

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional, Surabaya

Dwi Safitri¹⁾, Liling Listyawati²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: dwisyafitri19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pt Stars Internasional, Surabaya, dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan kepustakaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kantor Pt.Stars Internasional Surabaya dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 sampel dan analisis data yang dilakukan menggunakan program SPSS Versi 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor Pt Stars Internasional, Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari persamaan secara sederhana yang didapatkan $Y = 4.406 + 1.286X$. Dalam regresi tersebut menunjukkan konstanta (α) adalah 4.406, yang artinya menunjukkan apabila variable kompensasi finansial (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.406. Sedangkan koefisien regresi (β) memiliki arti bahwa jika variable kompensasi finansial (X) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.286. Hasil uji hipotesis menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 18.484 lebih besar dari 2.005.

Kata kunci: **Kompensasi, Kinerja Karyawan dan Pengaruh**

ABSTRACT

This research is aimed to examine the effect of financial compensation on employee performance. This research was carried out at PT Stars Internasional, Surabaya office with quantitative method and data requirement by questioner, interview and literature. Research population are all permanent employees at the PT Stars Internasional, Surabaya office with amount of sample taken as many as 55 samples and data analysis require by the usage of SPSS program 26 version. The data analysis technique used in this study is singular linear regression and hypothesis test. Based on the data result of research and hypothesis test that has been done shows that there is a significant influence of financial compensation and employee performance at the PT Stars Internasional, Surabaya office. Result of Singular linear regression test shows that $Y = 4.406 + 1.286X$ Constant (α) is 4.406, which means if financial compensation (X) is equal to 0 or if employee performance (Y) is not influenced by financial compensation then average performance employee is 4.406. Regression coefficient (β) means that if financial compensation is increase by one unit then performance employee (Y) will increase in the amount of 1.286. Hypothesis test result can be seen from the t value is greater than t table is, 18.484 is greater than 2.005.

Keywords: Compensation, Employee Performance and Influence

A. LATAR BELAKANG

Handoko (2001:155) “Menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut”.

Pemberian kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dengan hasil kerja yang diberikan maka akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Sebaliknya jika tidak maka akan terjadi penolakan dari karyawan seperti ketidakpatuhan pada peraturan perusahaan dan *deadline* kerja, keterlambatan untuk datang bekerja, dan tujuan perusahaan yang tidak mencapai target. Hal ini menunjukkan pentingnya peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

PT. Stars Internasional merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail sepatu, Dengan total karyawan saat ini adalah 55 orang dari yang tadinya hampir mencapai 120 orang dikarenakan pemberhentian kerja atau tidak perpanjangan kontrak. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2020 terjadi masa pandemi dunia yang menyebabkan merosotnya penjualan perusahaan. Hal ini juga memicu pemotongan gaji karyawan hingga 50%. Hal inilah yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan.

Torang (2013) menjelaskan bahwa “Kinerja. Adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria

dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan”.

Adanya ketidakpuasan karyawan menurunkan produktifitas kerja, mengubah perilaku karyawan dan tidak terwujudnya kepentingan organisasi. Hal ini memperkuat teori kompensasi dan kinerja sangat berkaitan sehingga berdasarkan hal diatas, maka penelitian akan dilakukan pada PT. Stars Internasional Surabaya yang berlokasi di Jl. Rungkut Asri Utara VI Nomer 2 Surabaya. Penelitian ini akan membahas pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Stars Internasional Surabaya**”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional, Surabaya.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi.

Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa (nonfinansial).

Sastrohadiwiryono (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa

yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Selanjutnya, jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004) terdiri dari dua macam, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial yang dapat dibagi dengan kompensasi langsung, yang terdiri dari :
 - a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
 - b. Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu komisi
 - c. Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus
 - d. Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan
- 2) Kemudian kompensasi tidak langsung, terdiri dari:
 - a. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja
 - b. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
 - c. Fasilitas kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi/balas jasa antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan pegawai, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, serta pengaruh serikat kerja dan pemerintah.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu Kinerja Dan Produktifitas Kerja, Kemampuan Membayar, Kesiediaan Membayar, Suplai Dan Permintaan Tenaga Kerja, Serikat Pekerja dan Undang-undang Dan Peraturan Yang Berlaku.

