

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
P.T.TIRTA INVESTAMA LAMPUNG****Nani Sutarmiyati<sup>1</sup>, Hesti Widi Astuti<sup>2</sup>**Program Studi Manajemen, STIE Prasetiya mandiri Lampung  
Jl.Z.A.Pagar Alam Pelita No.24 Labuhan Ratu Bandar Lampung  
nanisutarmiyati@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Tirta Investama Lampung, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Tirta Investama Lampung yang berjumlah 52 orang dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Tehnik pengumpulan data melalui kuisisioner, wawancara dan studi pustaka, sedangkan pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas, untuk tehnik analisa data menggunakan metode regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis data, disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Tirta Investama Lampung. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 2,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation on employee performance on PT. Tirta Investama Lampung, in this study the authors used quantitative research methods. The population in this study were employees. PT. Tirta Investama Lampung, amounting to 52 people using saturated sampling techniques. Techniques for collecting data through questionnaires, interviews and literature studies, while testing instruments using validity and reliability tests, for data analysis techniques using simple linear regression methods. Based on data analysis, it was concluded that compensation had no effect on the performance of employees on P.T. Tirta Investama Lampung. The results of the coefficient of determination show that the percentage contribution of the influence of the independent variable (compensation) to the dependent variable (performance) is 2.8% while the remaining 98.2% is influenced by other variables not examined.*

*Keywords: Compensation and Employee Performance***PENDAHULUAN**

Perusahaan saat ini dituntut meningkatkan kinerja karyawan guna pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena merupakan salah satu

faktor untuk keberhasilan suatu usaha.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang

layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Karyawan melalui proses-proses tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan, yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan upah (kompensasi). Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus, hadiah, maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan.

P.T.Tirta Investama merupakan salah satu produsen dari air minum dalam kemasan yang berdomisili di Lampung dengan jumlah karyawan 52 orang dan di dalam menjalankan operasionalnya berpegang kepada perjanjian antara perusahaan dan Serikat Pekerja sebagai wakil dari karyawan

yang tercatat di dalam perjanjian kerja bersama, didalam perjanjian bersama yang dibuat antara lain berisi mengenai hak-hak yang diterima karyawan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan. Berikut beberapa penjelasan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan P.T. Tirta Investama antara lain: Upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya; Tunjangan adalah penerimaan atau penghasilan selain dari upah baik tetap maupun tidak tetap sebagaimana ditetapkan dalam ikatan kerja, untuk karyawan dan atau keluarganya; Honor Khusus adalah Honor yang diberikan kepada karyawan *grade* 10 dan 9 yang melakukan kerja diluar jam kerja yang melebihi 7 atau 8 jam pada hari kerja biasa dan honor tersebut berlaku untuk *grade* 10 dan 9.

Berdasarkan penjelasan di atas sejatinya hak-hak pekerja telah diatur bersama antara karyawan dan perusahaan, akan tetapi di dalam implementasinya masih saja terdapat masalah-masalah yang terjadi seperti lembur karyawan yang tidak terbayarkan disaat pengupahan, bonus tahunan yang tidak sesuai dikarenakan penilaian kinerja yang tidak adil sehingga karyawan merasa hak-haknya tidak diberikan hingga menjadi dugaan penyebab menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 1 Besarnya Insentive Berdasarkan Penilaian Kinerja**

| Penilaian akhir       | Jumlah Kayawan | Insentif    |
|-----------------------|----------------|-------------|
| <i>Unsatisfactory</i> | 1              | 0.64 x upah |
| <i>Developing</i>     | 13             | 1.17 x upah |
| <i>Satisfactory</i>   | 37             | 1.81 x upah |
| <i>Exceed</i>         | 1              | 2.32 x upah |

Sumber : Data diolah P.T. Tirta Investama Tahun 2017.

Berikut penjelasan untuk penilaian akhir kinerja karyawan P.T. Tirta Investama antara lain *unsatisfactory* adalah penilaian kinerja yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang perlu perbaikan dan perilaku kerja perlu perbaikan; *Developing* adalah penilaian kinerja yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang perlu perbaikan dan perilaku kerja yang efektif; *Satisfactory* adalah Penilaian kinerja yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja efektif dan perilaku kerja yang efektif; *Exceed* adalah Penilaian kinerja yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang diatas rata-rata dengan perilaku kinerja yang efektif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka ditarik rumusan masalah sebagai berikut apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan P.T. Tirta Investama dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan P.T. Tirta Investama.

**KAJIAN TEORI**

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. Hasibuan (2013) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu: Upah, Fasilitas Kantor, Bonus/Insentif, Asuransi.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung: kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa upah, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya; a. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Kompensasi tidak langsung:

kompensasi yang tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service. Benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha peningkatan kesejahteraan mereka seperti uang pensiun, olah raga dan family gathering.

