

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA BOGA UTAMA

Bulan Oktrima dan Yogi Handika
dosen00790@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama

Metode penelitian yang digunakan adalah teknik wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik wawancara yang dilakukan, melakukan wawancara kepada manajer dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi, teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 33 responden untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pernyataan yang tertera dalam kuesioner yang diberikan, teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja.

Dari hasil analisa dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 22 diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 21,174 + 0,387(x)$ artinya bahwa perubahan kinerja karyawan memiliki arah hubungan positif dengan perubahan kompensasi. Koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,631$, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinan hasilnya adalah 37,6% hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 37,6% sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam kompensasi ini. Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,325 > 2,039$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya kinerja yang baik juga bagi perusahaan. Karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan kompensasi dari penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan membuat hasil kinerja yang dihasilkan karyawan berdampak sangat baik bagi kelangsungan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar dan kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja, tidak bersemangat dan akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut ini data tabel kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016.

Tabel 1
Data kinerja karyawan

Tahun	Jumlah karyawan	Kinerja karyawan
2012	40	85%
2013	40	80%
2014	40	82%
2015	35	60%
2016	33	50%

Sumber : PT karya boga utama (2016)

Dari tabel data kinerja karyawan pada 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2012 dengan jumlah 40 karyawan ternyata kinerja karyawannya 85% , pada tahun 2013 dengan jumlah 40 karyawan ternyata kinerja karyawannya 80%, pada tahun 2014 dengan jumlah 40 karyawan ternyata kinerja karyawannya 82%, pada tahun 2015 dengan jumlah 35 karyawan ternyata kinerja karyawannya 60% , pada tahun 2016 dengan jumlah 33 karyawan ternyata kinerja karyawannya 50% , Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari waktu ke waktu mengalami penurunan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja perusahaan harus terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sesuatu sistem penilaian kerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada misalnya dari jumlah pekerjaan yang biasa di selesaikan, Kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, pengetahuan atas pekerjaan dan lain sebagainya. Dibawah ini adalah data pemberian kompensasi (gaji) yang diberikan PT. Karya Boga Utama.

Tabel 2
Data pemberian gaji

KETERANGAN	UMR TAHUN 2016	GAJI
Tidak berijazah	Rp.3.100.000	Rp 1.800.000
SMA	Rp.3.100.000	Rp 2.500.000
Diploma	Rp.4.850.000	Rp 3.500.000
Sarjana (S1)	Rp.6.400.000	Rp 4.000.000

Sumber: PT. Karya Boga Utama

Dari data tabel tersebut pemberian gaji adanya perbedaaan gaji yang diterima karyawan dilihat dari pendidikan terakhirnya dimana yang tidak berijazah gaji nyang diterima RP.1.800.000,-. Sma gaji nyang diterima RP.2.500.000,-. Diploma gaji yang diterima RP.3.500.000,-. Dan Sarjana (S1) RP.4.000.000,-.akan tetapi gaji yang diterima belum sesuai dengan upah minimum regular (UMR). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian gaji yang dilakukan PT. Karya Boga Utama masih belum sesuai dengan upah minimum regular (UMR).

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi mendorong seorang karyawan menjadi tim kerja yang baik dari perusahaan tersebut, dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Untuk mewujudkan hal itu, mereka mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu yang dimilikinya untuk kelangsungan hidup perusahaan dimana mereka bekerja. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan semuanya mempunyai harapan akan memperoleh balas jasa sesuai yang diberikan kepada perusahaanya.

PT. Karya Boga Utama didirikan pada tanggal 12 agustus 2011 oleh ibu lily soegiharti. Perusahaan ini memiliki nama sebuah restaurant yaitu okane shabu-shabu restaurant dari tahun 2011 sampai 2013 lalu diganti nama shaboo nine shabu-shabu restaurant dari tahun 2013 sampai sekarang. Perusahaan ini berkantor pusat di menara karya building kuningan

timur jakarta selatan, serta memiliki dua cabang restaurant di daerah kebayoran baru jakarta selatan dan gandaria city mall kebayoran lama jakarta selatan.

Peneliti menemukan beberapa masalah yang ada pada PT. Karya Boga Utama seperti bagaimana pemberian kompensasi yang dirasa belum sesuai, disiplin kerja karyawan PT. Karya Boga Utama yang belum optimal. Kurangnya pemberian kompensasi kerja pada karyawan PT. Karya Boga Utama. Masih kurangnya tingkat kinerja karyawan yang mengakibatkan hasil kerja belum dapat dicapai sepenuhnya oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang tinggi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya pemberian kompensasi yang rendah pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Karya Boga Utama terdapat suatu permasalahan. permasalahan yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. yang bermaksud gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan masih belum sesuai sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompensasi pada PT. Karya Boga Utama?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

- a. Mengetahui kompensasi pada PT. Karya Boga Utama.
- b. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.
- c. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:118) mengatakan bahwa variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yang nantinya mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT Karya Boga Utama yaitu : Gaji, Upah, Insentif, Manfaat (*benefit*), Layanan (*service*).

2. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:126) mengatakan bahwa variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Karya Boga Utama yaitu : Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran.

