



## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arfa Jaya Mandiri (AJM)**

**Muhammad Dendy Febriana Budiman<sup>1</sup>; Dodi Yudiardi<sup>2</sup>; Rohimat Nurhasan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Garut  
[24023115303@fekon.uniga.ac.id](mailto:24023115303@fekon.uniga.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Garut  
[email-02@uniga.ac.id](mailto:email-02@uniga.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Garut  
[email-03@uniga.ac.id](mailto:email-03@uniga.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Arfa Jaya Mandiri (AJM). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Arfa Jaya Mandiri (AJM). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode kausal. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang terdiri dari seluruh karyawan Arfa Jaya Mandiri (AJM). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta sumber data yang diperoleh berupa informasi yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, responden karyawan dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *software Microsoft Excel 2013* dan *SPSS 20.0 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Arfa Jaya Mandiri

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi

## **1 Pendahuluan**

Perusahaan yang bergerak di bidang apapun akan berhasil tergantung pada cara menjalankan manajemen pekerjaannya. Untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka tercapainya suatu tujuan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja karyawannya meningkat dengan cara peningkatan melalui pemberian kompensasi secara adil dan layak. Apabila pemberian kompensasi tersebut memadai maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja demi tercapainya tujuan. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi tidak memadai maka dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan.

Hal ini terjadi pada salah satu perusahaan di bidang pengolahan keripik kentang yakni Arfa Jaya Mandiri (AJM). Pada tahun 2018 kinerja perusahaan ini mengalami penurunan dalam produksi keripik kentang yang menyebabkan hasil kerja yang diperoleh para karyawan kurang

memuaskan. Berikut ini merupakan data produksi keripik kentang Arfa Jaya Mandiri (AJM) pada tabel 1.1 :

Tabel 1: Data produksi keripik kentang arfa jaya mandiri (AJM) tahun 2015-2018

| <b>Tahun</b> | <b>Target Produksi<br/>(Kuintal)</b> | <b>Realisasi Produksi<br/>(Kuintal)</b> | <b>Rasio</b> |
|--------------|--------------------------------------|---|--------------|
| 2015         | 50                                   | 40                                      | 80%          |
| 2016         | 50                                   | 30                                      | 60%          |
| 2017         | 50                                   | 20                                      | 40%          |
| 2018         | 50                                   | 10                                      | 20%          |

sumber: Arfa Jaya Mandiri

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yakni tidak tercapainya target produksi keripik kentang yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Kemudian, karyawan tidak termotivasi oleh pihak manajemen yang menimbulkan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Kualitas kinerja karyawan masih tidak baik dan tingkat kehadiran karyawan pun rendah serta lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak nyaman, tidak bersih, bising dan tidak aman.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila identik dengan kelayakan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, semakin besarnya kebutuhan hidup maka kompensasi yang diperoleh tidak mencukupi. Diperlukannya pemberian kompensasi secara adil bagi karyawan yang berguna agar jasa yang dicurahkan oleh karyawan kepada perusahaan merasa dihargai. Kompensasi yang diberikan oleh Arfa Jaya Mandiri berupa upah, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Adapun sistem pemberian kompensasi menurut berdasarkan lamanya kerja karyawan dalam per minggu. Jadi apabila karyawan yang telah bekerja lebih satu minggu maka mendapatkan upah yang lebih besar ketimbang karyawan yang bekerja kurang satu minggu.

