thitung (5,780) \geq ttabel (2,036) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya Kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengolahan dan analisis data juga menunjukkan bahwa Kompensasi (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang ikut mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 for Windows yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	,618 ^a	,382	,371	,36373	,382	33,405	1,998

a. Predictors: (Constant), X_Total

b. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,618, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,618)^2 \times 100\% = 38,2\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kompensasi secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan pada hasil pengujian kausalitas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,780 \geq 4,104$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sandhy Putra Makmur Jawa Barat, Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Badriyah (2015). *Kegiatan Kompensasi Terhadap Kinerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [2] Handoko. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- [3] Kasmir. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [4] Simamora (2015). *Kerangka Penelitian Kompensasi Edisi Empat Belas, Pengertian Dimensi Kompensasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.