3. Hipotesis

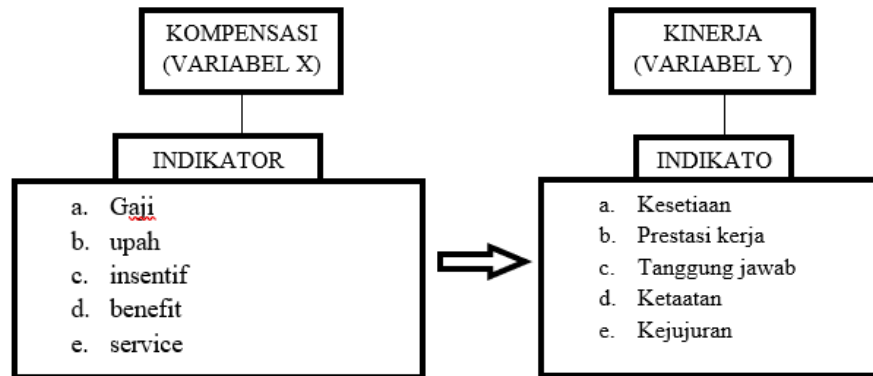
Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (x) terhadap kinerja karyawan (y) PT. Karya Boga Utama.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (x) terhadap kinerja karyawan (y) PT. Karya Boga Utama.

4. Kerangka Pemikiran

Dengan demikian kompensasi secara layak dan adil, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, seperti dari indikator-indikator diatas maka kerangka berfikir dari penulisan penelitian ini adalah :



Sumber : [malayu s.p hasibuan \(2007:118\)](#)

Sumber : [dewi hanggraeni \(2012:126\)](#)

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Karya boga utama yang beralamat di Jl.Rasuna said, kuningan timur, menara karya building lt 21, Jakarta Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu bulan Febuari hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan pra survey mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat izin, konsultasi, dan pengiriman kuesioner dan pengolahan data penyusunan penelitian.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff atau karyawan pada PT. Karya Boga Utama yang berjumlah 33 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dilakukan metode simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data terdiri dari:

- a. Data Primer, menurut Sugiyono (2014:402) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut: Observasi, Kusioner, Wawancara.

- b. Data sekunder, menurut Sugiyono (2010:402) Pengumpulan data sekunder merupakan sumber daya yang tidak langsung dengan para staff atau karyawan meliputi: Dokumen dan studi kepustakaan.

5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini, sebagai berikut: uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji koefien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi yang diberikan oleh PT Karya Boga Utama terhadap karyawannya kurang cukup baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang menjawab setuju (SS) sebesar 36,06% dan yang menjawab Ragu-ragu (R) sebesar 4,54%. Kinerja karyawan yang diberikan oleh PT Karya Boga Utama terhadap karyawannya kurang cukup baik, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden yang menjawab setuju (S) sebesar 53.03 % dan yang menjawab Ragu-ragu (R) sebesar 17.57%.

Tabel 3.
Hasil perhitungan uji korelasi antara variabel X dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.356	2.729

Sumber: Data Olahan SPSS 22

Hasil perhitungan (r_{xy}) analisis korelasi sederhana dengan menggunakan spss 22 sebesar 0,613 yang mengacu pada tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa anatar variabel kompensasi (X) dengan variabel kinerja (Y) memiliki korelasi/ hubungan yang kuat.

Hasil koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,376 artinya kopensasi memiliki kontribusi/ sumbangan sebesar 37,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan 62,4% sisanya oleh faktor lainnya.

Tabel 4.
Hasil analisis regresi linier sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,174	3,585		5,906	,000
	KOMPENSA SI	,387	,089	,613	4,325	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 21,174 + 0,387 (\text{Kompensasi})$$

Artinya, Kompensasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.

Untuk melihat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama dilakukan langkah-langkah berikut :

Ho : $\rho = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.

Ha : $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.

Taraf signifikan 0,005 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n-2$, atau $33-2 = 31$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t table sebesar 2,039.

Sesuai dengan kriteria dalam pengujian hipotesis t tabel ($\alpha, n-2$) ($0,05, 31$) = 2,039

1). Jika t hitung > t tabel 2,039 maka Ho diterima dan Ha ditolak

2). Jika t hitung > t tabel 2,039 maka Ha diterima dan Ho ditolak

Hasil uji hipotesis / uji t menggunakan software SPSS 22 (tabel 4.15) menunjukkan bahwa t hitung 4,325.

Hasil uji hipotesis t hitung (4,325) > t tabel (2,039) maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut

- a. Berdasarkan hasil responden pada variabel kompensasi (x) yang karyawannya berjumlah 33 orang dengan 10 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” sejumlah 119 (36,06%) terdapat indikator pada service 27,73%, jawaban “setuju” sejumlah 119 (36,06%) terdapat indikator pada gaji 28,57%.
- b. Berdasarkan hasil jawaban seluruh responden variabel kinerja (Y) yang berjumlah 33 orang dengan 10 pernyataan yang jawaban “setuju” sejumlah 175 (53,03%) terdapat indikator pada ketaatan sebesar 22,28%. menjawab “sangat setuju” sejumlah 94 (28,48%) terdapat indikator pada prestasi kerja dan tanggung jawab sebesar 23,40%.
- c. Terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama dilihat dari nilai korelasi (r) sebesar 0,631 kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Boga Utama.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis ajukan beberapa saran yang dapat digunakan untuk memperbaiki kompensasi dan meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil penelitian Perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan untuk mempertahankan kinerja yang sudah di capai dengan nilai sangat baik.
- b. Para karyawan harus dapat mempertahankan nilai kinerja yang cukup baik dalam suatu perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, evaluasi kerja dan disiplin tugas, agar hasil kinerja karyawan selalu meningkat.
- c. Para karyawan harus dapat mempertahankan keprofesionalnya sebagai karyawan perusahaan PT. Karya Boga Utama.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, Nurmin. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia*. Jurnal Jenius Vol. 3, No. 1. ISSN. 2406 - 8616.

- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Lembaga FEUI.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi.
- Oktrima, Bulan., Muliahadi Tumanggor, at all. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang*. Jurnal Semarak vol. 2 No. 1. ISSN. 2622-3686
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kombinasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.