



Article History:

Submitted:
20-02-2019

Accepted:
04-03-2019

Published:
14-03-2019

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SUMBER MITRA SEJATI JOMBANG

Reny Murdyana¹,
Shanti Nugroho Sulistyowati²

Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang^{1,2}

Email: ¹reny.murdyana@gmail.com, ²shantinugroho@yahoo.com

URL:<https://doi.org/10.32682/jpekbm.v3i1.1086>

DOI: 10.32682/jpekbm.v3i1.1086

Abstract

This study aims to explain the presence or absence of the effect of compensation on employee performance in the CV. Sumber Mitra Sejati. Data collection methods in this study using: questionnaires, and documentation. In this study sampling was conducted using saturated sampling techniques with a population of 30 employees in the marketing department, the researchers took samples in this study as many as 30 employees. The analysis used in this study includes: descriptive method with a quantitative approach. In the coefficient table, it can be seen that the constant value (a) is 16.659 while the compensation value is 0.588. The constant of 16,659 means that the constant value of the compensation variable is 16,659 The regression coefficient X of 0.588 implies that every 1% increase in the value of compensation then the value of employee performance increases by 0.588 the regression coefficient is positive. So it can be said the direction of the effect of variable X on variable Y. Based on column Sig. compensation variable of 0.030 which means the value is <0.05. So Ha is accepted, which means the compensation variable has a significant effect on employee performance CV. Sumber Mitra Sejati.

Keywords: Compensation, Employee Performance.





Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan : kuesioner, dan dokumentasi. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi 30 karyawan di bagian marketing maka peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada tabel coefficient dapat diketahui pula nilai constant (a) sebesar 16,659 sedang nilai kompensasi sebesar 0,588. Konstanta sebesar 16,659 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kompensasi adalah 16,659 Koefisien regresi X sebesar 0,588 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,588 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan pada kolom Sig. variabel kompensasi sebesar 0.030 yang artinya nilai tersebut <0,05. Sehingga H_0 diterima yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mitra Sejati.

Kata kunci : *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetensi. Tidak jarang kita lihat banyak perusahaan baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetisi bisnis karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Putra, Bagia, Suwendra 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan. Agar sumber daya manusia bisa lebih produktif dalam bekerja. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan



sangat menentukan, karena keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memilih karyawan yang profesional dan berkompeten dibidangnya agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Firmandari, 2014), kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal (Sugiyarti, 2012). Kinerja berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak. Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja salah satunya melalui pemberian kompensasi bagi karyawan. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi menurut Davis dan Werther (dalam Mangkuprawira, 2004), merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbal balik dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat

ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan (Rivai, 2004).

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk *finansial* dan kompensasi dalam bentuk *non finansial*. Menurut Rivai (2004), kompensasi dalam bentuk *finansial*, kompensasi *finansial* dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. Kemudian kompensasi dalam bentuk *non finansial* dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi *non finansial* yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Putri (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile. Hal ini membuktikan Pemberian kompensasi secara tepat akan meningkatkan kinerja karyawan, karenakan kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan (Mahmudi, 2005).

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Nitisemito, 1996). Ditambahkan lagi berdasarkan Pasal 1 Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah " suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

CV. Sumber Mitra Sejati merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang penjualan motor, khususnya menjual berbagai merk sepeda motor honda yang sampai saat ini masih beroperasi. Dealer ini semakin lama semakin berkembang dan semakin meningkat penjualannya, seperti yang kita ketahui seiring berjalannya waktu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor semakin lama semakin banyak pesaingannya, namun keberadaan

CV. Sumber Mitra Sejati tidak dapat dipandang sebelah mata karena keberhasilannya untuk bertahan dtengah persaingan usaha sejenis.

