

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAPOLI RAYA DI KECAMATAN SERUWAY

Syardiansah, Hari Susanto

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra

[syardsansah@unsam.ac.id](mailto:syardiansah@unsam.ac.id)

ABSTRAK

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kinerja yang diberikan karyawan diharapkan sesuai dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mapoli Raya. Penelitian menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner yang disebarkan pada 96 responden. metode analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh $Y = 3,648 + 0,822X$, konstanta menunjukkan bahwa kinerja bernilai positif sebesar 3,648 pada saat kompensasi bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,822 artinya kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t diperoleh $t_{sig} < \alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,548 atau 54,8% variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mapoli Raya dan sebesar 0,452 atau 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Kata kunci: *Kompensasi, Kinerja, Mapoli Raya*

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Setiap karyawan dalam organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Apabila harapan tersebut terpenuhi maka karyawan akan senantiasa semangat dalam bekerja guna memenuhi kewajiban mereka secara optimal sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik itu dalam bentuk finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun bentuk kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, istri dan anak, bonus dan komisi. Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka kinerja akan turun secara dramatis. Kemudian kompensasi non finansial berupa cuti tahunan, cuti melahirkan bagi perempuan, dan pemberian fasilitas kerja serta Tunjangan Hari Raya (THR) dalam bentuk natura.

Wawancara awal telah dilakukan kepada karyawan di PT. Mapoli Raya Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang diperoleh hasil wawancara bahwa kompensasi finansial berupa gaji setiap bulannya tidak mencukupi kebutuhan. Kemudian karyawan tidak memperoleh kompensasi finansial berupa bonus. Selain itu karyawan tersebut menyatakan bahwa gaji yang mereka terima setiap tahunnya mengalami peningkatan sesuai dengan Upah Minimum Provinsi dimana saat ini mereka memperoleh gaji sampai dengan Rp 2.700.000. Sedangkan untuk kompensasi non finansial berupa cuti tahunan, asuransi BPJS Ketenagakerjaan, family ghatering. Cuti tahunan didapatkan oleh setiap karyawan, akan tetapi adapula karyawan yang tidak mengambil cuti tahunan, tapi digantikan dengan pemberian kompensasi finansial. Selanjutnya kompensasi non finansial yang diperoleh karyawan berupa peralatan kerja yang digunakan karyawan menyatakan jumlah kompensasi non finansial secara baik sementara juga terdapat karyawan yang menyatakan bahwa masih terdapat kekurangan/ketidakpuasan mereka terhadap penerimaan kompensasi secara merata sehingga menurunkan semangat kinerja karyawan PT. Mapoli Raya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mapoli Raya di Kecamatan Seruway. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mapoli Raya di Kecamatan Seruway.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Mapoli Raya yang beralamat di Gedong Biara Kecamatan Seruway Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan objek penelitian adalah kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mapoli Raya.

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 (Sugiyono, 2017:80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mapoli Raya Kecamatan Seruway yang memperoleh bonus sebanyak 126 karyawan tetap.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu). Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel 96 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Salah satu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mapoli Raya. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dikemukakan oleh Sugiyono (2017:275): $Y = a + bX$

Dimana: Y = dependent variabel (Kinerja Karyawan)
 a = Konstanta
 b = Koefisien
 X = independent variabel (Kompensasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mapoli Raya dapat diketahui dari hasil persamaan regresi linier sederhana pada tabel coefficients pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

M o d e l	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	S i g .
1	(Constant)			
	Kompensasi			
a . D e p e n d e n t V a r i a b l e : K i n e r j a				

Berdasarkan tabel IV-7 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,648 + 0,822X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar 3,648 adalah kinerja pada saat variabel kompensasi bernilai nol.
2. Koefisien regresi sebesar 0,822, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kompensasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,822.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis pada penelitian menggunakan uji t dan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Uji statistik (uji t) diketahui dari t sig kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 2, 0,000 dan nilai α 5% (0,05). Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t \text{ sig} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,545	31,41416

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Berdasarkan tabel IV-9 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom *R Square* sebesar 0,548. Nilai koefisien determinasi tersebut 0,548 atau 54,8% variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mapoli Raya dan sebesar 0,452 atau 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu: $Y = 3,648 + 0,822X$.
2. Hasil uji t, $t \text{ sig} < \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,548 atau 54,8% variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mapoli Raya dan sebesar 0,452 atau 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang adar diberikan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih adanya karyawan yang merasa gaji yang mereka peroleh belum mencukupi karena antara gaji yang diterima lebih kecil dibandingkan dengan kebutuhan, untuk itu pihak perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan gaji atau pendapatan karyawan dengan cara menambah jam kerja sehingga kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.
2. Bagi perusahaan dapat memberikan insentif bagi karyawan yang dapat memenuhi target kerja dan pada akhirnya karyawan akan berusaha untuk mencapai target kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian tehnik pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Dadap*, *Jurnal Quonomic*, Vol. II No.01, Hal 1-10.
- Hasibuan Malayu. S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Leonardo Edrick dan Andreani Fransisca, 2015, *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*, *Jurnal Agora*, Vol. 3 No.2, Hal 28-31.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Noor, Juliansyah, 2014, *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*, Jakarta: Grasindo
- Prasetyo Actur, Ari Pradhanawati dan Widiartanto, 2014, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang*, *Diponegoro Journal of Social and Politic*, Vol. 2, No.3, Hal 1-9.
- Rivai, Veithzal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rajawali Pers.
- _____. Sagala. Ella Jauvani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Sinulingga, Sukaria, 2013, *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Sinuhaji, Marissa, 2013, *Analisis Program Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus padda Sales PT. Damco Indonesia)*, *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Situmorang, Syafirzal Helmi dan Lufti, Muslich, 2014, *Analisis Data*, Penerbit Usu Press, Medan.
- Sugiyono, 2011, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- _____, 2017, *Meode Penelitian untuk Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Priansa Doni Juni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.