

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta

¹Asep Sulaeman, ²N. Lilis Suryani, ³Lili Sularmi, ⁴Muhammad Guruh,
Universitas Pamulang
Email : dosen00437@unpam.ac.id

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Nov 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya kemajuan teknologi dunia yang saat ini maka semakin ketat juga persaingan bisnis antar organisasi. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam memasuki era global adalah adanya persaingan bisnis yang berupaya agar masing-masing tetap mampu bersaing dengan kompetitif.

Organisasi dan karyawan merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lainnya. Dalam sebuah organisasi, setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain.

Suatu organisasi perlu di dukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap

karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Di dalam organisasi pimpinan harus dapat membina hubungan baik dengan pegawai, dengan cara memberikan insentif, gaji, honor, lembur, bonus dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan para pegawai. Karena pada hakekatnya tenaga kerja akan lebih produktif apabila tenaga kerja tersebut menerima gaji dan honor yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Namun tunjangan-tunjangan tersebut tidak diberikan organisasi secara cuma-cuma. Para pegawai harus mampu menunjukkan prestasi yang dimilikinya selama ia bekerja di organisasi tersebut. Gaji, honor, dan insentif tidak saja sekedar cara untuk memuaskan kebutuhan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Gaji dan honor merupakan salah satu alat motivasi untuk bekerja lebih keras dan berdampak dalam mengurangi pergantian pegawai.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan

sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Henry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalikan finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Primacipta Graha Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan ruko atau perumahan yang selama ini konsentrasi bisnisnya menggarap pada pembangunan rumah dengan segmen pasar yang memiliki penghasilan menengah ke bawah.

Berdasarkan data survey dilapangan perusahaan memiliki kendala yaitu semakin menurunnya target penyelesaian pekerjaan pembangunan rumah. Hal ini disinyalir sebagai akibat pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya dijalankan secara baik oleh perusahaan.

Dengan kompensasi yang diterima maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sehingga prestasi kerja meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan akan semakin menguntungkan bagi karyawan dan

perusahaan sehingga dapat bersaing. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara untuk memotivasi mereka guna dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan akan tercipta pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan akan berfikir tempat mereka bekerja dapat memahami serta damemenuhi kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Yang di maksud dengan kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik yang berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak

langsung. Menurut Hendry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Yang di maksud dengan kinerja pada penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013:67) kineja adalah hasil kerja secara kulitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 responden PT.

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X)	61	29	47	37.10	4.222
Kinerja Karyawan (Y)	61	31	47	38.38	3.574
Valid N (listwise)	61				

Kompensasi diperoleh varians minimum sebesar 29 dan varians maximum 47 dengan ranning score sebesar 3,710 dengan standar deviasi 4,222. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 31 dan varians maximum 47 dengan

Primacipta Graha Sentosa di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 61 responden.

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, ranning score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

ranning score sebesar 3,838 dengan standar deviasi 3,574. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana
 Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui

perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.490	2.817		5.498	.000
Kompensasi (X)	.617	.075	.729	8.175	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,490 diartikan jika kompensasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 15,490 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,617, angka ini positif artinya

setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,617 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 point.

- b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X)	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,729 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

- c. Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.729 ^a	.531	.523	2.468	

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,531 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.490	2.817		5.498	.000
	Kompensasi (X)	.617	.075	.729	8.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,175 > 2,001), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, nilai korelasi sebesar 0,729 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,175 > 2,001). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel kompensasi diperoleh rating score sebesar 3,710 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel kompensasi diperoleh rating score sebesar 3,710 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,838 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, nilai korelasi sebesar 0,729 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,175 > 2,001$).

B. Saran

1. Perusahaan harus mampu melakukan perbaikan terkait dengan pengupahan dan standar penggajian yang mengacu pada peraturan pemerintah
2. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar*

- Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.*
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.