

Pengaruh Penerapan Tingkat Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Fadhila Ainun Nafi^{*}, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*}fadhilaainun1212@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract. Every organization must be able to keep up with all the progress in order to achieve a goal, it requires adequate employee performance. Poor employee performance can be caused by improper compensation. In this case what is meant is the level of compensation. The purpose of this study was to determine the effect of the application of compensation levels on employee performance at the Bandung branch of the DAMRI General Company. This research method uses verificative and descriptive methods with a quantitative approach. The data source used is primary data source obtained from DAMRI employees in Bandung branch. The research sampling technique used non probability sampling with convenience sampling technique and obtained a sample of 65 respondents. The analytical tool used in this research is SmartPLS version 3.2.9. The results of this study indicate that the application of compensation levels and affects employee performance.

Keywords: *Compensation level, Employee performance.*

Abstrak. Setiap organisasi harus mampu untuk mengikuti segala kemajuan agar dapat mencapai suatu tujuan, maka diperlukannya suatu kinerja karyawan yang memadai. Kinerja karyawan yang buruk dapat disebabkan dari pemberian kompensasi yang tidak layak. Pada perihal tersebut yang dimaksud adalah tingkat kompensasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum DAMRI cabang Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh dari karyawan DAMRI cabang Bandung. Adapun teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* dan mendapatkan sampel sebanyak 65 responden. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan tingkat kompensasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Tingkat kompensasi, Kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan aktif dalam setiap aktivitas-aktivitas yang ada di organisasi. Maka dari itu diperlukan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia sebagai alat untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja dalam pandangan Islam diuraikan melalui eksistensi seseorang melakukan pekerjaan (Muhdar, 2015:49). Allah SWT memerintahkan seseorang bekerja dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang artinya "Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Pada praktiknya menteri Badan Usaha milik Negara (Eric Tohir, 2022) mengatakan bahwa perusahaan BUMN masih memiliki kinerja yang buruk. Beberapa karyawan BUMN pun tersangkut kasus hukum menyebabkan rusaknya kinerja keuangan perusahaan. Sebagaimana terjadi penggelapan dana yang dilakukan oleh karyawan perusahaan DAMRI berinisial SS. (Taufik, 2021) memberikan keterangan mengenai karyawan berinisial SS diduga melakukan penggelapan uang pendapatan perusahaan sebanyak 1,2M ditengah kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan karena pemberhentian delapan rute di Bandung. Melihat fenomena tersebut menunjukkan bahwa buruknya kinerja karyawan pada Perum DAMRI cabang Bandung.

Berdasarkan fenomena diatas organisasi membutuhkan suatu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan (Martoyo, 2008:15). Cara organisasi memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pemberian tingkat kompensasi. Pentingnya pemberian tingkat kompensasi kepada karyawan pun telah diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan penyelenggaraan Jaminan sosial, dimana karyawan berhak atas timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukannya untuk organisasi.

Pada praktiknya terdapat fenomena terkait permasalahan pembayaran kompensasi. Iswan (2021) menjelaskan Perum DAMRI yang menjadi sorotan publik karena tidak membayar gaji karyawan selama bulan Agustus 2020 sampai April 2021. Selain itu karyawan pun memperoleh tunjangan hari raya yang tidak sesuai dengan ketentuan, karyawan DAMRI hanya menerima tunjangan hari raya dengan nominal 700.000. Para karyawan pun menggelar aksi unjuk rasa agar manajemen DAMRI segera membayar gaji mereka, selain itu beberapa karyawan pun berencana untuk menghentikan kegiatan operasional perusahaan.

Fenomena diatas menunjukan bahwa pemberian tingkat kompensasi yang belum layak yang membuat kinerja karyawan pun menurun. Karyawan yang menerima kompensasi yang tidak layak dapat mempengaruhi stabilitas produksi dan juga terganggunya pelayanan dalam organisasi (Priansa 2018,319). Pemberian kompensasi dapat menjadi suatu penentu dalam kualitas pekerjaan karyawan. Selain itu, kebijakan dari karyawan dapat menjadi suatu pertimbangan dalam pemberian tingkat kompensasi, hal ini dapat dilihat pada tingkat pendidikan karyawan, tingkat jabatan karyawan, dan pengalaman bekerja para karyawan. Organisasi dapat melakukan pemberian tingkat kompensasi kepada karyawan dalam dua jenis yaitu kompensasi ekstrinsik dan juga kompensasi intrinsik (Mulyadi, 2004).

Kemudian terdapat beberapa penelitian mengenai penerapan tingkat kompensasi, sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainuddin *et al.*, (2023) dengan hasil bahwa tingkat kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan Fauzan & Sary (2020) dengan hasil bahwa tingkat kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2018) tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "seberapa besar pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan?" Adapun tujuan dari penelitian ini adalah "untuk menjelaskan pengaruh tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan".

