

Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas

Ferdian Ari Bowo*

Ratna Kusuma Dewi**

*Universitas Jayabaya

**Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Keywords:</i> <i>Job performance,</i> <i>Compensation,</i> <i>Asuransi Sinar Mas Company</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: ferdian.ab@gmail.com</p> <p>Manajerial Volume 14 Nomor 2 Juli - Desember 2020. ISSN 2502-5546 hh. 7 – 12</p>	<p><i>The aims of this research to analyze and examine the important factors in HR planning to sustain the company's existence in advancing quality and performance, namely the provision of compensation. The research method used is the quantitative associative survey research method. The population in this study were all employees at PT. Sinar Mas Insurance. With a sample of sixty seven employees. This research was conducted at PT. Sinar Mas Insurance. The finding of this research indicate that the effect of compensation on performance has a contribution of 26.01%, while the other 63.99% is determined by other factors not included in this research. The conclusion of this research shows that a good compensation system will improve employee performance.</i></p> <p><i>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji faktor penting dalam perencanaan SDM untuk menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan kinerja yaitu pemberian kompensasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif kuantitatif survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Asuransi Sinar Mas. Dengan sampel sebanyak 67 karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asuransi Sinar Mas. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja memiliki kontribusi sebesar 26,01%, sedangkan 63,99% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja para karyawan.</i></p> <p>©2020. JM. All rights reserved.</p>

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam perencanaan SDM untuk dapat menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan kinerja adalah pemberian kompensasi (Aslam, Talha & Musthaq, 2015). Dalam mempertahankan kelangsungan hidup, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai yaitu kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, atau merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Umar, 2014). Kompensasi menjadi semakin lebih sulit bagi organisasi untuk mengontrol karena karyawan menginginkan lebih dan lebih. Perusahaan perlu mencari tahu apa yang karyawan penjualan inginkan dan memberikannya kepada mereka dengan cara yang adil dan spesifik.

Menurut Rozzaid, Herlambang & Devi (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Apabila kompensasi yang diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan sebagai individu (Calvin dan Bongani, 2017) karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sebaliknya para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut.

Melalui kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Selain itu, manajemen akan mudah memotivasi karyawannya. Wiguna, Mahadewi & Wijaya (2016) mengemukakan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan

mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan mutlak perlu diperhitungkan. Tujuan kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Penurunan tingkat kinerja dapat disebabkan oleh adanya hal-hal yang belum sesuai dengan keinginan karyawan. Salah satu kemungkinan dikarenakan oleh sistem kompensasi yang ada.

Kompensasi yang dipahami sebagai pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, bersifat materi atau non materi sebagai bentuk penghargaan dan imbalan atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Pemberian penghargaan sebagai salah satu bentuk kompensasi secara tidak langsung merupakan stimulator dan motivator bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Setiap individu yang akan, sedang, atau telah menyumbangkan tenaga, waktu dan pikirannya untuk organisasi secara pasti mengharapkan feedback yang sesuai dari organisasi atas kontribusinya. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kebutuhan, seperti yang digambarkan oleh Maslow dalam hirarki kebutuhannya.

Maka apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat melibatkan rasa keadilan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan atas beban pekerjaan yang sudah dilakukannya. Kondisi ini akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya. apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawabnya serta dapat melibatkan keadilan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, akan menimbulkan kepuasan, sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan tersebut, dapat diduga bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Menurut Leedy & Ormrod (2010) penelitian korelasi merupakan penelitian yang di-

rancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi.

Populasi yang diteliti secara keseluruhan berjumlah 80 karyawan di PT. Sinarmas Multifinance. Populasi untuk penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki masa kerja di atas lima tahun. Dari 80 karyawan tersebut, penarikan sampel diambil dari jumlah seluruh karyawan dengan menggunakan rumus Solvin, maka diperoleh jumlah sampel dengan ukuran sampel 67 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik

angket. Menurut Noor (2013) teknik angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini tergolong penelitian yang bersifat korelasional. langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis korelasi. Sebelum dilakukan analisis korelasi terlebih dahulu dilakukan uji kenormalan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Kompensasi	Kinerja
N		67	67
Normal Parameters	Mean	49.4328	52.2388
	Std. Deviation	6.68155	5.90092
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.133
	Positive	.063	.094
	Negative	-.126	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.031	1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238	.184

