

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA MANUNGGAL KOTA TANGERANG

Rob Sosiatri¹, Muhamad Subhi Badrani²

Universitas Pamulang, Banten
robsosiatri@gmail.com¹, subhibadrani@gmail.com²

Submitted: 14th Aug 2021/ **Edited:** 25th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Sosiatri, R., & Badrani, M. S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA MANUNGGAL KOTA TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 750-756.

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of compensation on employee performance at PT. Cahaya Manunggal – South Tangerang. The research method used in this study is associative, which is a research method based on positive philosophy and is used to examine a particular population or sample. Associative research has a higher level when compared to descriptive. With this associative research, a theory can be built that serves to explain, predict and control a symptom. The analytical method used in this research is simple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and partial test (t). Statistically it is proven that the value of the compensation determinant on performance is 60.4%. That is, compensation has a very large opportunity in influencing employee performance. In a broader sense, it can be understood that employee performance is highly dependent on the reward system, the better the salary and incentives offered, the greater the possibility of increasing work productivity, so that organizational goals are achieved.

Keywords : Compensation, Performance, Employees

PENDAHULUAN

PT. Cahaya Manunggal adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa perawatan dan penyediaan barang berupa AC kebutuhan seluruh toko Alfamart Jabodetabek maupun Non Jabodetabek. khususnya pada penjualan AC, perawatan service AC secara periode dan kebutuhan material Alfamart. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap dan kontrak. Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan Kompensasi yang berupa Gaji, Tunjangan, Bonus Kinerja setiap akhir tahun nya dll. Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai.

Pemberian kompensasi merupakan proses membantu karyawan untuk menjadi lebih sejahtera atau untuk membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya (Anggrane, 2020). Pemberian bonus terjadi tidak selaras

atau tidak proposional kepada seluruh karyawan, jadi jika hal tersebut di biarkan akan membuat karyawan yang masa kerja nya terhitung belum sampai satu tahun tidak bersemangat dalam bekerja, yang akan membuat kinerja karyawan baru tersebut sedikit tidak maksimal, Namun setiap tahun terdapat kecenderungan tidak tercapainya target yang di berikan oleh perusahaan kepada para karyawan dan jika dibiarkan terus menerus seperti ini akan mengakibatkan vendor merasa kecewa dan merasa dirugikan karena banyak target yang tidak diselesaikan tepat waktu (Wahyu & Salam, 2020; Ahmad, A., Kura, K. M., Bibi, P., Khalid, N., & rahman Jaaffar, A. (2019).

Perusahaan harus lebih bisa memberikan tanggung jawab kepada masing masing karyawan agar lebih bisa memaksimalkan kemampuan individu tersebut agar tercapainya target yang diberikan perusahaan. Kompensasi dihadirkan sebagai pemicu lahirnya semangat kerja, dengan demikian akan terbentuk jiwa bertanggung jawab dan totalitas dalam bekerja (De Simone, L., McClure, C., & Stomberg, 2019). Dalam sebuah riset dijelaskan, faktor kompensasi merupakan satu-satunya instrumen organisasi yang terbukti mampu mengendalikan dan mengarahkan karyawan. Artinya, kompensasi menjadi faktor manajemen di dalam mempengaruhi psikologi dan emosi karyawan, maka semakin baik sistem kompensasi di atur, akan menciptakan lingkungan kerja yang prestatif.

Harras, et, al., (2020) mengemukakan, pekerjaan menuntut pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan kompensasi adalah bahan bakar ketiga faktor tersebut digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Secara nyata kompensasi memiliki arti penting bagi setiap karyawan, maka tidak heran jika banyak karyawan yang rela bekerja keras, bekerja menantang keselamatan, bekerja di bawah tekanan, dan sebagainya, karena kompensasi. Fakta ini memperkuat sistem manajemen, bahwa kebutuhan hidup seorang karyawan menjadi dasar kenapa orang mau bekerja dengan mengorbankan waktu, tenaga, dan jiwa, yakni hanya untuk mendapatkan kompensasi sebagai harga pemenuhan kebutuhan hidup.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Fahmi (2010:3) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu

periode waktu. Secara lebih luas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Artinya, kinerja adalah parameter suatu perusahaan maju dan berkembang. Oleh karenanya, kinerja dijadikan parameter perusahaan di dalam menilai kelayakan seorang karyawan, bahkan kinerja menjadi alasan utama perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja (Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Dalam teori psikologi industri dijelaskan, kinerja menjadi penting karena perusahaan dibangun atas dasar tujuan, maka menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kerugian yang sangat besar, baik secara materil maupun kesempatan (SHEIKH, M. F., BHUTTA, A. I., & SULTAN, J. (2019).

McCloy dalam Umam (2010:187) mengatakan bahwa kinerja berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, persyaratan yang harus dipenuhi adalah memiliki dan pengetahuan, keterampilan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja paa tugas pekerjaannya selama beberapa tenggang waktu tertentu dengan tingkat usaha tertentu.

Kompensasi

Di negara kita sebagian besar rakyatnya merupakan tenaga kerja pada instansi pemerintah, yayasan, dan pabrik. Hal itu disebabkan karena tidak semua orang dapat menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri.

