

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM)

Opan Arifudin¹



¹ STEI Al Amar Subang

Korespondensi:

¹ Opan.arifudin@yahoo.com

Artikel ini tersedia dalam:

<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190

Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019

e-ISSN: 2621-5306

p-ISSN: 2541-5255

How to Cite:

Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190

Copyright (c) 2019 Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRAK: Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha, perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha, perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat imbalan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila berusaha sendiri, mandiri berwiraswasta, mereka mendapatkan keuntungan dari sisa hasil usahanya, apabila bekerja pada badan hukum atau perusahaan, atau biasa disebut pabrik maka ia mendapat upah atau gaji sebagai kompensasi yang diberikan dari hasil jirih payah kerja atau jasa yang diberikan atau dilakukan pada perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Global Media

Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT: Every human being has an interest in fulfilling his life needs such as the need for food, drink, clothing, house, family to the needs of social community and others. To meet these needs humans must work. They can work alone on the basis of their skills, open a business, shop, be a trader, sell food, become coolies, contractors, teachers or work in a business entity, a company, etc. By working they get every human being has an interest to meet their daily needs such as food, drink, clothing,

housing, family and social needs and others. To meet these needs humans must work. They can work alone on the basis of their skills, open a business, shop, be a trader, sell food, become coolies, contractors, teachers or work in a business entity, a company, etc. By working they get paid income that can be used to meet their needs. If they are self-employed, self-employed, they benefit from the remnants of their business, if they work for a legal entity or company, or commonly called a factory, they will receive wages or salaries as compensation given from the results of work or services provided or performed by the company.

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of the employees of PT Global Media

The results obtained as follows: Compensation at PT Global Media obtained an average response of 3.89 respondents with good criteria The performance of employees of PT Global Media obtained an average respondent's answer of 3.87 with good criteria Compensation has a significant effect on performance.

Keywords: Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha, perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat imbalan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila berusaha sendiri, mandiri berwiraswasta, mereka mendapatkan keuntungan dari sisa hasil usahanya, apabila bekerja pada badan hukum atau perusahaan, atau biasa disebut pabrik maka ia mendapat upah atau gaji sebagai kompensasi yang diberikan dari hasil jirih payah kerja atau jasa yang diberikan atau dilakukan pada perusahaan.

Banyak sekali jenis atau macam perusahaan yang mempekerjakan manusia dalam proses produksinya, karena faktor manusia adalah salah satu dari kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang terkenal dengan istilah 6M yaitu Money, Method, Machin, Material dan Market.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran)

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

PT. GLOBAL MEDIA adalah salah satu perusahaan yang berbasis dari teknologi informasi, mempekerjakan manusia untuk mencapai tujuannya. Di dalam perusahaan terdapat berbagai macam karyawan dengan bermacam macam job discription yang berbeda-beda.

Dengan mempekerjakan karyawan, sebagai balas jasa atas pekerjaan pekerjaan karyawan perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, uang transport, uang penempatan, kesehatan, . Kompensasi tersebut diberikan berdasarkan beberapa kriteria, sehingga antara satu karyawan dengan karyawan yang lain terdapat perbedaan. Diantara yang membedakan kompensasi mereka adalah:

- a. Keahlian yang dinyatakan dengan jenjang pendidikan,
- b. Lama kerja dalam perusahaan,
- c. Tunjangan jabatan yang bebankan,

d. Biaya penempatan apabila diposisikan di kantor cabang. Dengan adanya perbedaan kompensasi tersebut bisa berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang tidak memahami akan hak dan kewajiban mereka di dalam perusahaan. Di samping itu pemberian kompensasi tersebut juga diperkiarakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak sekali faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, skill karyawan, kesehatan karyawan, kepribadian karyawan, gaya kepemimpinan dari atasan atau manager mereka dan masih banyak lagi yang lain.

Dalam penelitian ini dilakukan survey pendahuluan 23 Mei 2019, kepada 30 responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di peroleh data sebagai berikut :

Tabel 1

Data Survey Pendahuluan Penelitian

| DATA KUESIONER PENDAHULUAN | | | | | |
|---------------------------------------|---|----|--------|-------|--------|
| NO | PERTANYAAN | YA | | TIDAK | |
| | | | | | |
| 1 | Gaji yang anda terima adil dengan pekerjaan yang anda lakukan | 15 | 50% | 15 | 50% |
| 2 | Gaji yang diberikan perusahaan sudah layak/wajar | 5 | 16.67% | 25 | 83.33% |
| 3 | Insentif yang perusahaan berikan layak/wajar dan adil | 6 | 20% | 24 | 80% |
| 4 | Bonus yang anda terima sangat memuaskan | 8 | 26.67% | 22 | 73.33% |
| Jumlah prosentase rata2 respon | | | 28,33% | | 71,67% |

