
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN**

Riska Oktaviana Panjaitan, Maludin Panjaitan
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan dengan sampel sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yaitu dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak, dan H_1 diterima bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Berdasarkan koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Socfin Indonesia Medan sebesar 25,7%, sedangkan sisanya sebesar 74,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *kompensasi dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan di berbagai instansi swasta atau BUMN. Seperti halnya PT. Socfin Indonesia juga terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Salah satu cara yang dilakukan PT. Socfindo dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan kompensasi

sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu memotivasi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. Socfin Indonesia yaitu berdasarkan level kompetensi bagi karyawan tetap, sedangkan untuk karyawan kontrak berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Socfin Indonesia agar karyawan tidak lagi mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya bagi karyawan kontrak.

Kendala yang timbul biasanya dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan yang harus diatasi dengan baik,

karena baik buruknya kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi karyawan itu. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Perusahaan mengharapkan kompensasi finansial dan non finansial sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi dapat dijadikan tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan yang lain. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi pegawai. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi akan meningkatkan produktifitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan?

TELAAH TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Singodimedjo (2009) adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan oleh perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan kepada perusahaannya. Dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas dan kreativitas para pegawai suatu organisasi harus secara efektif dan adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia. Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan menjadi seorang pegawai, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah

masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi minimum ini sangatlah penting.

Sebab bila penetapan kompensasi di bawah minimum maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya, perusahaan itu dapat melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

Pengertian Kinerja Karyawan

Faisal dkk (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Marihot (2012) dalam Lizar (2013:4) mengatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang dipengaruhi oleh tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan

atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Robiansyah dkk (2013), penilaian prestasi kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan. Suwati (2013) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran.
3. Tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
4. Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Handoko (2012) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu:

1. Penilaian berdasar hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diatur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian

perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan, dan keterampilan, kreativitas, dan semangat kerja.

Hubungan Kompensasi dengan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan hubungan balas jasa yang diterima oleh karyawan, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah suatu hasil aktifitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang karyawan. Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima baik langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Vroom (Robbin, 1996) yang mempersepsikan suatu hubungan yang kuat antara kinerja dengan kompensasi karyawan jika motivasinya dioptimalkan. Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang juga berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang

Sumber data penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sejumlah personil yang mencakup dengan kompensasi yang erat kaitannya. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang mempunyai kaitan dengan masalah kompensasi.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas adalah kompensasi (X).

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam

penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Uji Regresi Linear Sederhana

Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana (*Simple Linier Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan dan fungsi regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,568 + 0,491X + e$$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas, yaitu kompensasi, maka perubahan kinerja yang dilihat dari nilai Y tetap sebesar 8,568.

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0,491 yang berarti apabila kompensasi meningkatkan sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,491.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kompensasi (X) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan dapat dipengaruhi oleh kompensasi (X).

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan sebesar 25,7%. Sedangkan sisanya sebesar 74,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X) sebesar 5,929 lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,984 atau nilai $sig.t$ untuk variabel kompensasi (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel kompensasi.

Dengan demikian, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh

signifikan terhadap kinerja pada PT.Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan uji determinasi, nilai koefisien determinasi sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan sebesar 25,7%. Sedangkan sisanya sebesar 74,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan uji t, diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X) sebesar 5,929 lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,984 atau nilai sig.t untuk variabel kompensasi (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel kompensasi.

Dengan demikian, secara parsial kompensasi berpengaruh

positif dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dengan keterbatasan tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang berupa karyawan tersebut sulit untuk diminta informasi mengenai perusahaan, sehingga butuh waktu yang lama untuk mendapatkan informasi yang sesuai harapan peneliti.
2. Keterbatasan waktu peneliti dalam melakukan penelitian pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Harris Budiyono. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afifuddin, H.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mathis, Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Terjemahan, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: penerbit Eresco.
- Mariani, Nina. 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agri First Indonesia* Medan. Medan: Skripsi Universitas Methodist Indonesia
- Mondy, R.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Musyafi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 no.2 Oktober 2016
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. Dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba.
- Sanpero. 2015. *Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Ganda di Tanjung Morawa*. Medan: Skripsi Universitas Methodist Indonesia.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: *Center of Academic Publishing Service*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT.Bakrie Telecom Area Makassar*. Makassar: Skripsi

-
- Syamsudin. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Satria Jaya Sultra Cabang Kolaka. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Halu Oleo.
- Umar. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yustrianto. 2013. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Keryawan Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pusat PDAM Kota Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Negri Malang
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wulansari. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto. Fakultas: Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
- Zainuddin. 2017. Manajemen Kompensasi Karyawan di PT. BNI 46 Sudirman Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis. Vol. 1, no.2, Oktober 2016: 171-176