B. Metodologi Penelitian

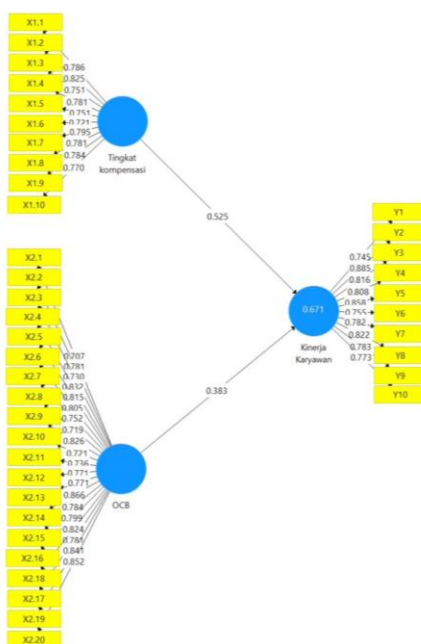
Objek dalam penelitian ini adalah tingkat kompensasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif dan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Perum DAMRI cabang Bandung. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Convenience sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan memilih anggota populasi yang mudah dijangkau oleh peneliti, maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 65 responden.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara iklan Le Minerale dengan kesadaran merek adalah 0.784. Hubungan ini termasuk kategori kuat/tinggi menurut tabel kriteria Guilford. Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai t_{hitung} (3.558) > t_{tabel} (1.984). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklan Le Minerale dengan kesadaran merek. Artinya semakin tinggi iklan Le Minerale, semakin tinggi pula kesadaran merek. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 61.47%. Hal ini memberikan pengertian bahwa kesadaran merek dipengaruhi oleh variabel iklan Le Minerale sebesar 61.47%, sedangkan sisanya, 38.53%, merupakan kontribusi variabel lain selain iklan Le Minerale.

Inner Model

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) yaitu inner model yang merupakan suatu model yang mendeskripsikan hubungan variabel laten berdasarkan hipotesis (Rahman et al., 2023:86). *inner model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk melihat kekuatan estimasi variabel yang dilakukan dengan melihat nilai f^2 . Dalam evaluasi inner model dilakukan melalui analisis algorithm sebagaimana gambar dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Analisis Algorithm

F-Square

F-square disebut juga efek perubahan R^2 yang artinya saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Chain (1998) dalam Ghazali (2021:75) menjelaskan kriteria f^2 yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil, 0,15 memiliki pengaruh menengah, 0,35 memiliki pengaruh besar. Berikut hasil f^2 sesuai dengan output SmartPLS:

Tabel 1. Hasil F-Square

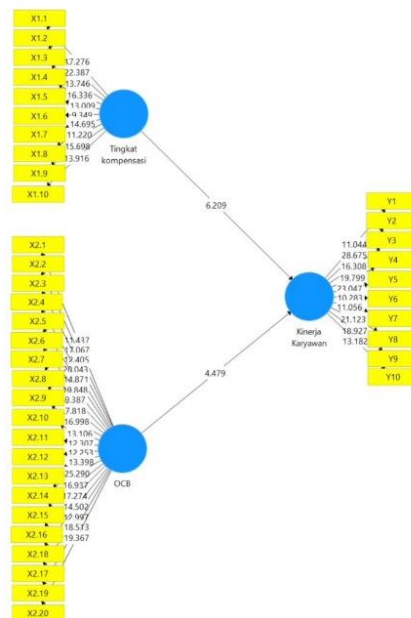
	Tingkat kompensasi	Kinerja Karyawan
Tingkat kompensasi		0.521

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Hasil dari F-Square yang menunjukkan bahwa tingkat kompensasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,521 dimana tingkat kompensasi memiliki pengaruh besar karena melebihi 0,35.

Uji Signifikansi atau Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada SEM-PLS dapat dilakukan dengan analisis bootstrapping, dan dilihat dari nilai perhitungan *path coefficients* (koefisien jalur). Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai T-value adalah 1,96 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% lebih besar dari T-table maka H_a diterima atau H_o ditolak. Metode bootstrapping dari analisis SmartPLS dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 2.** Hasil Analisis Bootstrapping**Tabel 2.** Hasil Koefisien Jalur (Uji Signifikansi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tingkat kompensasi - > Kinerja Karyawan	0.525	0.524	0.085	6.209	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis, maka diperoleh T-statistik sebesar 6,209 dengan arah positif, maka nilai T-statistik 6,209 > nilai T-tabel 1,96 dan nilai P value sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian H_o ditolak atau H_a diterima, artinya tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis, maka diperoleh T-statistik berdasarkan pada tabel 4.15 diperoleh sebesar 6,209 dengan arah positif, maka nilai T-statistik 6,209 > nilai T-tabel 1,96 dan nilai P value sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian H_o ditolak atau H_a diterima, hal ini berarti Tingkat Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Umum DAMRI cabang Bandung.

