

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG

¹⁾Fais Helmi Lukmanul Hakim, ²⁾Alini Gilang S.H., M.M.

^{1,2,3)}Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
Jalan Telekomunikasi Terusan Buah Batu No. 1 Bandung, Jawa Barat 40257

¹⁾Email: faishelmi@students.telkomuniversity.ac.id, ²⁾Alinigilang55@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu perusahaan agar dapat berjalan dengan semestinya. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan dari suatu perusahaan berasal dari sumber daya yang dimilikinya. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan melakukan pemberian kompensasi bagi karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan bersifat kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 78 responden pada karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi berada dalam kategori tinggi sebesar 78,7%. Sementara tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi sebesar 82,6%. terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,2%, sedangkan sisanya sebesar 50,8% terdapat variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan kompensasi dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Human resources have an important role in running a company. Good human resources will help the company to be able to run properly. This is because the employee's performance of a company comes from the resources it owns. In order to achieve the company's objectives, the company needs to pay attention to employee performance by doing compensation for employees. So it can be known that the purpose of this research to know how to influence compensation on the employee performance of PT Dana Pensiun Telkom Bandung.

The type of research used in this research is a quantitative method with a type of descriptive and causal research. The sampling techniques used are saturated sampling. Samples taken as many as 78 respondents in PT Dana Pensiun Telkom Bandung employees. The data collection techniques in this study used observation techniques, interviews, and dissemination of questionnaires.

Based on the results of the study, showed that respondents ' responses to compensation were in high category of 78.7%. While the respondents ' response to employee performance is in a high category of 82.6%. There is a positive and significant influence on employee performance by 49.2%, while the remaining 50.8% there are other variables that affect employees ' performance which is not researched in the study. Conclusions of compensation and employee performance are in high category and compensation is positively and significantly withing the performance of employees.

Keywords: *human resource management, compensation, employee performance*

1. Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satu factor penting dalam pengembangan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang merupakan pelaku utama dalam perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Sumber daya manusia berpotensi besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada suatu peralatan fasilitas modern yang di berikan oleh perusahaan, sarana atau prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, supaya yang akan menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutimen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutus hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dengan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Kinerja karyawan pada PT Dana Pensiun Telkom Bandung dari tahun 2017 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan dilihat dari presentasi perolehan nilai P3 sebanyak 92% yang artinya sebanyak 71 karyawan yang memperoleh nilai tersebut. Perusahaan tidak menginginkan kinerja karyawannya turun. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya naik dari tahun ke tahun, oleh karena itu perusahaan pemberian kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Kompensasi menurut Kasmir (2016:233) menyatakan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Yang artinya bahwa perusahaan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya balas jasa yang diberikan kepada karyawannya merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan selama bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”**

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

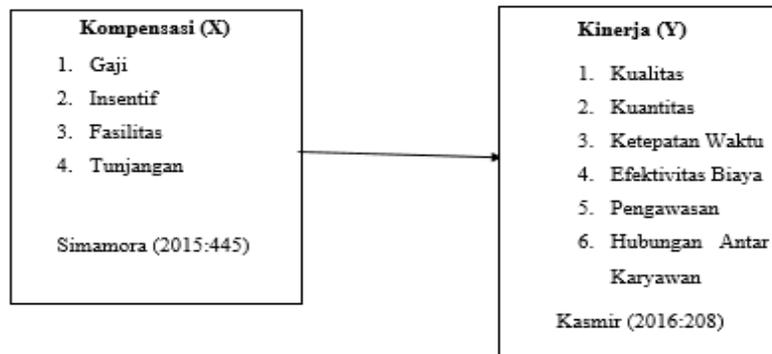
2.1 Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Kasmir (2016:6) adalah sebuah strategi untuk menjalankan fungsi-fungsinya dengan menangani karyawan melalui proses pengelolaan, rekrutimen, seleksi, pelatihan, pembentukan karakter hingga pemberian kompensasi dengan menjaga hubungan kerja yang baik sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan serta bisa meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait. MSDM yang dimiliki haruslah dikelola, diatur dengan sebaik-baiknya agar dapat termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Wardhana (2014:135-136) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan). Kompensasi dalam hal ini dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung artinya adalah sesuatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pemimpinan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Santoso dan Masman (2016:134) mengatakan bahwa kinerja perseorangan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam memberikan kompensasi, artinya semakin tinggi kinerja seseorang tersebut maka kompensasi yang didapat semakin besar.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Simamora (2015:445), Kasmir (2016:208)

Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

2.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dimana kompensasi sebagai variabel independen atau bebas dan kinerja karyawan dependen atau terikat. Menurut sugiyono (2016:2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk nmenguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling yang meliputi sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 78 responden sebagai sampel yang digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang ada dari perusahaan.

