

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT SANAMPAN KAYA BAHAGIA)

Adryan Septiady

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut
adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

Rifa Rahma Sandika

Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut
adryanseptiady@stieyasaanggana.ac.id

Abstract

This research is based on the background that employee performance at PT Sanampan Kaya Bahagia has not been optimal in carrying out their work activities, where there are still several goals that have not been achieved. This research aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT Sanampan Kaya Bahagia. The method used is a descriptive and associative method with a quantitative approach. The data analysis technique is using statistics with the help of SPSS 26 with validity test, reliability test, correlation test, coefficient of determination test and t test. From the correlation results, it is clear that compensation has a strong influence on employee performance with a value of 0.711 and a coefficient of determination of 50.5% and the remaining 49.5% is influenced by other factors not studied. And the t test value states that the compensation variable has a positive effect on employee performance at PT Sanampan Kaya Bahagia.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini berlatar belakang kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia belum maksimal dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya, dimana masih terdapat beberapa tujuan yang belum tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yaitu menggunakan statistik dengan bantuan SPSS 26 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji t. Dari hasil korelasi diperoleh keterangan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,711 dan koefisien determinasi sebesar 50,5% dan sisanya sebesar 49,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai uji t menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sanampan Kaya Bahagia.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dunia usaha dan dunia industry pada saat ini menghadapi persaingan yang begitu ketat yang disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan, sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi guna memberi pelayanan

terbaik serta bermanfaat. Pada situasi sekaranag perusahaan bukan hanya bisa memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga harus mampu berorientasi pada nilai (*customer value*) (Putra, dkk, 2016). Keberadaan sumber daya manusia yang dapat diandalkan

sangat memiliki peranan penting dibandingkan dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Supaya perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi, perusahaan perlu memperhatikan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi (Mulyeni et al., 2023).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Cahya et al., 2021).

Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan dapat tercapai apabila terpenuhi salah satu faktor penting yaitu kompensasi. karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial

untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Handoko, 2018: 18).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan berbagai masalah mengenai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran yang bermasalah.
2. Jumlah omzet menurun.
3. Perusahaan kesulitan dalam proses menyesuaikan sirkulasi pekerjaan.
4. Penyalahgunaan jatah cuti.

Selain fenomena di atas, penilaian kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia mengalami penurunan dalam bagian disiplin dan produktifitas kerja, yaitu dapat digambarkan pada tabel rata-rata penilaian kinerja karyawan. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT Sanampan Kaya Bahagia periode tahun 2021-2022:

Tabel 1. Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Sanampan Kaya Bahagia Pada Tahun 2021 dan 2022

NO	UNSUR	2021		2022	
		%	Ket	%	Ket
1	Integritas	80	Baik	79	Baik
2	Komitmen	75	Baik	76	Baik
3	Disiplin	77	Baik	74	Cukup
4	Kerja Sama	90	Baik	90	Baik
5	Kejujuran	80	Baik	79	Baik
6	Tanggungjawab	83	Baik	83	Baik
7	Attitude	79	Baik	79	Baik

8	Produktifitas Kerja	83	Baik	74	Cukup
---	---------------------	----	------	----	-------

Sumber: Manajer PT Sanampan Kaya Bahagia

Mengacu pada standar nilai kinerja karyawan dalam Pasal 17 PP Nomor 46 Tahun 2011 dinyatakan dengan angka sebagai berikut: a. 91 ke atas (sangat baik) b. 76 - 90 (baik) c. 61 - 75 (cukup) d. 51 - 60 (kurang) e. 50 ke bawah (buruk). Berdasarkan data di atas diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia mengalami penurunan dalam bagian disiplin dan produktifitas kerja. Maka dari itu, perusahaan menuntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus bertumbuh dan berkembang.

Berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan dengan mengambil judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sebelumnya juga sudah banyak yang melakukan penelitian diantaranya (Lubis et al., 2021) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan, dimana dalam penelian sebelumnya ada variberl moderator antara kompenasi terhadap kinerja yaitu varibel kepuasan, sedangkan dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh langkung terhadap kinerja.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian data primer diperoleh dari studi lapangan melalui wawancara dan koesioner yang disebarkan kepada responden karyawan PT Sanampan kaya Bahagia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sanampan kaya Bahagia pada bagian Customer Service sebanyak 35 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh. Hal ini berhubungan dengan sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto (2014: 107) “Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka akan lebih baik jika diambil semuanya”. Sehingga sampel dari penelitian ini yaitu 35 orang yang merupakan karyaawan pada bagian Customer Service di PT Sanampan kaya Bahagia. Dalam menganalisis data, uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji t.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2. Kompensasi (Rating Scale = Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden x Skor Tanggapan Responden Kompensasi)

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Tanggapan Responden
Sangat Setuju	$7 \times 35 \times 5 = 1.225$	$77 \times 5 = 385$
Setuju	$7 \times 35 \times 4 = 980$	$132 \times 4 = 528$
Kurang Setuju	$7 \times 35 \times 3 = 735$	$24 \times 3 = 72$
Tidak Setuju	$7 \times 35 \times 2 = 490$	$7 \times 2 = 14$
Sangat Tidak Setuju	$7 \times 35 \times 1 = 245$	$5 \times 1 = 5$
Total		1.004

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Dari tabel di atas didapat sangat setuju dengan nilai sebesar 385, setuju dengan nilai 528, kurang setuju dengan nilai 72, tidak setuju dengan nilai 14 dan sangat tidak setuju dengan nilai 5. Berdasarkan angka diperoleh dari *rating scale* bahwa indeks maksimum 1.225 dan nilai indeks minimum 245 serta nilai total jawaban responden sebanyak 1.004.