Kemudian berdasarkan hasil dari F-Square yang menunjukkan bahwa tingkat kompensasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,521 atau 52,1% dimana tingkat kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Variabel tingkat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh beberapa faktor, salah satunya berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden yang memiliki skor tertinggi terdapat dalam dimensi kompensasi ekstrinsik dengan indikator “Gaji Pokok”. Sebagaimana salah satu contohnya karyawan mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Tingkat kompensasi pada Perusahaan Umum DAMRI cabang Bandung dapat ditinjau melalui tanggapan dari responden pada item-item pertanyaan dalam kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan Perusahaan Umum DAMRI cabang Bandung. Kuesioner mengenai tingkat kompensasi terdiri dari 10 butir pertanyaan yang berasal dari 2 dimensi tingkat kompensasi yaitu kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik. Hasil tanggapan dari responden dapat dilihat pada uraian sebagai berikut:

Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi ekstrinsik merupakan suatu pendapatan yang diberikan kepada karyawan dari pihak eksternal, seperti gaji dan tunjangan. Hasil dari tanggapan responden menyatakan bahwa 85,6% karyawan telah mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan upah minimum regional dan 14,4% menyatakan bahwa gaji pokok yang diterima belum sesuai dengan upah minimum regional. Sementara 83,9% kompensasi yang diterima karyawan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari dan 16,1% belum mencukupi.

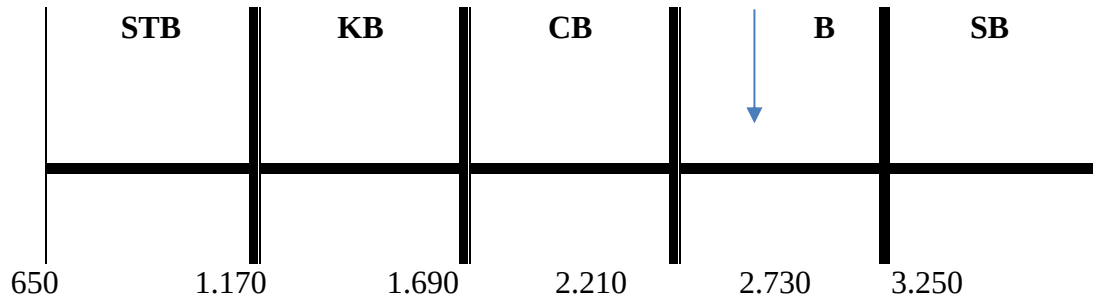
Tanggapan dari responden sebanyak 72% menerima bonus ketika melakukan pekerjaan yang melebihi target dan 28% tidak menerima bonus. Kemudian sebanyak 71,1% karyawan menyatakan mendapatkan beberapa jenis asuransi yang dapat membantunya dan 28,9% menyatakan tidak mendapatkan beberapa jenis asuransi. Selanjutnya 51,2 karyawan mendapatkan honorium liburan setiap tahunnya dan 48,8% tidak mendapatkan honorium liburan.

Hasil dari tanggapan responden sebanyak 74,5% menyatakan bahwa karyawan mendapatkan beberapa jenis tunjangan yang diberikan organisasi dan sebanyak 25,5 % karyawan tidak mendapatkan beberapa jenis tunjangan. Kemudian 76,8% karyawan mendapatkan tempat kerja yang nyaman dan 23,2% karyawan tidak mendapatkan tempat kerja yang nyaman. Sementara sebanyak 76,8% karyawan mendapatkan fasilitas peralatan kantor yang memadai dalam membantu pekerjaannya dan sebanyak 23,2% karyawan tidak mendapatkan fasilitas peralatan kantor yang memadai.

Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah suatu bentuk pendapatan yang berasal dari keterlibatan seorang karyawan dalam aktivitas itu sendiri. Hasil dari tanggapan responden menyatakan sebanyak 79,1% karyawan mendapatkan program pengayaan pekerjaan yang telah disediakan organisasi dan sebanyak 20,9% karyawan tidak mendapatkan program pengayaan pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 83,2% karyawan menerima tanggung jawab tambahan diluar tugas karena hasil pekerjaannya yang berkualitas dan sebanyak 16,8% karyawan tidak menerima tanggung jawab tambahan diluar tugas.

