

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT. Sisirau Aceh Tamiang

Supra Yoga ✉ dan Krisnawati

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa, Jalan Kebun Baru No 05 A Paya Bujok Seuleumak, Kota Langsa, 24415, Provinsi Aceh, Indonesia.

✉Email: suprayoga223@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan pada 52 responden penelitian. Peralatan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian dapat diidentifikasi bahwa kompensasi ditanggapi setuju oleh responden penelitian dan diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 4. Pada variabel kinerja karyawan ditanggapi netral oleh responden dan diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 3,9. Hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 1,199 + 0,929X$, konstanta sebesar 1,199 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Kemudian koefisien regresi sebesar 0,929X, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bila kompensasi meningkat satu skala maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,929. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom *R Square* sebesar 0,714. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan sebesar 71,4% variabel kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT Sisirau Aceh Tamiang dan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja. Hipotesis yang menyatakan diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Aceh Tamiang, dapat diterima.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, Karyawan, PMKS, Aceh Tamiang

1. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki harapan akan mengalami perubahan yang akan mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan merupakan aset yang berperan sangat penting mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan harus dikelola secara baik dan benar.

1.1 Kompensasi

Hasibuan (2015:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2015:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada setiap pegawainya atau karyawannya dengan harapan akan memberikan semangat dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat diukur melalui indikator-indikator kompensasi seperti gaji, upah, insentif, seperti pendapat berikut ini.

Menurut Hasibuan dalam Sinuhaji (2013:118), indikator dari kompensasi langsung adalah:

1. Gaji
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
2. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam Sinuhaji (2013:118), indikator dari kompensasi tidak langsung:

1. Asuransi kesehatan.
2. Cuti karyawan.

3. Dana Pensiun.
4. Tunjangan hari besar
5. Jaminan sosial tenaga kerja
6. Refreshment
7. Family gathering
8. Tunjangan ulang tahun
9. Tunjangan pemakaian biaya telepon genggam

1.2 Kinerja

Sunyoto (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Notoatmodjo (2015:124), mengatakan kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri. Menurut Wibowo (2014:85) Indikator kinerja terdiri dari:

1. Tujuan.
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar.
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik.
Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau sarana.
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu dari bulan Agustus 2022 sampai bulan Oktober 2022, yaitu meliputi pengambilan sampel, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sisirau Aceh Tamiang

2.2 Metode Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dilakukan melalui wawancara lapangan secara langsung kepada responden, Observasi (pengamatan) merupakan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek, yang bertujuan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, dan membagikan kuesioner atau angket, Dan jenis data yang digunakan yaitu Data Kualitatif dan Data Kuantitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian berjumlah 52 orang yang merupakan karyawan pada PT. Sisirau Aceh Tamiang. Kepada responden telah diberikan kuesioner penelitian dan telah diterima kembali lengkap dengan jawaban atau tanggapan responden. Dari kuesioner juga diketahui mengenai karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan pendapatan. Karakteristik responden ini dapat diketahui pada tabel-tabel berikut ini.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden. Laki-laki sebanyak 37 orang atau sebesar 71,2%. Sebanyak 15 orang atau sebesar 28,8% perempuan.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa umur responden yang telah di masukan dalam beberapa interval. Interval umur 20-30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 17,3%. Umur 30-40 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 59,6%, umur lebih dari tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 23,1%.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui tingkat pendidikan responden pada penelitian ini. Tingkat pendidikan SLTP sebanyak 6 orang atau sebesar 11,5%. Tingkat pendidikan SLTA sebanyak 35 orang atau sebesar 67,3% dan tingkat pendidikan sampai perguruan tinggi baik diploma maupun sarjana sebanyak 11 orang atau sebesar 21,2%.

