

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL PRIMA NIAGA JAKARTA

M. Ilham Hendriansydh dan Yusmita Hawari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
yusmitahawati@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Prima Niaga di Jakarta. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 42 responden karyawan PT. Indomobil Prima Niaga. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Prima Niaga.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Untuk mendorong kinerja karyawan salah satu yang harus di perhatikan oleh pimpinan perusahaan diantaranya kompensasi. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Disamping itu program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

Berikut ini adalah penilaian kinerja yang dilakukan PT. Indomobil Prima Niaga pada bagian Spareparts dan Mekanik sepanjang tahun pada tahun 2016-2019.

Tabel 1

Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Indomobil Prima Niaga

Tahun	Jumlah karyawan	Kriteria			
		A	B	C	D
2016	44	28	13	3	-
2017	38	17	17	4	-
2018	39	16	19	4	-
2019	50	22	22	6	-

Sumber: PT. Indomobil Prima Niaga

Dari tabel di atas, hasil dari penilaian kinerja karyawan dalam empat tahun terakhir terlihat masih adanya kinerja karyawan dalam kategori cukup. Hal ini jika dibiarkan terus menerus mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kompensasi. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Prima Niaga Jakarta

TINJAUAN TEORI

Kompensasi

Sulistiani dan Rosidah (2018:304) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Menurut Martoyo (2016:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Malayu Hasibuan (2018:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Jadi kompensasi merupakan pengeluaran bagi perusahaan dengan harapan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih tinggi dari karyawan. Untuk itu, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Menurut Hasibuan (2018:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif; Kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

- Gaji pokok

Menurut Wibowo (2017:290), gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

- Upah

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2018:119), upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

- Insentif

Menurut Wibowo (2017:290), insentif merupakan kontraprestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai pay for performance.

2. Kompensasi Tidak Langsung

- Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.

Menurut Ivancevich (2017:293), faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. *The labor market*. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi yang menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
2. *The economy*. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan

organisasi membayar upah tinggi. semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi

3. *The government*. Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui Pengendalian upah.
4. *Unions*. Serikat Pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran apabila Serikat Pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi
5. *The labor budget*. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan Berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
6. *Who makes compensation decision*. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Kinerja Karyawan

Robbins (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sementara menurut Amirullah (2015:231), adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Bernardin & Russel (2018:326) menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan karyawan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima

- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan karya dengan organisasi

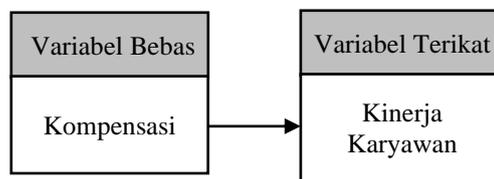
Indikator untuk mengukur kinerja karyawan Menurut mangkunegara (2014:09) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- b. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang telah diberikan, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin melainkan seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.
- c. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sudah ditugaskan perusahaan.
- d. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal Waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan Waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- Diduga kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Prima Niaga.

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem penetapan gaji • Kelayakan gaji 	Ordinal
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem penetapan insentif • Pencapaian target 	
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Uang makan • Asuransi kesehatan 	
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuti • Pakaian seragam 	
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	Kemampuan untuk memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
		Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	
	Kuantitas kerja	Kemampuan memberikan hasil kerja sesuai dengan volume yang diharapkan perusahaan	
		Target yang diberikan perusahaan	
	Pelaksanaan tugas	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	
		Melaksanakan tugas dengan aman	
	Ketepatan waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	
		Kemampuan memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting	

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dengan operasionalisasi variable seperti yang ditunjukkan pada tabel 2. Kuesioner tersebut disebarikan kepada 42 karyawan yang merupakan seluruh karyawan bagian sparepart dan mekanik di PT. Indomobil Prima Niaga Jakarta.

Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable penelitian. Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dengan signifikansi 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan valid, dan apabila $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan menggunakan Cornbach's Alpha. Jika nilai Cornbach's Alpha kurang dari 0,60, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel (handal).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif, meliputi:

- Mendeskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikannya.
- Mendeskripsikan tanggapan responden terkait pertanyaan tentang variabel penelitian dalam kuesioner.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian, yaitu untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2019:117). Model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta = 0$ kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta \neq 0$ kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan level of significance (α)

Level of significance dalam pengujian ini 0,05 (%5) dengan drajat bebas ($df = n - k$), dimana: n = jumlah responden, dan k = jumlah variabel

c) Kriteria :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.artinya berpengaruh.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden yang akan dipaparkan yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	40	95%
Perempuan	2	5%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer

Pada Tabel 3, responden laki-laki lebih banyak yaitu 40 responden dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 2 responden.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20	2	5%
21 – 30	27	64%
31 – 40	6	14%
41 – 50	5	12%
> 50	2	5%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer

Pada Tabel 4, jumlah responden paling sedikit yang berusia < 20 tahun dan yang berumur > 50 tahun, yaitu sebanyak 2 responden (5%). Jumlah responden paling banyak yaitu usia 21–30 tahun sebanyak 27 responden (64%), selebihnya usia 31–40

tahun sebanyak 6 responden (14%) dan usia 41–50 tahun sebanyak 5 responden (12%).