Sumber: olahan penulis dari survey ke perusahaan (2019)

Dari penelitian pendahuluan (Tabel 1) dapat dilihat bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pada item gaji, perusahaan memang sudah cukup adil, tapi kelayakannya di dibandingkan biaya hidup masih dirasakan kurang memuaskan, 83.33% dari karyawan yang dijadikan sampel penelitian pendahuluan merasakan bahwa gaji yang diterima belum layak. Sementara untuk insentif, 80% responden mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap insentif perusahaan. Begitupun untuk masalah bonus, 73.3% responden kurang merasa puas dengan bonus yang mereka dapatkan. Item nomer 1 sampai dengan 4, merupakan fenomena kelemahan kompensasi.

Data survey mengenai kinerja karyawan yang ada di PT Global Media yang diperoleh dari hrd adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Table rata-rata Kinerja Karyawan PT Global Media

| Periode | <2,5 | 2.5-3.5 | >3.5 | Jumlah karyawan |
|---------|------|---------|------|-----------------|
| 2012 | 10 | 25 | 10 | 45 |
| 2013 | 15 | 21 | 14 | 50 |
| 2014 | 32 | 20 | 13 | 65 |

Sumber: PT Global Media

Keterangan dari tabel data:

- <2,5 = skor kinerja karyawan yang kurang bagus
- 2,5 – 3,5 = skor kinerja karyawan yang cukup
- >3,5 = skor kinerja karyawan yang baik

Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi juga tidak kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal.

Nitisemito dalam Kadarisman (2012:116) mengatakan :

“Masalah kompensasi bukan hanya penting karena dorongan utama seorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien”.

Sedang Edwin Locke dalam AA.Prabu Mangkunegara (2012:74)

menerangkan :“intensif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan .penelitian dengan judul penelitian : **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA (PT.GM) BANDUNG”**

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Kadarisman,2012:31)

Dimensi kompensasi dalam penelitian ini adalah :

1. Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan Operasional
4. Tunjangan Kesehatan
5. Tunjangan Pensiun

Kinerja Karyawan

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,2011:18)

Dimensi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah :

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisilinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Kecakapan

10. Tanggungjawab

Hipotesis

Rumusan hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Media

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode Deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan suatu permasalahan yang ada kemudian di analisa sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tatacara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Nazir, 1988

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator “gaji” dengan presentase sebesar 21,3% dengan bobot 314 Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator insentif dimana mempunyai presentase 19,6% dengan bobot 290.Bobot rata-rata dari kedua indikator dihasilkan skor sebesar 295,2 yang termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat bahwa indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator kepemimpinan dengan presentase 10,7% dengan bobot 309, Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator kepribadian dengan presentasi 8,8% dengan bobot 264 .Bobot rata-rata dari sepuluh indikator dihasilkan skor sebesar 269 termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kinerja karyawan PT Global Media tinggi

Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap Kinerja. Angka 89,2% disini artinya setiap perubahan Kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel Kompensasi. Adapun sebesar 10,8% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

SIMPULAN.

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini :

1. Berdasarkan paparan jawaban responden mengenai Kompensasi di lingkungan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik
2. Berdasarkan paparan jawaban responden mengenai Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik
3. Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian, Sesuatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bacal, Robert, 2003. *Performance Management*. Terjemahan Surya Darma dan Yanuar. Jakarta.
- Dessler, Gerry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta
- Gibson James L. John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 2003. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan kesebelas, PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.

- Gomes, Cardoso Faustino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Gomez-Mejia, D.B Balkin dan RL. Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. USA: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Haryadi et.al.2004.*Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja*. Majalah Pendidikan.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2001. *Human Resources Management (Terjemahan)* Buku 1, Edisi Kesembilan, penerbit Salemba empat. Jakarta.
- Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Organizational Behaviour Human Behaviour at Work*. United States of Amerika: Mc graw-Hill Companies.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu.Yogyakarta
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Basri, Ahmad Fauzi Moch. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta. PT. Grafindo Prsada. Bandung.
- Wahjosumidjo. 202. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wallace, M.J. and Fay, C. H. 1998. *Compensation Theory and Practice, 2nd ed*. Kent Publishing Company. Boston.
- Werther, William B. Jr dan Keith davis. *Human Resources and Personel Management*. New york. 1993. McGraw Hill.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.