3. Pembahasan

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normalitas residual yaitu uji statistik nonparametik, Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28859318
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.045
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

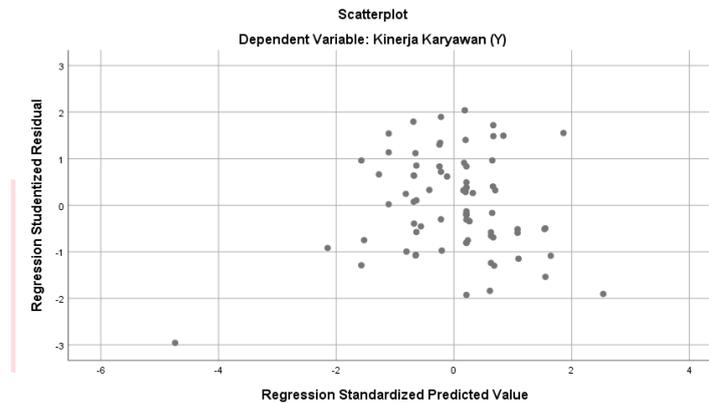
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dari tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa nilai signifikansi residual sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual $> 0,05$ maka distribusi dari data memenuhi asumsi normalitas.

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.187	.235		5.048	.000
	Kompensasi (X)	.653	.076	.702	8.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas, mendapatkan hasil perolehan bentuk persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 1,187 + 0,653 X$$

Nilai konstanta sebesar 1,187 memiliki arti bahwa jika variabel bebas (X) yakni bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan Kinerja Karyawan akan bernilai 1,187. Hal ini menunjukkan indikasi awal bahwa variabel bebas memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap variabel terikat Y, dikarenakan kehadirannya (nilai X yang tidak 0) sangat diperlukan untuk menghasilkan nilai Y yang bernilai positif.

Nilai koefisien regresi Kompensasi (X) sebesar 0,653 memiliki arti bahwa jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu atau semakin baik, maka diprediksikan Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,653. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin tinggi kompensasi maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja karyawan.

3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Analisis koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.486	.29049

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 492 atau 49,2%. Jika dihitung berdasarkan rumus manual akan tampak seperti berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,702^2 \times 100\%$$

$$KD = 49,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung sebesar 49,2%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 49,2\% = 50,8\%$ merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti di luar penelitian. Dalam penelitian Fitri, F.R., Syarifuddin (2018) kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 3.4 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.187	.235		5.048	.000
	Kompensasi (X)	.653	.076	.702	8.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan penulis (2020)

dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 8,586. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df = n-k-1 = 78-1-1 = 76$ untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992. Diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompensasi sebesar $8,586 > t\text{-tabel} (1,992)$, maka H_0 ditolak. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3.5 Hasil Penelitian

dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 8,586. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df = n-k-1 = 78-1-1 = 76$ untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992. Diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompensasi sebesar $8,586 > t\text{-tabel} (1,992)$, maka H_0 ditolak. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut.

1. Kompensasi PT Dana Pensiun Telkom Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
2. Kinerja karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
3. Terdapat berpengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Pensiun Telkom Bandung sebesar 49,2%, sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan agar bisa dijadikan bahan masukan untuk perbaikan kedepannya bagi PT Dana Pensiun Telkom Bandung adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kompensasi, diketahui dimensi yang memiliki nilai terendah adalah fasilitas pada item saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Maka perlu bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan fasilitas sarana dan prasarana yang ada diperusahaan seperti ruangan kerja, peralatan kerja dan tempat parkir kendaraan. Sehingga diharapkan perusahaan untuk memperhatikan lagi fasilitas tersebut yang berguna untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- b. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja, diketahui yang memiliki nilai terendah adalah efektifitas biaya pada item saya merasa bahwa saya telah menggunakan fasilitas kerja dengan efektif. Maka disarankan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan fasilitas kerja untuk karyawan, lebih di perhatikan persediaan alat kerja, kemampuan untuk menggunakan, serta layout dalam penyimpanan fasilitas kerja. Sehingga karyawan dapat menggunakan dengan bijak fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan. Guna untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Fitri, F.R., & Syarifuddin. (2018). Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Primajasa Perdanarayautama Cabang Soekarno-Hatta Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Unpas*. 11(2) 11-22
- [2] Hartatik, Indah Puji, 2014, Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [4] Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [5] Santoso, Y. & Masman, R. (2016). *A practical guidance to executive compensation management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [6] Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- [8] Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.