5. Proses Penentuan Kompensasi

Untuk memperoleh kebijakan kompensasi yang objektif dan berkeadilan setidaknya melalui tahap:

- a. Melakukan survei kompensasi
- b. Menentukan setiap nilai pekerjaan dalam organisasi
- c. Pengelompokan pekerjaan yang sama dan penentuan tingkat upah untuk kelompok yang sama
- d. Penetapan harga setiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
- e. Penyesuaian tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

6. Indikator Kompensasi

Terdapat 4 indikator kompensasi menurut Simamora (2004):

- a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah
Upah adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja dengan tarif per jam atau harian, dan gaji adalah untuk tarif bayaran bulanan.
- b. Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu komisi

Bayaran prestasi adalah bayaran diberikan kepada karyawan yang memenuhi syarat kerja dalam mencapai target tertentu yang diberikan perusahaan.

- c. Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus
Insentif adalah tambahan bayaran diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- d. Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan
Bayaran tertangguh adalah inisiatif perusahaan untuk karyawan yang bayarannya diberikan pada akhir suatu periode yang telah ditetapkan.

7. Kinerja Karyawan

- 1) Pengertian Kinerja Karyawan
Menurut para ahli Kinerja adalah:

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, Basri, 2005).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur menurut (Sedermayanti 2011).

- 2) Tujuan kinerja

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah membuat setiap karyawan mendukung proses bisnis dan objektivitas perusahaan. Tujuan ini seharusnya dapat dibuat

selama proses evaluasi pengembangan dan menjadi fokus dari rencana pertumbuhan dan pengembangan

8. Kinerja Dalam Bekerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diembannya dalam perusahaan
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki *goals* atau tujuan yang jelas
- d. Memiliki rencana kerja spesifik dan merealisasikannya
- e. Berkepribadian *open minded*, memanfaatkan dan mampu menerima *feedback* atau umpan balik yang membangun demi dirinya dan perusahaan
- f. Dapat melihat peluang

9. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut (Payaman J Simanjuntak, 2005):

1. Faktor individu, faktor individu adalah kualitas seorang karyawan dalam melakukan kerja serta motivasi dan etos kerja
2. Faktor dukungan organisasi.
Dukungan organisasi atau perusahaan adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja
3. Faktor dukungan manajemen, yaitu perusahaan membangun sistem kerja dan hubungan

internal yang aman dan harmonis

10. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, Menurut Robbins (2006) antara lain:

- a. *Quality*. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. *Punctuality*. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- d. *Effectivity*. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. *Independent*. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. *Committed*. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja

Adapun hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah:

“Diduga pemberian kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional Surabaya.”

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian jenis Kausalitas. Kausalitas merupakan prinsip sebab akibat yang ilmunya dan pengetahuan yang secara otomatis bisa diketahui tanpa membutuhkan pengetahuan dan perantaraan ilmu yang lain bahwa setiap kejadian memperoleh kepastian dan keharusan serta kekhususan-kekhususan eksistensinya akibat sesuatu atau berbagai hal lain yang mendahuluinya, merupakan hal-hal yang diterima tanpa ragu dan tidak memerlukan sanggahan.

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di wilayah Surabaya Timur pada PT. STARS INTERNASIONAL Surabaya di Jalan Rungkut Asri Utara VI No.2 Surabaya. Pemilihan lokasi penelitian ini dilandasi beberapa pertimbangan / alasan yakni Pernah bekerja selama 2 tahun di tempat penelitian, Memiliki akses di tempat penelitian dan Menghemat biaya.

2) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang

bekerja di PT. Stars Internasional, Surabaya sejumlah 55 orang.

3) Sampel

Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Populasi yang dijadikan sampel oleh peneliti yaitu seluruh karyawan tetap berjumlah 55 orang di Pt. Stars Internasional.

4) Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis memulai proses analisis data dengan mengembangkan seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari :

1. Wawancara: Teknik pengumpulan data dengan komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka atau pun online, untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang harus diteliti.
2. Kepustakaan: Kepustakaan adalah studi yang dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti, serta menelaah *literature* berupa buku-buku, jurnal, artikel, dan penelitian – penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.
3. Angket atau Kuesioner: Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

5) Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang diolah berdasarkan variable penelitian.

b. Data Sekunder

Data-data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan Diperoleh dengan membaca dan mempelajari dokumen perusahaan dan jurnal penelitian terdahulu.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional satu variabel bebas dengan suatu variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2015:261) adalah:

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.406 | 1.170 | | 3.767 | .000 |
| kompensasi | 1.286 | .070 | .930 | 18.484 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta (X) + e$$

$$Y = 4.406 + 1.286X$$

Persamaan regresi dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta
 Nilai konstanta (α) adalah 4.406, artinya apabila variable kompensasi finansial (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kompensasi finansial maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.406 satuan.
2. Koefisien Regresi
 Koefisien regresi (β) variable kompensasi finansial (X) adalah 1,286, berarti jika variable kompensasi finansial (X) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,286. Hal tersebut berarti

variable kompensasi finansial berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin meningkat kinerja karyawan di Pt.Stars Internasional.

2) Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara kompensasi finansial (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Table 2. Pengujian Hipotesis

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.406 | 1.170 | | 3.767 | .000 |
| kompensasi | 1.286 | .070 | .930 | 18.484 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah peneliti

3) Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Variabel Kompensasi Finansial (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pt.Stars Internasional Surabaya. Hal ini terlihat dari:

- a. Berdasarkan signifikan dari tabel *coefficient*

kompensasi finansial (X) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi finansial (X) berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan (Y).

- b. Menentukan nilai t tabel
 $t_{tabel} = t_{\alpha/2}$; $df = n-k-1$
 $= t_{0,05/2}$; $df = 55 - 2$
 $= t_{0,025}$; $df = 53 = 2.005$
Keterangan : tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dan jumlah sampel sebanyak 55 orang
- c. Berdasarkan nilai t tabel diketahui nilai t hitung $> t_{tabel}$ ($18.484 > 2.005$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima.

4) Pembahasan

Hasil uji regresi linear sederhana, dalam penelitian ini didapatkan persamaan $Y = 4.406 + 1.286X$. Dalam model regresi tersebut menunjukkan konstanta bernilai 4.406, yang artinya menunjukkan apabila variable kompensasi finansial (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak

dipengaruhi oleh kompensasi finansial, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.406. Sedangkan koefisien regresi (β) memiliki arti bahwa jika variable kompensasi finansial (X) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.286.

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variable kompensasi finansial (X) yang disediakan berkontribusi positif (+) bagi kinerja karyawan (Y), sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin meningkat kinerja karyawan di Pt.Stars Internasional, Surabaya.

Uji hipotesis (uji t) dari pengujian variable dapat disimpulkan bahwa variable bebas kompensasi finansial (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dibuktikan bahwa hasil t hitung = $18.484 > t_{tabel} = 2.005$ dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

- a. Koefisien Regresi yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi finansial, maka semakin meningkat kinerja karyawan di kantor Pt.Stars Internasional, Surabaya.

b. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diketahui hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diterima.

2) Saran

Pimpinan perlu memperhatikan hal yang menyangkut dengan kinerja karyawan, misalnya menaikkan kompensasi bagi karyawan yang berkomitmen dan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan. Selain dengan meningkatkan kompensasi finansial, hendaknya perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial yang selama ini belum diberikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Lijan Poltak Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali pers
- Martoyo, Susilo 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Robbins, Stephen D. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid Kesatu*. Jakarta: Prenhalindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif & RD*. Bandung: Alfabeta
- Torang, S. 2013. *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Bandung:Penerbit Alfabeta.
- Veithzal Rivai, Ali Ghufron Mukti.2018. *Performance Appraisal*. Depok: Rajawali Pers