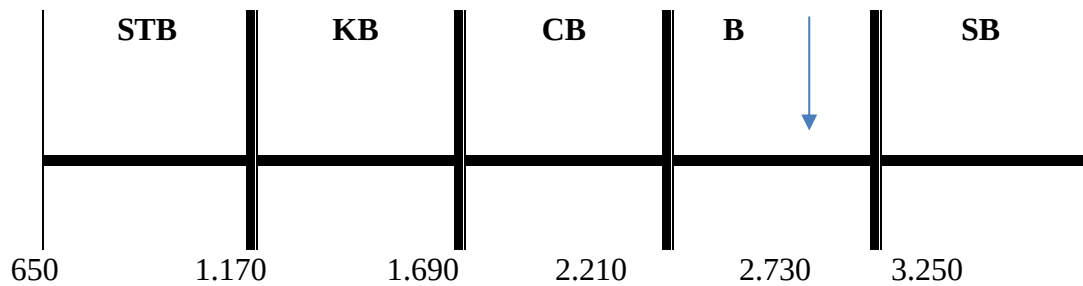
Hasil tanggapan responden mengenai variabel tingkat kompensasi dapat digambarkan pada garis kontinum:



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Tingkat Kompensasi

Berdasarkan uraian dan garis kontinum diatas menunjukan hasil dari tanggapan responden pada variabel tingkat kompensasi memiliki total skor 2.465 maka dapat disimpulkan bahwa penerapan tingkat kompensasi pada Perusahaan Umum DAMRI cabang Bandung dalam kategori baik, dimana hal ini ditunjukkan dari karyawan menyatakan bahwa telah menerima kompensasi ekstrinsik maupun kompensasi instrinsik yang diberikan oleh Perum DAMRI cabang Bandung.

Hasil tanggapan responden mengenai variabel tingkat kompensasi dapat digambarkan pada garis kontinum:



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian dan garis kontinum diatas menunjukan hasil dari tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan memiliki total skor sebesar 2.660 maka jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki kategori “Baik” . Dimana seluruh karyawan sudah berupaya dalam melakukan pencapaian target, meningkat kualitas, ketepatan waktu, dan bekerja dengan taat asas. Maka disimpulkan bahwa pemberian tingkat kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian ini menyatakan bahwa semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan organisasi maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari organisasi yang dapat memberikan kompensasi ekstrinsik dan kompensasi instrinsik, dimana dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat terpenuhinya kebutuhan sehari-hari karyawan yang membuat munculnya motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan, agar kontribusi karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat sesuai dengan imbalan yang diberikan organisasi, maka karyawan berupaya untuk meningkatkan pencapaian target serta memperhatikan kualitas pekerjaannya. Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Kusumawardani et al., (2020) dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja pegawai akan tetap terjaga.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang sudah dijelaskan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan tingkat kompensasi pada Perusahaan Umum DAMRI cabang Bandung sudah berada dalam kategori “Baik”. Hal ini ditunjukkan dari karyawan menyatakan bahwa

- telah menerima kompensasi ekstrinsik maupun kompensasi intrinsik yang diberikan oleh Perum DAMRI cabang Bandung.
2. Penerapan kinerja karyawan pada perum DAMRI cabang Bandung memiliki kategori “Baik”. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan sudah berupaya dalam melakukan pencapaian target, meningkat kualitas, ketepatan waktu, dan bekerja dengan taat asas.
 3. Tingkat Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perusahaan Umum DAMRI cabang Bandung. Hal terbut ditunjukkan dengan semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan organisasi maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih banyak pertama tama kepada Allah SWT, kedua orang tua saya yaitu Titing Rohaeti dan Miftah Sofyan yang selalu memberikan dukungan, dan juga Dr. Rini Lestari, SE., M.Si., CA selaku dosen pembimbing, serta pihak-pihak yang ikut serta membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Fauzan, S. M. & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937
- [2] Kusumawardani, A. *et al.* (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19–24.
- [3] Lestari, R., Rosdiana, Y., & Nurlaeli. (2018). Pengaruh Tingkat Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT LEN INDUSTRI (PERSERO)). *Prosiding Akuntansi*.
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- [6] Mulyadi. (2004). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Rahman, D., *et al.* (2023). *Laboratorium Metode Penelitian*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
- [9] Undang-Undang Republik Indonesia. (2011). Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Jakarta.
- [10] Zainuddin, M. Z., *et al.* (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pongidaha Kabupaten Konawe. *Arus Jurnal Sosial and Humaniora*, 3(1), 35–44.
- [11] Dewi AS, Nurleli. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*. 2021 Dec 23;1(2):86–91.
- [12] Setiadi AD, Mafruh AY. Faktor Penentu Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Belitung dalam Jangka Pendek dan Jangka Panjang. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*. 2023;1(1):9–16.
- [13] Annisa Mutawaqila, Magnaz Lestira Oktariza. Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Komite Audit terhadap Audit Delay. *Jurnal Riset Akuntansi*. 2022 Jul 4;33–8.