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	34	81%
D-3	5	12%
S-1	3	7%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer

Pada Tabel 5, jumlah responden paling banyak yaitu yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 34 responden (81%) dan responden yang paling sedikit yaitu yang berpendidikan S-1 sebanyak 3 responden (7%). Sisanya, responden berpendidikan D-3 sebanyak 5 responden (12%).

Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung setiap indicator variabel kompensasi dan kinerja

karyawan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi adalah 0,794, lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indicator variabel kompensasi dinyatakan reliabel. Demikian pula nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan yang sebesar 0,763, karena nilainya lebih besar dari 0,60, maka indicator variabel kinerja dinyatakan reliabel.

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Tabel 6 menunjukkan hasil estimasi dari model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi

Tabel 6
Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.484	3.098		3.384	.002
Kompensasi	.720	.097	.761	7.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi hasil estimasinya dapat ditulis :

$$Y = 10,484 + 0,720X$$

Koefisien regresi, b yang bernilai positif menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pada Tabel 6 diketahui bahwa koefisien regresi, b = 0,720 memiliki p-value (Sig.) = 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi, $\alpha = 0,05$. Hasil ini menolak H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain,

kompensasi (X) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Prima Niaga.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Prima Niaga bersifat positif. Sehingga semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya

semakin rendah kompensasi, maka akan semakin buruk kinerjanya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, selanjutnya dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan sebaiknya mendesain system insentif yang lebih menarik agar karyawan semakin termotivasi yang pada akhirnya tentu berdampak pada kinerja karyawan yang lebih tinggi.
2. Pihak perusahaan sebaiknya memperhitungkan kembali beban tugas atau target yang ditetapkan kepada karyawan, agar dasar penilaian kerja karyawan yang lebih adil.

RUJUKAN PUSTAKA

- Dwi, Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Dua puluh dua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Nurhaifa. 2019. *Modul Statistika*. Universitas Jayabaya
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke Dua Belas. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Pujadi, Arko dkk. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Jakarta: Universitas Jayabaya.
- 123Dok. 2020. *Tabel Distribusi Frekuensi Relatif Kecenderungan Variabel Grafik*. Diakses pada 03 Juni 2021. dari <https://text-id.123dok.com/document/6qm643o8y-tabel-distribusi-frekuensi-relatif-kecenderungan-variabel-grafik.html>.
- Advernesia. 2021. Cara Memasukan dan Mengolah Data dengan SPSS. Diakses pada 14 Juni 2021, dari <https://www.advernesia.com/blog/spss/cara-memasukkan-dan-mengolah-data-dengan-spss/>
- Desy. 2020. *Kompensasi Perusahaan: Pengertian, Jenis, dan Tujuan*. Diakses pada 22 Mei 2021, dari <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/arti-pengertian-tujuan-dan-pengertian-kompensasi-adalah-sebagai-berikut/>
- Fauziah, Sifa. 2019. *Kompensasi itu apa? Dan Apa Indikatornya*. Diakses pada 20 Mei 2021, dari <https://www.nulisweb.com/pengertian-kompensasi/>
- Junaedi, Nurllella. (2021). *Pentingnya Kesejahteraan Karyawan Bagi Kualitas Kerja*. Diakses pada 23 Mei 2021, dari <https://www.ekrut.com/media/kesejahteraan-pegawai>.
- Riadi, Muchlisin. 2020. *Penilaian Kinerja*. Diakses pada 23 Mei 2021, dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>.
- Setiawan, Parta. 2021. *Pengertian Distribusi Frekuensi Terlengkap*. Diakses pada 03 Juni 2021, dari <https://www.gurupendidikan.co.id/distribusi-frekuensi/>
- Silabus. 2021. *Pengertian dan Dimensi Kinerja Karyawan*. Diakses pada 24 Mei 2021, dari <https://www.silabus.web.id/kinerja-karyawan/>
- Teknik Elektronik. 2020. *Analisis Regresi Linier Sederhana*. Diakses pada 08 Juni 2021, dari <https://teknikelektronika.com/analisis-regresi-linear-sederhana-simple-linear-regression/>
- Awwaabin, Salmaa. 2021. *Hipotesis Penelitian: Pengertian, Jenis-jenis, dan Contoh Lengkap*. Diakses pada 25 Mei 2021, dari <https://penerbitdeepublish.com/hipotesis-penelitian/>
- Junaidi, 2010. *Tabel t*. diakses pada 15 juni 2021, dari <http://junaidichaniago.wordpress.com>