Menurut Simamora (2015:422), Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminology kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, meskipun begitu, terminology kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Jika dikelola secara benar kompensasi bisa membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Secara teoritis, kompensasi dipahami sebagai pendapatan yang secara langsung merupakan tujuan utama seorang

karyawan bekerja. Artinya, bagi karyawan kompensasi adalah hal yang dapat memenuhi seluruh kebutuhan hidup finansialnya, seperti kebutuhan sandang, papan, pangan, dan sebagainya (Al-Shaer, H., & Zaman, 2019). Oleh karena itu, karyawan akan sangat senang jika kompensasi yang diterima sepadan dengan apa yang telah dikorbankan (waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian, emosi, dan sebagainya).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:11) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini dilaksanakan di PT.Cahaya Manunggal alamat Jl.Sutera Barat kav, No.9 Kelurahan Panunggangan Timur, Kec Pinang, Kota Tangerang DAN dilaksanakan selama 3 bulan yang dimulai bulan Agustus sampai dengan Oktober 2019. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Cahaya Manunggal yang berjumlah 97 karyawan, sedangkan penentuan sampel dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, dimana seluruh karyawan PT.Cahaya Manunggal yang berjumlah 97 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Berikut ini dikemukakan pernyataan responden terhadap indikator-indikator kompensasi, di antaranya:

1. Secara umum, dalam arti konteks hubungan kerja yang terjalin karena kontrak, para karyawan memaklumi jika kompensasi yang diterima saat ini sudah sesuai.
2. Jenis kompensasi yang dipandang lebih baik dari kategori kompensasi lain adalah gaji pokok. Para karyawan menilai jika gaji pokok yang diberikan sesuai dengan kesepakatan kerja dan beban kerja.
3. Sebagian responden mengomentari terkait besaran gaji pokok dengan beban hidup di wilayah perkotaan. Artinya, walau gaji pokok yang diterima sepadan dengan tanggung jawab, namun para karyawan tidak bisa menyangkal, jika biaya hidup di wilayah urban cukup tinggi, dan di saat yang sama mencari pekerjaan yang lebih baik kompensasinya bukan perkara mudah di zaman sekarang.

4. Selain gaji pokok, para responden menyoroti soal insentif dari kerja tambahan. Para karyawan merasa, adanya insentif cukup membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup, walau besarnya dan intensitasnya tidak banyak.
5. Indikator kompensasi lain yang dipandang baik adalah tunjangan kesehatan.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Secara umum, dalam arti berdasarkan tugas dan tanggung jawab, para responden menyampaikan bahwa kinerja sudah baik, walau belum melampaui ekspektasi perusahaan. Namun dari sisi beban tugas yang didelegasikan dikerjakan sesuai tanggung jawab, yakni:

1. Tugas dikerjakan tepat waktu
2. Tugas diselesaikan tepat waktu
3. Laporan kerja sesuai jadwal
4. Hasil kerja sesuai prosedur
5. Ketentuan disiplin dalam menjalankan tugas tidak dilanggar
6. Dalam melaksanakan tugas melakukan koordinasi dengan tim kerja dan atasan

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.220	2.441		3.777	.000
Kompensasi (X)	.856	.071	.777	12.037	.000

Sumber: Data penelitian, 2021

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.600	2.714

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

Sumber: Data penelitian, 2021

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier $Y = 9,220 + 0,856X$. Konstanta bernilai positif dengan tingkat hubungan (korelasi) sebesar 0,777 atau **kuat** dengan kontribusi pengaruhnya (determinasi) sebesar 0,604 atau 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(12,037 > 1,985)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Manunggal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif. Artinya, kompensasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan dalam setiap aktivitas bisnis organisasi, sehingga tingkat produktivitasnya lebih banyak dan cenderung meningkat (Li, Y., & Singal, 2019; Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Selain itu, kompensasi memiliki pengaruh signifikan, artinya kompensasi yang baik memiliki dampak pengaruh yang besar tidak hanya sekedar naik, tapi benar-benar berdampak besar terhadap semangat kerja dan pola kerja karyawan (Abdalkrim, 2019; Al Farooque, O., Buachoom, W., & Hoang, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Kompensasi (X) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.79 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 66,2% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 33,8%.
2. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.84 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 66,2% dan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 33,8%.
3. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,037 > 1,985)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Manunggal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdalkrim, G. (2019). Chief executive officer compensation, corporate governance and performance: evidence from KSA firms. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*.

- Ahmad, A., Kura, K. M., Bibi, P., Khalid, N., & rahman Jaaffar, A. (2019). Effect of compensation, training and development and manager support on employee commitment: the moderating effect of co-worker support. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 10(2), 39-55.
- Al Farooque, O., Buachoom, W., & Hoang, N. (2019). Interactive effects of executive compensation, firm performance and corporate governance: Evidence from an Asian market. *Asia Pacific Journal of Management*, 36(4), 1111-1164.
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2019). CEO compensation and sustainability reporting assurance: Evidence from the UK. *Journal of Business Ethics*, 158(1), 233-252.
- Anggranei, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 134-143.
- De Simone, L., McClure, C., & Stomberg, B. (2019). Examining the immediate effects of recent tax law changes on the structure of executive compensation. *Available at SSRN*.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Li, Y., & Singal, M. (2019). Firm performance in the hospitality industry: Do CEO attributes and compensation matter?. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 43(2), 272-282.
- Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(3), 83-93.
- SHEIKH, M. F., BHUTTA, A. I., & SULTAN, J. (2019). CEO compensation and unobserved firm performance in Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 6(3), 305-313.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.