Tabel 3. Kinerja Karyawan

(Rating Scale = Jumlah Pernyataan x Jumlah Responden x Skor Tanggapan Responden Kinerja)

Tanggapan Responden	Nilai Indeks	Nilai Tanggapan Responden
Sangat Setuju	$12 \times 35 \times 5 = 2.100$	$116 \times 5 = 580$
Setuju	$12 \times 35 \times 4 = 1.680$	$287 \times 4 = 1.148$
Kurang Setuju	$12 \times 35 \times 3 = 1.260$	$67 \times 3 = 201$
Tidak Setuju	$12 \times 35 \times 2 = 840$	$0 \times 2 = 0$
Sangat Tidak Setuju	$12 \times 35 \times 1 = 420$	$0 \times 1 = 0$
Total		1929

Sumber : Hasil pengolahan data, 2023

Dari tabel di atas didapat sangat setuju dengan nilai sebesar 580, setuju dengan nilai 1.148, kurang setuju dengan nilai 201, tidak setuju dengan nilai 0 dan sangat tidak setuju dengan nilai 0. Berdasarkan angka diperoleh dari *rating scale* bahwa indeks maksimum 2.100 dan nilai indeks minimum 420 serta nilai total jawaban responden sebanyak 1.929.

Uji Korelasi

Tabel 4. Uji Korelasi

Variabel X	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Variabel Y	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang “Kuat” yaitu sebesar $r = 0,711$. Karena berada di antara level 0,600 – 0,799 artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi mempunyai peran penting terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.490	3.243

a. Predictors: (Constant),

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Variabel X Atau dengan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = 0,711^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,505 \times 100\%$$

$$KD = 50,5\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa besarnya kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia adalah sebesar 0,505 atau 50,5%. Sementara sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-7.798	6.627		-1.177	.248
Variabel X	.738	.127	.711	5.807	.000

a. Dependent Variable: Variabel X
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 5.807 dengan nilai sig 0,000. Hasil pengujian hipotesisnya maka nilai t hitung (5.807) dapat dibandingkan dengan nilai t tabel (0,05;df) atau (0,05;35-2) sebesar 1.692. Sesuai dengan kaidah keputusan nilai t

hitung > t tabel atau 5.807 > 1.692 atau nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil alpha 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan) Pada PT Sanampan Kaya Bahagia

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia, maka dilakukan uji korelasi dan uji determinasi. Berdasarkan hasil uji korelasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,711 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan pengaruh positif yang “kuat” antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena hasil perhitungan koefisien korelasi berada pada interval 0,600 – 0,799. Sedangkan nilai determinasinya adalah sebesar 0,505 atau 50,5% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sanampan Kaya Bahagia dipengaruhi oleh kompensasi, dan sisanya 49,5% tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Dari hasil pengujian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara

Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia. Hal ini sejalan dan turut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riniastuti (2019) yang berjudul “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Utama” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Utama. Kemudian penelitian terdahulu lainnya juga dilakukan oleh Agung (2019) yang berjudul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT JAEIL Indonesia” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT JAEIL Indonesia.

Kontribusi dan implikasi dari hasil penelitian ini bagi perusahaan, setelah dilakukan penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja, maka perusahaan sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan asas keadilan dan kelayakan, sehingga kondisi tersebut mampu menciptakan iklim kinerja yang lebih baik dan meningkat.

D. Simpulan

Berdasarkan data yang sudah didapatkan peneliti dan dianalisis pada bab sebelumnya yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan ambaran kompensasi pada PT Sanampan Kaya Bahagia dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan rating scale yang dikategorikan mempunyai kriteria baik, dengan skor rating scale sebesar 1.004 dimana skor tersebut terletak antara skor 980 (S) dengan skor 1.225 (SS). Gambaran kinerja karyawan pada PT Sanampan Kaya Bahagia dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan rating scale yang dikategorikan mempunyai kriteria baik, dengan skor rating scale sebesar 1.929. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan berada diantara titik 1.680 (S) dan 2.100 (SS). Berdasarkan hasil pengujian dan analisis statistik dengan menggunakan rank spearman, terdapat hubungan yang “kuat” antara variable X (Kompensasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal tersebut di tunjukan dengan nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,711 atau 71,1% yang ada pada interval 0,600 – 0,799, serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,50 atau 50,5% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sanampan Kaya Bahagia dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

E. Daftar Pustaka

- Ambarwati, Arie. 2018. *Perilaku dan Teori Organisasi (Edisi 1)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Anang Firmansyah dan Budi Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Sleman: CV Budi Utama.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Aplikasi IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Muchlis Adnan, S. H. 2017. *Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Yogyakarta: Truusmedia Grafika.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. 2021. *Kinjerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nashar. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Pamekasan: Pena Salsabila.
- Nugiyantoro, G. M. 2017. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.\
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press
- Siti Mujanah,. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.