Pendapatan yang diperoleh karyawan setiap bulannya yang tetap adalah gaji dan tunjangan yang menyertai gaji. Kemudian pendapatan tambahan lainnya berupa lembur apabila ada jam lembur dan juga bonus diakhir tahun. Tetapi tidak semua karyawan memperoleh lembur maupun bonus. Sehingga pendapatan yang dimasukkan adalah pendapatan bulanan menurut karyawan yang menjadi responden.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui tingkat pendapatan responden pada penelitian ini. Tingkat pendapatan Rp 2.500.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 13 orang atau sebesar 25,0%. Pendapatan lebih dari Rp 3.000.000 sebanyak 39 orang atau sebesar 75,0%.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sisirau Aceh Tamiang dapat diketahui dari hasil analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t. hasil analisis pada tabel 5

Dari tabel 5 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,199 + 0,929X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar 1,199 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi.
2. Koefisien regresi sebesar 0,929X, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kompensasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,929.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,714 atau sebesar 71,4% variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Aceh Tamiang, sementara sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti, promosi, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,432 dengan nilai t tabel sebesar 2,008 dan berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,432 > 2,008$) dan dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Aceh Tamiang.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	37	71,2%
2	Perempuan	15	28,8%
Total		52	100%

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	9	17,3%
2	31-40	31	59,6%
3	>40	12	23,1%
Total		52	100%

Tabel 3. Pendidikan Responden

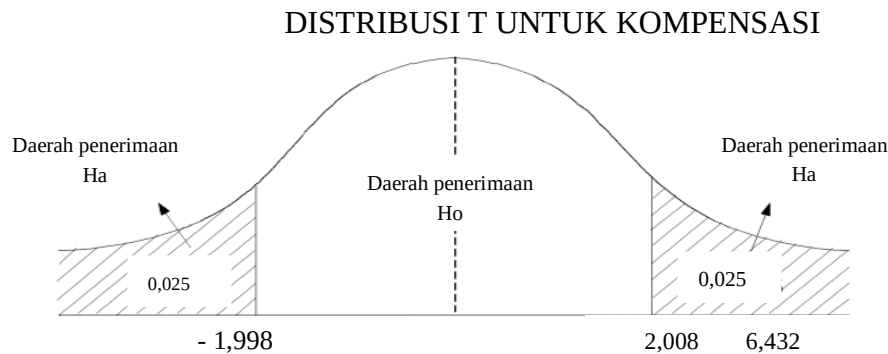
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	6	11,5%
2	SLTA	35	67,3%
3	Sarjana	11	21,2%
Total		52	100%

Tabel 4. Pendapatan Responden

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1	Rp.2.500.000- Rp.3.000.000	13	25%
2	>Rp.3.000.000	39	75%
Total		52	100%

Tabel 5. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	B	t-hitung	t-signifikan
Konstanta	1,199	0,874	0,386
Kompensasi	0,929	6,432	0,000
r^2	0,714	Predictors: (Constant), Kompensasi Dependent Variable: Kinerja	
$t_{Tabel} = df 1 = (n-k) 52-2=50$ pada $\alpha 5\%$	2,008		



Gambar 1. Distribusi t Untuk Kompensasi

Hipotesis yang menyatakan Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau, dapat diterima. Hasil uji t dapat digambarkan dengan distribusi t (gambar 1). Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,432 melebihi nilai t tabel 2,008 sehingga nilai tersebut berada pada kurva yang memiliki arsiran atau berada di daerah penerimaan H_a , dimana penerimaan H_a artinya Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau, dapat diterima.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi ditanggapi setuju oleh responden penelitian dan diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 4. Pada variabel kinerja karyawan ditanggapi netral oleh responden dan diperoleh rata-rata tanggapan sebesar 3,9. Hasil persamaan regresi diperoleh $Y = 1,199 + 0,929X$, konstanta sebesar 1,199 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Kemudian koefisien regresi sebesar 0,929X, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bila kompensasi meningkat satu skala maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,929. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom R Square sebesar 0,714. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan sebesar 71,4% variabel kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT Sisirau Aceh Tamiang dan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja. Hipotesis yang menyatakan diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Aceh Tamiang, dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, (2013), Statistik untuk Penelitian, Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Hasibuan, Malayu. S.P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta
- Hermawan dan Yusran (2017), Statistik Penelitian, Penerbit, Andi, Yogyakarta.
- Kasmir, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit, Rosda, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2015), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2013), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sinuhaji, Marissa, (2013), Analisis Program Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales PT. Damco Indonesia), Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, (2013), Metode Penelitian, Penerbit Caps, Jakarta.
- Supranto. J, (2012), Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan, Penerbit, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
- Suwatno, Priansa Doni Juni, (2011), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, (2014), Manajemen Kinerja, Penerbit, Rajawali Pers, Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Alfabeta, Bandung.