

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. KAPUAS PRIMAJAYA

Stefanie Winarno

stefaniewinarno2608@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data adalah dengan metode sampel jenuh, menggunakan seluruh karyawan yang ada pada PD. KAPUAS PRIMAJAYA. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan sampel tiga puluh enam karyawan PD. KAPUAS PRIMAJAYA. Dari perhitungan uji validitas $X_{1.1}$ tidak valid sehingga dihapus dan sisanya valid. Hasil reliabilitas menunjukkan semua instrumen yang digunakan peneliti adalah reliabel. Hasil analisis regresi berganda adalah $Y = 0,036 X_1 + 0,930 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan sedangkan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PD. KAPUAS PRIMAJAYA. Secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PD. KAPUAS PRIMAJAYA.

KATA KUNCI: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dan penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang mengelola karyawan dengan baik akan sangat menguntungkan, sebab peran karyawan dalam menjadi perencana, pelaksana dan pengendali untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia atau karyawannya

Dalam mencapai kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang menentukan. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti adalah faktor kompensasi dan kepuasan kerja dalam perusahaan yang bergerak dibidang distributor. Perusahaan distributor menyediakan barang dan jasa kepada konsumen. Seluruh aktivitas perusahaan berkaitan dengan karyawan. Untuk itu perusahaan harus mampu menjaga kinerja karyawan dengan baik salah satunya dengan meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kasmir (2018: 233) Kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk keuangan ataupun non keuangan seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan dan lain-lain. Sutrisno (2017: 199) besarnya kompensasi tergantung pada banyak hal seperti biaya hidup, kompensasi yang berlaku di perusahaan

lain, kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan, undang-undang yang berlaku, dan peranan serikat buruh dalam memberikan saran. (Gunawan, et al., 2021)

Selain memberikan kompensasi, perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja melalui suasana kerja yang baik, memiliki hubungan kerja yang baik antara manajer dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang dan puas. Kasmir (2018: 192) Jika karyawan senang maka hasil pekerjaannya akan baik. Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 87) Karyawan yang tidak puas akan berpengaruh pada kinerjanya, hingga dapat merugikan perusahaan.

Kinerja sebagai hasil atau pencapaian setelah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dan dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi diinginkan perusahaan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka terdapat adanya masalah. Masalah seperti tidak layaknnya kompensasi yang diberikan dan berakhir dengan turunnya kepuasan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Perusahaan PD. Kapuas Primajaya ini bertempat di Jalan Mayor Aliyang Komp. Pergudangan Desa Kapur Blok B1-2 Pontianak, merupakan kantor dan pergudangan penyimpanan barang yang berada ditempat yang sama untuk mempermudah pengawasan dalam proses pendistribusian. Dalam hal ini perusahaan tentu membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. Kapuas Primajaya.

KAJIAN TEORITIS

1. Kompensasi

Menurut Kasmir (2018: 233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun dan keuangan.

Menurut Dessler (dalam Sudaryo, Ariwibowo, dan Sofiati 2018: 11), Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2018: 241):

Kompensasi secara garis besar dibagi menjadi dua:

- a. Kompensasi Keuangan berupa gaji, upah, bonus, komisi, insentif.
- b. Kompensasi Bukan Keuangan terdiri dari tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan komunikasi, tunjangan kelangkaan, tunjangan kemahalan, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

Menurut Simamora (2004: 445), Indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketengakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas.

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti modal perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018: 75), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018: 85) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

c. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e. Komponen genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat dan faktor genetik.

Menurut Rivai (2013: 860), faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; supervisi; organisasi dan manajemen; kesempatan untuk maju; gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya; rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018: 203), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak P (dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018: 204), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018: 205) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi:

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan penyedia produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

b. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar.

c. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

d. Kerja sama

Kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen dalam perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PD. Kapuas Primajaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dan dengan bentuk penelitian asosiatif dimana, menurut Serdamayanti dan Hidayat (2002: 34)

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, yaitu simetris, kausal, dan interaktif.

Teknik sampel yang digunakan berupa teknik sampling jenuh dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Kapuas Primajaya yang mengisi kuesioner sebanyak tiga puluh enam responden dari total empat puluh responden. Teknik analisis data yang digunakan antara lain yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 22.00 pada komputer. Data yang diperoleh dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan Uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Kapuas Primajaya.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n - 2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 36 responden menghasilkan R_{tabel} sebesar 0,339. Dari ketiga variabel, variabel kompensasi dan kinerja lolos uji validitas sedangkan satu pernyataan variabel kepuasan kerja tidak valid sehingga dihapus dan sisanya lolos uji validitas.

Kemudian pada pengujian reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,60$. Diperoleh nilai kompensasi sebesar 0,853; variabel kepuasan kerja sebesar 0,976; dan variabel kinerja sebesar 0,946 sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan lolos uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,130 yang dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

TABEL 1
UJI STATISTIK NON PARAMETIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22548548
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,096
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Kemudian pada uji multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja mendapat nilai *Tolerance* sebesar 0,685 dan VIF sebesar 1,459. Hasil ini memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10.

TABEL 2
UJI STATISTIK VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,685	1,459
	KEPUASAN	,685	1,459

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Setelah itu dalam pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara berturut-turut 0,343 dan 0,076 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05.

TABEL 3
UJI HETEROSKEDASTISITAS METODE PARK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,301	3,384		-1,566	,127
	KOMPENSASI	-,101	,105	-,193	-,961	,343
	KEPUASAN	,142	,077	,366	1,829	,076

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

TABEL 4
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499,325	2	249,663	156,741	,000 ^b
	Residual	52,564	33	1,593		
	Total	551,889	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 156,741 lebih besar dari F_{tabel} 3,285 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dapat dinyatakan layak dan lolos dalam uji F.

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,905	,899	1,262

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas, koefisien R sebesar 0,951 berarti variabel bebas kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PD. Kapuas Primajaya. Sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,905. Hal ini berarti, kedua variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi 90,50 persen sedangkan sisanya 9,50 persen (100,00 – 90,50 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,036 X_1 + 0,930 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepuasan Kerja

Ditemukan nilai koefisien regresi untuk kompensasi dan kepuasan kerja secara berturut-turut 0,036 dan 0,930. Hal ini menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 6
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,022	1,651		3,042	,005
	KOMPENSASI	,029	,051	,036	,561	,578
	KEPUASAN	,541	,038	,930	14,336	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

TABEL 7
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,022	1,651		3,042	,005
	KOMPENSASI	,029	,051	,036	,561	,578
	KEPUASAN	,541	,038	,930	14,336	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diatas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurut sebesar 0,561 dan 14,336. Pengujian pada variabel kompensasi menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,561 dan nilai dan t_{tabel} sebesar 2,035 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,578 lebih besar dari 0,05 maka kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} 14,336 dan t_{tabel} sebesar 2,035 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Kapuas Primajaya, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Kapuas Primajaya. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PD. Kapuas Primajaya.

Saran yang dapat penulis berikan yaitu, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, mengawasi kemudian lakukan evaluasi secara berkala setelah itu perusahaan harus mempertahankan atau menjaga kinerja tetap stabil atau meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed. 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi III. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo Agus, dan Nunung Ayu Sofiati (Efi). 2018. *Manajemen Sumber Daya: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana.