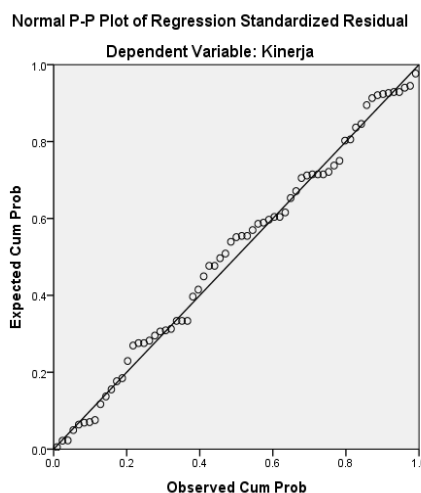
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1, nilai penyimpangan maksimum hasil perhitungan adalah Asymp. sig. (2-tailed) pada variabel kinerja menunjukkan harga 0,184. Untuk variabel kompensasi menunjukkan harga 0,238. Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov–Smirnov (KS) pada $\alpha = 0,05$, maka keseluruhan harga tiap-tiap variabel lebih besar da-

ripada 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel kinerja dan kompensasi berasal dari data yang berdistribusi normal.

Selanjutnya menurut untuk mengetahui sebaran data dalam penelitian ini, dapat dilihat pada grafik 1 berikut:

Grafik 1. Uji Normal P-Plot



Berdasarkan grafik uji asumsi normalitas data dengan normal probabilitas plot diatas, terlihat bahwa titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Ghozali (2012) mengemukakan bahwa untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam me-

nerangkan variasi variabel dependen diperlukan analisis koefisien determinasi. Adapun nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510a	.260	.249	5.11343

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai uji koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,249. Ini artinya 24,90% variabel dependen yaitu kinerja dapat dijelaskan oleh

variabel independen (kompensasi), adapun sisanya 75,10% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model layak dipakai untuk penelitian.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized		Standardized		t	sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29.958	4.698			6.376	.000
	Kompensasi	.451	.094	0.510		4.785	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 terlihat kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja, dinyatakan bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,510 atau berada pada kuadran 0,400 – 0,599 hal ini dapat diartikan bahwa koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan yang sedang. Besaran kontribusi dari variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 26,01% ($0,510 \times 0,510 \times 100\%$), sedangkan sisanya 63,99 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pada hasil uji koefisien pada tabel 4.13, secara individual menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja terjadi secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi koefisien korelasi parsial (uji t) diperoleh nilai harga $t_{hitung} = 4,785$ dan harga $t_{tabel} = 2,651$ pada tingkat signifikansi 0,01. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Temuan hasil penelitian tersebut didukung pendapat dari Wardani (2009) bahwa kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Menurut Hidayanto, Hamid dan Hakam (2014) bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seorang bekerja.

Sistem kompensasi yang tepat dapat merangsang antusiasme kerja dan juga harapan kerja karyawan agar kinerjanya optimal dan juga dapat membantu dalam pencapaian target perusahaan. Secara umum, karyawan mengharapkan kompensasi tersebut sehingga dapat tercermin dalam hasil kerja mereka. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak. Apabila sistem

kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan terdorong dalam memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

Dari pembahasan tersebut terlihat bahwa kompensasi yang terlaksana dengan tepat akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan pada organisasi. Dengan demikian jelaslah bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

REFERENSI

- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Musthaq, H. (2015). Impact of Compensation and Reward System on the Performance of an Organization: an Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8).
- Calvin Mzwenhlanhla Mabaso and Bongani Innocent Dlamini, 2017. Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11: 80-90.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayanto, Agung, Djamhur Hamid, & Moehammad Soe'oad Hakam. (2014) Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1). hh. 1-9
- Leedy, P.D. & Ormrod, J.E. (2010) *Practical Research: Planning and Design* (9thed). Boston: Pearson Educational International.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2)
- Umar, Akmal. 2014. Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers'performance in Manufacturing Industry in Makassar. *European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.5, 2014. 85-95.
- Wardani, Eka Suryaningsih. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara. *Jurnal Manajemen Universitas Gunadarma*. Vol 41.
- Wiguna, Dwi Dharma. I. K., Eka Mahadewi, N. P., & Sofia Wijaya, N. M. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di Pt Bali Daksina Wisata. *Jurnal Ipta*, 4(2), 78-81.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT. Asuransi Sinar Mas dalam menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan, serta harus dapat menyeimbangkan biaya kompensasinya pada satu tingkat yang menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan dapat memastikan bahwa sistem kompensasi yang diberikan sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Sinar Mas.