Menurut Prabu (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut: 1) Faktor pemerintah: peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar upah minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai; 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai: kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, 3) Standard dan biaya hidup pegawai: kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi; 4) Ukuran perbandingan upah: kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai; 5) Kemampuan membayar: dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan kepada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai; 6) Permintaan

dan persediaan: dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar, artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

Pengertian kinerja menurut Prabu (2013) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Suryadharma (2013), mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi sebagai berikut: konsistensi, tepat waktu, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, berorientasikan kerja kelompok.

Menurut Mahmudi (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Faktor personal: faktor ini meliputi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; 2) Faktor kepemimpinan: dalam faktor ini meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader; 3) Faktor Tim: faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim; 4) Faktor Sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur

kinerja dalam organisasi; 5) Faktor Situasional: pada faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sedarmayati (2013), penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan seorang atau kelompok. Suatu penilaian akan dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada di dalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan; 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian di P.T. Tirta Investama Bandar Lampung terdiri dari variabel bebas (X1) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), indikatornya meliputi: a) Upah; b) Fasilitas Kantor; c) Insentif; d) Asuransi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) dengan

indikatornya meliputi: a) Konsistensi; b) Tepat; c) Menantang; d) Dapat diukur; e) Dapat dicapai; f) Disepakati; g) Dihubungkan dengan waktu; h) Berorientasikan kerja kelompok.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Tirta Investama Lampung berjumlah 52 karyawan, jadi seluruhnya sebagai sampel penelitian, yang disebut populasi sampel.

Alat analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrument penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak, maksud dari reliabel adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach. Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal.

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependent (Sugiyono, 2014).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, menggunakan masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiono, 2014)

Kriteria pengujian dilakukan

dengan:

- a. Jika nilai thitung > ttabel maka Ho ditolak
- b. Jika nilai thitung < ttabel maka HO diterima

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Penggunaan *R Square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variable independen ke dalam model, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variable lindependen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variable independen ke dalam mdel (Ghozali, 2013).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian validitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,281 maka variabel kompensasi (X) adalah valid dan hasil pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka variabel kompensasi (X) dinyatakan reliabel dan variabel kinerja (Y) pengujian validitas adalah valid dan hasil pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Hasil uji normalitas

pada penelitian ini berdasarkan uji P-P Plot berdasarkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa uji memenuhi asumsi normal. Hasil uji regresi sederhana dapat dilihat dari Tabel.2.

**Tabel.2. Koefesien Regresi Linier Sederhana**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | t     | Sig   |
|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                     |       |       |
| (Constant) | 16,817                      | 2,122      |                          | 7,924 | 0,000 |
| X          | 0,165                       | 0,105      | 0,216                    | 1,563 | 0,124 |

Berdasarkan Tabel.2. persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,817 + 0,165 + et$$

Berdasarkan hasil regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a= 16,817 artinya bila tidak ada variabel kompensasi maka nilai kinerja adalah tetap sebesar 16,817.

b=0,105 artinya bila kompensasi berubah 1 satuan maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,105.

**Tabel.3. Nilai R2**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,216 <sup>a</sup> | 0,47     | 0,028             | 2,329                      |

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel.3. menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap

variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 2,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel.4. Nilai Uji t**

| Model      | Unstandard-<br>ized<br>Coefficients |               | Stan-<br>dard-<br>ized<br>Coeffi-<br>cient | t     | Sig   |
|------------|-------------------------------------|---------------|--|-------|-------|
|            | B                                   | Std.<br>Error | Beta                                       |       |       |
| (Constant) | 16,817                              | 2,122         |  | 7,924 | 0,000 |
| X          | 0,165                               | 0,105         | 0,216                                      | 1,563 | 0,124 |

Tabel.4. menunjukkan bahwa thitung dan ttabel yang dihasilkan menunjukkan nilai  $1,563 < 2,0117$  maka hipotesis ditolak artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Tirta Investama.
2. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 2,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut sebaiknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan P.T. Tirta Investama diperbaiki dengan

menggunakan dasar-dasar pemberian kompensasi yang tepat misalnya uang lembur diberikan tepat waktu, bonus tahunan diberikan sesuai penilaian kinerja, upah karyawan dibayarkan menurut perjanjian dan kesepakatan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aqua Grup.2015-2017.Perjanjian Kerja Bersama.  
 A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.  
 Hasibuan, Malayu.2013.Managemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas.Jakarta : Bumi Aksara.  
 Mahmudi. 2013.Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.  
 Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam Bandung: Refika Aditama.  
 Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.  
 Surya Dharma. 2013. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.  
 Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.