Hasil observasi yan dilakukan peneliti disertai dengan wawancara dengan narasumber koordinator marketing di CV. Sumber Mitra Sejati, disebutkan bahwa banyak karyawan keluar masuk pekerjaan pada setiap tahunnya, belum diketah secara pasti alasan banyaknya karyawan yangeluar masuk perusahaan tersebut. Namun secara teori menyebutkan keberadaan kompensasi sangat penting bagi karyawan. Untuk mengetahui jawaban pasti tentang kondisi yang dialami perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. sumber mitra sejati jombang. Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mitra Sejati

Metode Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan pendekatan statistic kuantitatif dengan uji regresi linier sederhana yang tujuannya untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

b. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Sumber Mitra Sejati di bagian marketing dengan populasi seluruhnya 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2011) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Alasan peneliti mengambil teknik sampling jenuh dikarenakan teknik ini cocok dengan keadaan perusahaan dimana terdapat karyawan yang jumlahnya kurang dari 100 orang dan teknik ini mengharuskan untuk mengambil semua sampel.

c. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah berupa, lembar pedoman observasi, angket atau kuisisioner dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik angket ini digunakan untuk mengungkap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati.

d. Analisis Data

Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji parsial (Uji t) untuk mengukur besar pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan uji regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.127	4.12238

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

sumber : data
diolah dari

program SPSS 16

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,397. Dari output tersebut diperoleh determinasi (R Square) 0,158. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan) adalah sebesar 15,8% dan sisanya sebesar 84,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.659	6.226		2.676	.012
	KOMPENSASI	.588	.257	.397	2.288	.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah dari program SPSS 16

Berdasarkan tabel ini diperoleh Hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS pada variabel kompensasi (X) dapat dilihat pada tabel Coefisien kolom sig. Bahwa nilai variabel Kompensasi (X) bernilai 0,030. Yang artinya bahwa kompensasi (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai sig > 0,05. Dengan persamaan regresi $Y = 16,659 + 0,588 X_1$

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Mahmudi, 2005), kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Nitisemito, 1996). Ditambahkan lagi berdasarkan Pasal 1 Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah “suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam pencapaian kinerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2018), Firmandari (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati. Setelah melakukan pengolahan data yang didapat dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil dari pengolahan data tersebut. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah didapatkan oleh peneliti, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,158 atau sebesar 15,8% yang dilihat pada uji Determinasi (R^2) Square, sedangkan 84,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. selain hal diatas yang membuktikan ada keterkaitan antara variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan nilai signifikan Uji t sebesar $2,288 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 0,361$ dengan nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi(X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pada tabel coefficient dapat diketahui pula nilai constant (a) sebesar 16,659 sedang nilai kompensasi sebesar 0,588. Konstanta sebesar 16,659 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel kompensasi adalah 16,659 Koefisien regresi X sebesar 0,588 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,588

koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian kompensasi secara adil dan layak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawam (Y) di CV. Sumber Mitra Sejati. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dari t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga H_0 diterima yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Mitra Sejati.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan membenahi sistem pemberian kompensasi khususnya upah dan gaji yang tepat akan menciptakan semangat dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan meningkat.
2. Meningkatkan pemberian kompensasi seperti perbaikan lingkungan dan ruangan kerja. Perbaikan sistem pemberian insentif dalam hal penetapan waktu pemberian insentif agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan.
3. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik maupun pemberian hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan. Memberikan penghargaan dalam bentuk nyata seperti piagam ataupun hadiah-hadiah guna memotivasi karyawan dalam bekerja.
4. Karyawan diharapkan memperhatikan arahan ataupun bimbingan serta mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan khususnya pada pelaksanaan tugas. Dengan adanya aturan-aturan dari perusahaan yang lebih disiplin maka akan mencapai keberhasilan perusahaan

References

Firmandari, Nuraini. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*, (online). Skripsi. Yogyakarta :

- Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga. pdf diunduh tanggal 12-11-2018.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. (2004). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Nitisemito, Alex S.. (1996). *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Putra, Bagia, Suwendra. (2016). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, (online). <http://download.portalgaruda.org/article>. diakses tanggal 10-11-2018.
- Putri, Utami Nadia (2018), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)*, (online). <http://eprints.ums.ac.id/63797/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> diakses tanggal 23-04-2019
- Rivai, Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Sugiyarti, Gita. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*. Jurnal Masyarakat Bisnis dan Lingkungan, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Undang-Undang Republik Indonesianomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran RI Tahun 2003 No. 13. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada