
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Darutaqwa (Toserba Selamat)

Risa Ayu Wulandari¹, Resya Dwi Marselina²
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

E-mail : risa10120885@digitechuniversity.ac.id¹, resyadwi@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to find out how: 1) how compensation affects employee job satisfaction at PT. Darutaqwa. The sampling technique uses Side Accidental. The data collection technique used a questionnaire for 42 respondents. The data analysis technique uses the multiple linear regression method with statistical tests consisting of the ttest, Ftest, and coefficient of determination (R2). Data processing in this research uses the IBM SPSS 29 tool. The research results show 1) Compensation carried out at PT. Darutaqwa (Congratulations Department Store) is included in the good category and has a significant impact on employee performance at PT. Darutaqwa (Happy Department Store) is included in the good category, the compensation variable is able to influence employee performance by 74.1%, the remaining 25,9% is explained by other variables or factors. The Employee Performance variable (Y) has a positive and significant effect with a value of 24,108. Compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana: 1) bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Darutaqwa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 42 responden. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan uji statistik yang terdiri dari uji ttest, uji Ftest, dan koefisien determinasi (R2). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan 1) Kompensasi yang dilakukan di PT. Darutaqwa (Toserba Selamat) termasuk dalam kategori sudah baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Darutaqwa (Toserba Selamat) termasuk dalam kategori sudah baik, variabel Kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,1%, sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Dari variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 24.108. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk

menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan

proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat timbul dari sesuatu, baik itu watak, orang, benda, kepercayaan dan perbuatan seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan yang ada di sekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kompensasi adalah aspek penting dari manajemen yang harus dilakukan oleh organisasi untuk memberi imbalan kepada karyawan atas jasa mereka, dengan mempertimbangkan kontribusi dan kinerja mereka di dalam perusahaan. Pada dasarnya, manusia juga berusaha untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Akibatnya, seorang karyawan mengembangkan apresiasi yang lebih besar untuk usaha yang tekun dan menunjukkan kesetiaan yang semakin besar kepada perusahaan, sehingga mendorong organisasi untuk membalasnya dengan menawarkan upah atas kinerja orang tersebut.

Meningkatkan produktivitas karyawan dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang sesuai, yang memotivasi orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan.

Kompensasi memiliki arti penting bagi karyawan karena secara langsung berkorelasi dengan nilai yang dirasakan dari pekerjaan

mereka, kesejahteraan keluarga mereka, dan manfaat secara keseluruhan bagi masyarakat. Enny (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai layanan timbal balik yang ditawarkan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan upaya mereka di dalam perusahaan. Kompensasi dapat berupa remunerasi uang langsung atau tidak langsung, dan juga dapat berupa penghargaan tidak langsung.

Hasil observasi terdapat fenomena dimana beberapa kompensasi dengan preferensi karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk secara konsisten berkinerja di tingkat yang lebih tinggi, sehingga berdampak positif pada hasil kerja secara keseluruhan karyawan karena tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup mereka, tetapi juga berfungsi sebagai wujud pengakuan perusahaan atas kemampuan profesional mereka, dapat ditegaskan bahwa pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga menguntungkan organisasi dengan menumbuhkan loyalitas karyawan dan meningkatkan prestasi kerja melalui pengaruh insentif dan kepuasan yang diperoleh dari pemberian kompensasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yang pernah dilakukan oleh I Kaideik EIdy Sainjaiyai dan AIyui Deisi Indraiwaiti "Peingairuih Kompeiteinsi, Kompeinsaisi dan Lingkuingain Keirjai Teirhaidaip Kineirjai Kairyaiwain Paidai PT. Paindei AIGuing Seigairai Deiwaita"i(2020), Pada penelitian ini adanya perbedaan yaitu lokasi yang berbeda dan fokus penelitian yang berbeda. Raikhmait Nuir Caihyo Hidaiyait "Peingairuih Motivaisi, Kompeinsaisi, dan Kompeiteinsi Teirhaidaip Kineirjai Kairyaiwain (Studi Kasus Di CV.Wibaiwai Puitrai UItaimaiyai) (2019). Pada penelitian ini adanya perbedaan yaitu lokasi

yang berbeda dan fokus penelitian yang berbeda Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat penting.

Kompensasi

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa pekerja memperoleh kompensasi dalam bentuk apapun, baik berupa uang atau lainnya, atas jasa yang mereka berikan kepada pemberi kerja. Agar para pekerja mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari upah mereka, maka jumlahnya ditentukan dan dibicarakan terlebih dahulu. Setiap pekerja, termasuk keluarga mereka, akan dapat membayar tagihan mereka dengan jumlah tersebut

Kompensasi yang tidak berbentuk uang dikenal sebagai gaji. Sebagai ilustrasi, 10% dari produksi digunakan untuk pembayaran gaji. Seseorang atau badan hukum menerima uang ketika orang lain memberikan layanan untuk keuntungan mereka,

Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2020) yang bertujuan untuk pemberian kompensasi yaitu:

- a. Pekerja menerima kompensasi seperti upah atau gaji, atau tunjangan lainnya, untuk membantu mereka menutupi biaya hidup sehari-hari. Pembayaran upah atau kompensasi ini secara teratur memastikan “keamanan ekonomi” bagi karyawan dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi jika mereka ditawarkan kompensasi yang lebih baik.
- c. Seberapa jauh sebuah organisasi atau perusahaan telah berkembang. Ketersediaan organisasi atau perusahaan untuk memberikan kompensasi yang

tinggi berkorelasi langsung dengan ukuran dan keberhasilannya.

- d. Membuat segala sesuatunya setara dan seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai keseimbangan antara “input” (persyaratan) dan “output”, penggajian terkait dengan kriteria yang harus dipenuhi oleh kandidat agar dapat dipertimbangkan untuk posisi tersebut.

Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut T Hani Handoko (2008) faktor kompensasi penting bagi karyawan ada 3 faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Faktor *Intern* Organisasi
 - 1) Faktor Internal Organisasi
Faktor-faktor internal di dalam perusahaan yang memengaruhi kompensasi meliputi:
 - a. Dana Organisasi
Pencapaian dalam pekerjaan yang dilakukan oleh personel. Akibatnya, perusahaan mengalami peningkatan keuntungan organisasi seiring dengan peningkatan kinerja. Kompensasi yang tersedia akan berbanding lurus dengan pendapatan perusahaan, yang mengakibatkan peningkatan penerapan kompensasi.
 - b. Serikat buruh
Karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja dapat memberikan pengaruh terhadap penerapan atau penentuan gaji di dalam perusahaan. Serikat pekerja memiliki kemampuan untuk mengadvokasi kekuatan tenaga kerja dalam memperoleh kondisi kerja yang lebih baik. Manajemen harus mengakui atau mempertimbangkan keberadaan serikat pekerja.
2. Faktor Pribadi Karyawan

- a. Produktivitas di tempat kerja
Efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Kinerja di tempat kerja adalah salah satu kriteria yang memengaruhi kompensasi. Sebagai akibat dari dampak ini, karyawan dengan peran yang sebanding dapat menerima kompensasi yang berbeda.
 - b. Judul dan Posisi
Peran dan posisi individu dalam suatu organisasi menunjukkan keberadaan dan tingkat tanggung jawab mereka. Gaji seseorang meningkat sesuai dengan posisi dan perannya dalam perusahaan, serta tingkat tanggung jawabnya.
 - c. Pelatihan dan Pengalaman Kerja
Selain jabatan dan posisi, kompensasi dipengaruhi oleh karakteristik seperti pendidikan dan pengalaman kerja. Mereka yang menunjukkan kinerja yang unggul dan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berkinerja di tingkat yang lebih rendah dan memiliki pendidikan dan pengalaman yang lebih sedikit.
 - d. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Kompensasi untuk karyawan yang bekerja di luar ruangan berbeda dengan karyawan yang bekerja di dalam ruangan, dan hal yang sama berlaku untuk tugas-tugas administratif.
3. Faktor *Ekstern*
 - a. Permintaan dan Penawaran Pekerjaan
Sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi pasar bebas, kompensasi yang lebih rendah akan ditawarkan ketika ada kelebihan pasokan tenaga kerja dibandingkan dengan permintaan. Skenario optimal terjadi ketika ada permintaan tenaga kerja yang besar dan

penawaran yang terbatas, yang menghasilkan tingkat kompensasi yang tinggi.

- b. Biaya hidup
Jumlah gaji harus diubah untuk mencerminkan biaya hidup, khususnya upah dan gaji. Definisi “biaya hidup” mengacu pada minimum absolut.
- c. Kebijakan Pemerintah
Tujuan pemerintah sebagai pemegang kebijakan adalah untuk melindungi penduduknya dari ketidakadilan dan ketidakpastian. Pemerintah menetapkan gaji minimum dan jam kerja harian untuk individu dengan usia tertentu, tanpa memandang jenis kelamin, berkaitan dengan remunerasi.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah

1. Kompensasi atas jasa tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk pembayaran uang. Upah adalah bentuk kompensasi utama bagi pekerja yang terlibat dalam produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya mengacu pada jumlah uang yang dibayarkan per jam, sedangkan gaji biasanya mengacu pada jumlah uang yang dibayarkan per tahun, per bulan, atau per minggu.
2. Imbalan atau tunjangan yang ditawarkan untuk mendorong perilaku atau tindakan tertentu. Insentif mengacu pada remunerasi tambahan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai tambahan dari gaji atau upah reguler.
3. Tunjangan mencakup asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang didanai perusahaan, dan tunjangan lain yang terkait dengan pekerjaan.

4. Fasilitas Fasilitas biasanya berkaitan dengan fasilitas yang memberikan kenikmatan, seperti kendaraan yang disediakan perusahaan atau akses ke pesawat milik perusahaan, yang disediakan untuk karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Regresi linier sederhana adalah pengaruh antara dua variabel, di mana terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan satu variabel yang (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis sebagai berikut (Priyatno, 2011):

Rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat a = Konstanta

X = Variabel Bebas

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

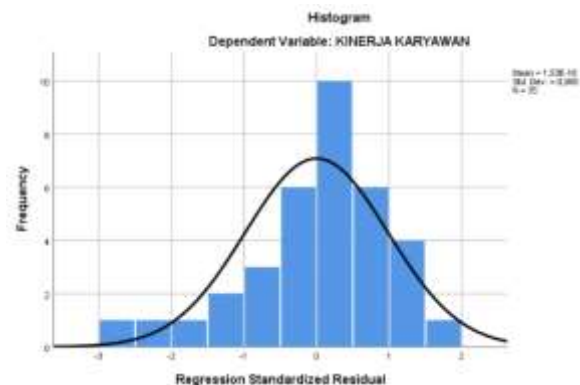
e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas P-Plot

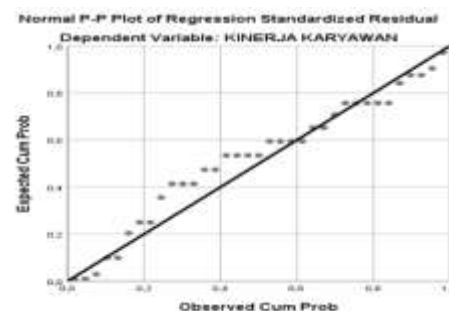
Metode Grafik Histogram



Pada grafik histogram gambar di atas, terlihat bahwa pola distribusi data normal dan (sesuai pola)

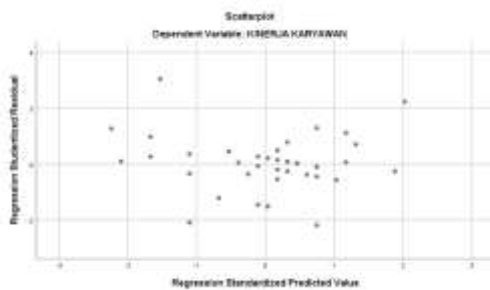
Metode Grafik Normal P-Plot

Metode *Kolmogorov Smirnov*



Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov Smirnov* dari hasil analisis menggunakan bantuan program *SPSS Statistics Version 25.0*.

Pengujian Heteroskedastisitas



bahwa titik-titik tersebar dengan baik di bawah angka nol (0) atau tersebar secara acak di atas Sumbu X dan Sumbu Y, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	24,108	2,691		8,959	0,000
KOMPENSASI	0,178	0,065	0,397	2,732	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien regresi. Pada kolom *unstandardized coefficients* terdapat nilai *constants* sebesar 24.108 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0.178. Maka dari itu dapat ditulis persamaan rumus adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 24.108 + 0.178X$$

Berdasarkan persamaan yang diberikan, nilai konstanta ditentukan sebesar 24,108. Secara matematis, nilai konstanta ini menunjukkan bahwa ketika Kompensasi sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 24,108. Selain itu, koefisien regresi dari variabel

independen mengandung nilai positif sebesar 0,178.

Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	24,108	2,691		8,959	0,000
KOMPENSASI	0,178	0,065	0,397	2,732	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan di atas menjelaskan bahwa, nilai t_{tabel} dengan nilai ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $df = (42 - 2) = 40$, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.732 > 1.683$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	0,157	0,136	2,931

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, *output SPSS Statistics Version 25.0* dari tabel koefisien determinasi (R) di atas diperoleh hasil yaitu sebesar 0.397. Ini artinya bahwa hubungan independen dengan variabel dependen kuat. Nilai R-Square diperoleh sebesar 0.157 yang menunjukkan variasi antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 15.7%, sedangkan sisanya sebesar 84.3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari output SPSS, terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) di PT Darutaqwa memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) di PT Darutaqwa memiliki pengaruh sebesar 15,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, koefisien korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi (X) di PT Darutaqwa dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), karena nilainya berada pada kisaran 0,700 sampai 0,899, yaitu sebesar 0,853. Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel X, khususnya Kompensasi di PT Darutaqwa, memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan di PT Darutaqwa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari output SPSS, terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) di PT Darutaqwa memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) di PT Darutaqwa memiliki pengaruh sebesar 15,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, koefisien korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi (X) di PT Darutaqwa dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), karena nilainya berada pada kisaran 0,700 sampai

0,899, yaitu sebesar 0,853. Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel X, khususnya Kompensasi di PT Darutaqwa, memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan di PT Darutaqwa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020) *pengertian kinerja karyawan*, Jakarta
- Alni Ndriani,(2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Vol 1 (2020) Universitas NusaPutra
- Asep Sulaeman, (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*,JENIUS Vol 4 No 2 (2021) Universitas Pemulang Jakarta
- Enny (2019) *Kompensasi Menurut Para Ahli*. Jakarta
- Estevina, Silvia. (2022). *Angket adalah metode pengumpulan data* .
<https://www.liputan6.com/hot/read/5161083/angket-pada-22-desember-2022>
- Lili Sularmi,(2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*,JENIUS Vol 4 No 2 (2021) Jakarta
- M . Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Muhamad Guruh,(2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*,JENIUS Vol 4 No 2 (2021) Universitas Pemulang Jakarta

- Nurgaha Alvi, (2018). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset dan investasi, Vol 3 No 3. 2018
- Nugroho, Agung Dwi (2015), *Pengaruh Kinerja Karyawan*.
Home. Vol 4, No 2
- Nugroho Edi, (2013). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado: jurnal manajemen dan bisnis*, (online), Vol 1, No 1 Kamsir. (2019). Tujuan Kompenasi <http://repository.stiedewantara.ac.id/3757/5/Bab%202.pdf> Jakarta
- Mengkunegara. (2017). *Pengertian Kinerja Karyawan*,
[http://repo.darmajaya.ac.id/7071/8/7](http://repo.darmajaya.ac.id/7071/8/7_bab%20II.pdf) bab II.pdf jakarta
- Nayati Utami, Hamidah. (2013). *Kompensasi Finansial*,
Vol 7 No 1 (2013): Profit : Jurnal Administrasi Bisnis
- Octavia Remure, Lidya. (2007). *Kinerja karyawan*.
<https://media.neliti.com/media/publications/73783-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf> Jakarta
- O, Arifudin, (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di*
PT. Global Media. STEI Al Amar Subang, Vol 3 No 2 2019
- OCBC, (2023). *Kompensasi Secara Langsung dan Secara Tidak Langsung*, aricel 2023. Jakarta
- Riyan Mirdan, (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 1 (2020) Universitas Nusa Putra
- Simamora, (2006). *Kompensasi non finansial*,
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21257/2099>
- Simamora, (2015). *Indikator Kompensasi*. 2015
- SS. Tjahjawi, (2017). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset dan investasi, Vol 3 No 3. 2017
- Stefanus Andi Pratama, (2015). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 25 No. 1 Agustus 2015 | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Unknown. (2016). *Sejarah Toserba Selamat* <http://selamattanggeung.blogspot.com/2016/07/sejarah-toserba-selamat-jika-kita-jalan.html> 20 Juli 2016, Cianjur