

Hubungan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera di Jakarta

Lulu Febriany¹¹Manajemen, STIE Widya Persada, Indonesiafebrianylulu@gmail.com

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

Accepted: 26 Februari

Revised: 5 April 2025

Published: 12 April 2025

Keywords:*Kinerja Karyawan, Kualitas
Pelayanan, dan Kearsipan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk Hubungan Kompensasi karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera di Jakarta.

Metodologi penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera di Jakarta berjumlah 33 orang. Sampel penelitian sebanyak 30 orang yang diambil dengan Teknik Sampel Random Sampling dengan Rumus Slovin

Berdasarkan hasil dan temuan data, maka diketahui bahwa hubungan antara Kompensasi karyawan (X) dengan Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,70%, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap nilai Prestasi kerja karyawan hanya sejumlah 43,70%.

Sementara sebanyak 56,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti faktor disiplin kerja karyawan, etos kerja, kinerja karyawan dan pendidikan dan pelatihan.

Hasil dari uji t adalah 5.490 hal ini menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi parsial membuktikan bahwa antara Kompensasi karyawan (X) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, yaitu $H_1 = \geq 1 = 5.490$. Hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai perolehan F (Fhitung) sebesar 8.685 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 pada kolom Sig dimana nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05, dengan demikian maka H_0 (tidak ada pengaruh nyata) ditolak dan H_1 (terdapat pengaruh nyata) diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Kompensasi karyawan berpengaruh secara nyata, bahkan sangat nyata terhadap Prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : *Kinerja Karyawan, Kualitas Pelayanan, Kearsipan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola diri sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumber daya alam.

Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan Perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dari Perusahaan yang telah diperjuangkannya selama ini.

Manajemen sumber daya manusia erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak Perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam Perusahaan bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi Perusahaan.

Kompensasi karyawan sebagai suatu pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada para karyawan. Dimana program-program kompensasi karyawan yang diberikan dapat terdiri dari upah/gaji pokok yang dibayarkan kepada para karyawannya ditambah dengan tunjangan karyawan dan kompensasi non materiil.

Fungsi operatif kepegawaian yang penting bagi setiap perusahaan di dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan usahanya. Sebagaimana diketahui manusia adalah bekerja untuk mendapatkan imbalan atas jasa pekerja yang dilakukannya, didalam memenuhi atau mencukupi kebutuhan hidup dirinya serta keluarganya.

Pemberian kompensasi karyawan ini dirasa sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi karyawan

merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan besarnya kompensasi karyawan merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi karyawan penting juga bagi perusahaan, dimana kompensasi karyawan dapat mempertahankan kesejahteraan karyawannya dan program-program kompensasi karyawan merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. kompensasi karyawan diberikan dengan maksud untuk; Meningkatkan prestasi kerja; Meningkatkan motivasi kerja; Meningkatkan kesejahteraan karyawan; Meningkatkan disiplin kerja; Meningkatkan rasa tanggung jawab; Meningkatkan moral kerja karyawan; Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu usaha maksimal yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai, perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, secara kualitatif berupa perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilaian prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan.

Prestasi kerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, prestasi kerja karyawan dapat diketahui sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan yang berdasarkan atas pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Hubungan Kompensasi karyawan dengan Prestasi kerja karyawan yang dihasilkan, peneliti anggap faktor tersebut adalah hal yang sangat signifikan terhadap peningkatan sumber daya manusia di suatu perusahaan manapun. Sebab melalui adanya kompensasi yang tinggi tersebut akan menciptakan peningkatan prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika setiap individu mempunyai kompensasi yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja yang kurang memuaskan.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera di Jakarta berjumlah 33 orang. Sampel penelitian sebanyak 30 orang yang diambil dengan Teknik Sampel Random Sampling (Acak sederhana). Penentuan Jumlah sampel penelitian dengan menggunakan dengan Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{33}{1 + 33 \cdot 0.05^2}$$

$$n = 30$$

Sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 orang

Dimana :

n = ukuran sampel

N = Populasi

e = Standar error, yang dalam penelitian ini ditetapkan 5%.

Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

- 1) Penelitian Lapangan (*Observation*) kunjungan langsung pada organisasi yang menjadi objek penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi, tentunya yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.
- 2) Wawancara: mewawancarai beberapa karyawan. Metode-metode yang digunakan dalam wawancara.
- 3) Daftar Pertanyaan (*Quesioner*): tahap ini, penulis membuat daftar pertanyaan kepada responden pada organisasi yang menjadi objek penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi, tentunya yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.