## 2 Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kompensasi

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Kompensasi juga didefinisikan sebagai bentuk pemberian organisasi/perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang mereka curahkan (Torang, 2013). Adapun dimensi dan indikator pada kompensasi yakni (Torang, 2013) : kompensasi finansial langsung yang mencakup gaji, upah, imbalan prestasi kerja karyawan (*reward*), bonus, komisi, tunjangan, pembagian laba, pembagian saham, program tabungan, dan pembelian saham berdasarkan anuitas, kompensasi finansial tidak langsung yang mencakup program perlindungan, kompensasi di luar jam kerja dan fasilitas serta kompensasi non finansial yang mencakup pekerjaan, lingkungan kerja dan mutasi/promosi jabatan. Tujuan adanya pemberian kompensasi untuk memenuhi kepentingan perusahaan, karyawan, masyarakat dan pemerintah. Agar tujuan bisa diwujudkan dan memperoleh kepuasan bagi semua pihak mestinya pemberian kompensasi dilakukan dengan berprinsip adil dan wajar.

### 2.2 Kinerja Karyawan

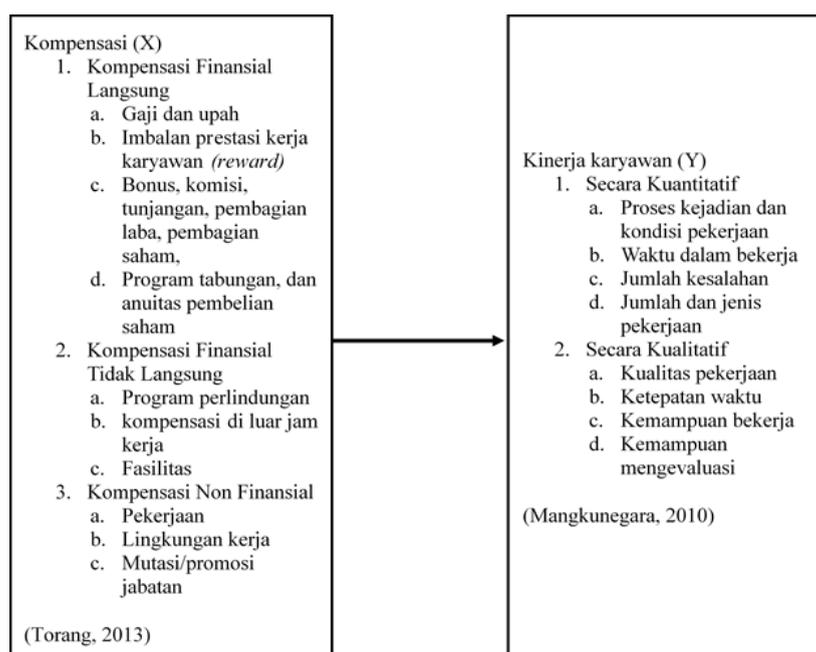
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik segi kualitas maupun segi kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada

karyawan (Mangkunegara, 2010). Adapun dimensi dan indikator pada kinerja karyawan yakni (Mangkunegara, 2010) : secara kuantitatif yang meliputi proses kejadian dan kondisi pekerjaan, waktu dalam bekerja, jumlah kesalahan dan jumlah dan jenis pekerjaan, secara kualitatif yang meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja dan kemampuan mengevaluasi. Penilaian kinerja seseorang perlu diterapkan standar kerja yang bertujuan untuk dijadikan sebagai tolak ukur dalam menentukan perbandingan antara apa yang sudah dijalankan dan apa yang diharapkan. Standar ini dapat pula dijadikan sebagai ukuran penilaian tentang pertanggungjawaban terhadap pekerjaan yang telah dijalankan.

### 2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Ginanjar (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor. Dan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadisa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Jasa Konstruksi di Denpasar.

### 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Arfa Jaya Mandiri (AJM).

## 3 Metode Penelitian

### 3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Objek penelitian ini dilakukan di Arfa Jaya Mandiri (AJM) yang berlokasi Kampung Cimanuk RT 01 RW 06 Desa Sukatani Kecamatan Cisarupan Garut. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausal. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Arfa Jaya Mandiri (AJM). Sedangkan metode kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Arfa Jaya Mandiri (AJM).

