



## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 1 (2) 2022: 72-76

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IDEA SOLUSI INDONESIA (ERIGO)

Ferdi Muhammad Ermawan<sup>1</sup>, Nesya Octania<sup>2</sup>, Priyani Nur Agustin<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: nesyaoktania@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 05 Juli 2022 Disetujui 18 Agustus 2022 Diterbitkan 25 Agustus 2022</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi; Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo).</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> <i>Compensation; Employee performance</i></p>	<p><i>This study aims to determine the effect of compensation on employee performance. The research method uses the associative method. The number of samples used as many as 55 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used simple linear regression. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Idea Solutions Indonesia (Erigo).</i></p>

#### PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya sumberdaya lainnya yang dimiliki.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sinambela (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Sastrihadiwiryo mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan terhadap 5 orang karyawan di PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo), terdapat 3 orang karyawan yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Alasannya karena kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan lain jauh lebih baik dibandingkan di perusahaannya sekarang. Kompensasi yang diberikan perusahaan hanya mampu memenuhi kebutuhan tersier karyawan saja, namun kebutuhan primer dan sekunder masih tidak dapat terpenuhi jika hanya mengandalkan gaji perusahaan sekarang. Mengingat era globalisasi mengakibatkan semakin tingginya gaya hidup masyarakat.

Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka, baik itu berupa pemberian kompensasi yang layak ataupun memberikan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan perusahaan. Sebab jika hal ini tidak mendapat perhatian dari perusahaan, bisa saja kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan bahkan mengalami penurunan kinerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2014:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pendapat dari ahli yang lain, Gomes (2013:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai.

## **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang

sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Menurut Sugiyono (2016:117), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) yang berjumlah 55 orang. Menurut Arikunto (2013:174), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi atau subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:124) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 1 Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	26,184	6,397			4,093	,000
Kompensasi	,404	,136	,412		2,964	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.  $Y = 26,184 + 0,412X$  Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 26,184 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 26,184. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,412 (positif) yaitu menunjukkan hubungan yang searah yang artinya setiap kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412 satuan.

### Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

**Tabel 2 Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Kompensasi
Pearson	Kinerja Karyawan	1,000	,412
Correlation	Kompensasi	,412	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,002
	Kompensasi	,002	.
N	Kinerja Karyawan	45	45
	Kompensasi	45	45

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,412 Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

### Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi (X) terhadap kinerja guru (Y) dan hasilnya dalam bentuk persentase (%).

**Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 <sup>a</sup>	,170	,150	4,368

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari hasil perhitungan diatas maka kompensasi (X) memberikan kontribusi sebesar 17% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 83% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t.

**Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26,184	6,397		4,093
	Kompensasi	,404	,136	,412	2,964
					Sig.
					,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,964 \geq t_{tabel} 2,016$  sesuai dengan kriteria jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo).

## KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo). Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 26,184 + 0,412X$ , Dari analisis regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai a adalah konstanta sebesar 26,184 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 26,184. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,412 (positif) yaitu menunjukkan hubungan yang searah yang artinya setiap kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,412 dapat dikatakan bahwa hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) memiliki hubungan yang sedang. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kompensasi (X) memberikan kontribusi sebesar 17% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 83% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dan hasil Uji  $t_{hitung} 2,964 \geq t_{tabel} 2,016$  sesuai dengan kriteria jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo).

## REFERENSI

- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.