- b. Data sekunder: memperoleh data dengan cara mengkaji, membaca, mengutip secara langsung atau tidak langsung dari buku-buku, literatur-literatur yang bersifat ilmiah dan langsung dengan topik yang diteliti, yaitu kompensasi karyawan dan prestasi kerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kompensasi karyawan nilai yang frekuensinya terbanyak (mode) adalah juga nilai 34 sebanyak 4 kali, oleh karena itu ada 1 mode yaitu nilai 34. Untuk nilai Mediannya (nilai tengah) adalah pada nilai skor

32. Meannya adalah 30,50 dengan tabel statistic sebagai berikut:

Statistics

Kompensasi karyawan

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		30.50
Median		32.00
Mode		34
Range		21
Minimum		21
Maximum		42
Sum		915

Adapun untuk variabel prestasi kerja karyawan nilai yang frekuensinya terbanyak (mode) adalah juga nilai 35 sebanyak 4 kali, oleh karena itu ada 1 mode yaitu nilai 35. Untuk nilai Mediannya (nilai tengah) adalah pada nilai skor 37,50. Meannya adalah 38,37.

Untuk nilai rentangan (R) nilai terbesar – nilai terkecil maka untuk :

Rentangan variabel Kompensasi karyawan adalah $42 - 21 = 21$.

Rentangan variabel Prestasi kerja karyawan adalah $47 - 31 = 16$.

Statistics

Prestasi kerja karyawan

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		38.37
Median		37.50
Mode		35
Range		16
Minimum		31
Maximum		47
Sum		1151

Hubungan Kompensasi karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.096	4.571		5.490	.000
	Kompensasi karyawan	.435	.148	.487	2.947	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Hasil komputasi koefisien regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk konstanta, variabel Kompensasi karyawan masing-masing adalah 25.096 dan 0,435. Dengan demikian persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel Kompensasi karyawan terhadap variabel Prestasi kerja karyawan adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 25.096 + 0,435X$$

Dimana :

Y = Variabel Prestasi kerja karyawan

X = Variabel Kompensasi karyawan

Nilai konstanta menunjukkan bahwa bila tidak terdapat perubahan atas variabel Kompensasi karyawan maka Prestasi kerja karyawan sebesar 25.120 satuan. Selanjutnya bila terjadi perubahan atas kebijakan kompensasi karyawan akan meningkatkan Prestasi kerja karyawan sebesar 0,435 satuan dengan asumsi bahwa kebijakan tetap (konstan).

Correlations

		Kompensasi karyawan	Prestasi kerja karyawan
Kompensasi karyawan	Pearson Correlation	1	.487**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Prestasi kerja karyawan	Pearson Correlation	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan melihat hasil dari perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,487 atau 48,70% maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Kompensasi karyawan (X) dengan Prestasi kerja karyawan (Y) **Sedang** dan signifikan dengan nilai positif mendekati 1 atau 0,487, oleh karena itu hipotesis $H_1 = 0,5 = 1$ telah terbukti.

Selanjutnya dapat melakukan perhitungan Koefisien Determinasi untuk mengetahui berapa besar (%) hubungan antara Kompensasi karyawan (X) dengan Prestasi kerja karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.209	4.308

a. Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan

Dengan demikian diketahui bahwa hubungan antara Kompensasi karyawan (X) dengan Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,70%, hal ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap nilai Prestasi kerja karyawan hanya sejumlah 43,70%. Sementara sebanyak 56,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti faktor disiplin kerja karyawan, etos kerja, kinerja karyawan dan pendidikan dan pelatihan.

Untuk lebih mendapatkan perhitungan yang lebih signifikan dapat dilakukan uji t. Uji Koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus yang dikenal dengan uji t yaitu :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.096	4.571		5.490	.000
Kompensasi karyawan	.435	.148	.487	2.947	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Hasil dari uji t adalah 5.490 hal ini menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi parsial membuktikan bahwa antara Kompensasi karyawan (X) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang signifikan, yaitu $H_1 = \geq 1 = 5.490$.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.210	1	161.210	8.685	.000
	Residual	519.757	28	18.563		
	Total	680.967	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan

Hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai perolehan F (Fhitung) sebesar 8.685 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 pada kolom Sig dimana nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05, dengan demikian maka H₀ (tidak ada pengaruh nyata) ditolak dan H₁ (terdapat pengaruh nyata) diterima. Dengan demikian terbukti bahwa Kompensasi karyawan berpengaruh secara nyata, bahkan sangat nyata terhadap Prestasi kerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. *Administrasi Kekaryawanan Negara*, 2016, Cetakan I. Penerbit : PT Refika Aditama Bandung.
- Ardana, I Komang. Mujiati, Ni Wayan. Utama, I Wayan Mudiarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2015, Edisi Pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, *"Manajemen Dasar, pengertian, dan masalah"*, 2018, Penerbit : PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, 2015, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, 2017, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

- Mathis & Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2015. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Malawat, Muh, Saleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, 2017, Edisi I, Cetakan 1. Penerbit : Deepublish Yogyakarta.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, 2016, Cetakan Pertama, Penerbit : UB Press Malang.
- Rivai, Vethzal & Basri. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, 2015, Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, 2017, Cetakan Ke-2, Penerbit : PT. Refika Aditama Bandung.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 2015, Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy, *"Budaya Organisasi"*, 2017, Penerbit : Kencana Prenada Media Group Jakarta.