### 3.2 Variabel dan Skala Pengukuran

Pada penelitian ini variabel yang diteliti terdiri dari satu variabel independen yaitu variabel Kompensasi dan satu variabel dependen yaitu variabel Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi (X) dijelaskan melalui 3 dimensi yang kemudian diuraikan menjadi 14 butir pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan melalui 2 dimensi yang kemudian diuraikan menjadi 10 butir pernyataan. Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan skala data interval dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala Guttman yang memiliki 2 skala deskripsi yaitu Setuju dengan skor 2 poin dan Tidak Setuju dengan skor 1 poin.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Arfa Jaya Mandiri (AJM). Dari data yang didapatkan tercatat populasi sebanyak 50 orang. Adapun *Sampling* (teknik pengambilan sampel) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh (metode sensus) yang melibatkan seluruh anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Arfa Jaya Mandiri (AJM) dengan jumlahnya sebanyak 50 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap objek yang diteliti melalui penyebaran angket/kuesioner pada karyawan Arfa Jaya Mandiri (AJM). Sedangkan data sekunder yang diperoleh dengan cara mempelajari berbagai literatur, buku, artikel, situs web atau dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun sumber data yang diperoleh yakni informasi yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, responden karyawan dan studi kepustakaan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam upaya pengumpulan data dan informasi penelitian ditempuh melalui angket atau kuesioner dengan cara menyebarkan angket kepada para responden dengan berisikan pertanyaan atau pernyataan mengenai masalah yang diteliti untuk mendapatkan informasi dari sumber data (responden) dan studi pustaka dengan cara mempelajari berbagai literatur, buku-buku atau dokumen yang berhubungan erat dengan masalah yang akan diteliti.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a+bX \quad \dots(1)$$

Dimana :

Y = variabel *response* atau variabel akibat (*dependent*)

X = variabel *predictor* atau variabel faktor penyebab (*independent*)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran *response* yang ditimbulkan oleh *predictor*

#### 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

Tabel 2: Regresi linier sederhana

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | T     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 15.366     | 11.392                    | 1.349 | .202 |
|       | Kompensasi                  | .774       | .182                      | .775  | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sedangkan persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut :

$$Y = 15,366 + 0,774 X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Kedua variabel tersebut memiliki nilai besar pengaruh sebesar 0,774. Adapun nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 15,366. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan adalah searah yang berarti apabila terjadi kenaikan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula. Hal ini disebabkan adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta didukung dengan capaian target perusahaan sehingga menimbulkan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yuli Suwati (2013) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.

Hasil penelitian ini juga sesuai yang dikemukakan oleh Revita (2017) bahwa faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan rendah maka kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Adapun hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yakni sebagai berikut :

Tabel 3: Koefisien determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .775 <sup>a</sup> | .600     | .567              | 9.556                      |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,567 dengan demikian kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,7%. Dimana sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun angka koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,775 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan adalah sangat kuat karena memiliki nilai  $R > 0,05$ .

## 5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Arfa Jaya Mandiri (AJM), dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif, pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Arfa Jaya Mandiri (AJM) kepada karyawan termasuk kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai kompensasi perusahaan di Arfa Jaya Mandiri (AJM). Sedangkan, kinerja karyawan di Arfa Jaya Mandiri (AJM) termasuk kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai kinerja karyawan perusahaan di Arfa Jaya Mandiri. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Arfa Jaya Mandiri (AJM). Hal ini ditunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Arfa Jaya Mandiri (AJM). Kepada karyawan terbilang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari sehingga menimbulkan tingkat kinerja karyawan Arfa Jaya Mandiri (AJM) tersebut dikatakan semakin membaik.

## Daftar Pustaka

- I Wayan, N., Mayun Nadisa, & Ida Bagus, R. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil Volume 2 No. 2 April 2013 Universitas Udayana Denpasar*.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mochamad, G. (2013). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Rotasi Pekerjaan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor.

- Revita, H. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocitra Anugerah Semesta. *Tugas Akhir Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung*, 30.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Yuli, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.