

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pindad Internasional Logistik (PIL)

Raihana Keysha Roseline*, Aminuddin Irfani

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

*raihanakeysha8@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. This study aims to determine how the effect of compensation on employee performance at PT Pindad Internasional Logistik (PIL). This research is categorized as a descriptive study using a quantitative approach with an instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were 60 employees at PT PIL. Collecting data using questionnaires and interviews. Test the validity of the instrument using Pearson's product moment while the reliability test using Cronbach Alpha with the help of SPSS 25.0 software, the measuring instrument is proven to be valid and reliable for the research instrument. Hypothesis testing in this study used a simple linear regression test. The results showed that compensation has a significant positive effect on employee performance by 66.2% while the remaining 33.8% is influenced by other factors that are not included in this study.

Keywords: *Financial Compensation, Non-financial Compensation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di PT Pindad Internasional Logistik (PIL). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan pada PT PIL. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrument dengan menggunakan *product moment pearson* sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software* SPSS 25.0 alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non finansial, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Setiap sumber daya manusia (karyawan) mempunyai prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Menurut (Nufus, 2011) Kinerja maksimal dari seluruh karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kinerja tinggi agar perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang semakin pesat. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja dari seseorang akan mempengaruhi kinerja dalam tim dimana kinerja tim tersebut akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi dapat menjadi salah satu strategi yang dapat perusahaan lakukan untuk menciptakan karyawan yang berdedikasi, loyal dan cinta terhadap pekerjaan dan organisasinya. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan orang yang bekerja untuk mendapatkan balas jasa sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu tujuan utama dari seseorang bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi. Kompensasi menurut (Rivai, 2011) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Tingkat besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Sebagai perusahaan yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja dengan profesional.

PT Pindad Internasional Logistik adalah perusahaan jasa logistik terintegrasi yang menyediakan layanan logistik dengan cakupan yang luas. PT Pindad Internasional Logistik menyediakan dan memfasilitasi transaksi barang dalam perdagangan industri nasional dan internasional seperti angkutan darat, udara dan laut di seluruh dunia, dan semua layanan logistik terkait.

PT PIL memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan hari raya, asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan dana pensiun. Adapun kendala yang dihadapi PT PIL dalam pemberian kompensasi yaitu dalam struktur upah yang digunakan. Dimana PT PIL mengacu pada struktur upah PT PINDAD namun pada kenyataannya PT PINDAD sudah tidak lagi menggunakan struktur upah tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Pindad Internasional Logistik. Dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi di PT Pindad Internasional Logistik.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT Pindad Internasional Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pindad Internasional Logistik.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survey dengan jenis penelitian asosiatif kausal dan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Internasional Logistik sebanyak 60 karyawan dengan teknik sample jenuh yang mana menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 60 karyawan. Pengumpulan data didapatkan melalui wawancara, kuesioner, dokumentasi dan penelitian pustaka. Peneliti melakukan analisis data

deskriptif dan verifikatif serta uji hipotesis untuk mendapatkan hasil penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	23.094	1.845		12.518	.000	
Kompensasi	.409	.038	.814	10.668	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,000 > 0,05 sehingga H₀ ditolak. Artinya, secara parsial kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji melalui probabilitas ini juga relevan dengan pengujian melalui statistik t. Nilai t hitung adalah sebesar 10,668, sementara t tabel diperoleh dari $dk = n - 2 = 60 - 2 = 58$ (dalam uji ini, diambil $dk = 58$) dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,001. Karena t hitung > t tabel ($10,668 > 2,001$) maka H₀ ditolak, artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan terbukti signifikan berdasarkan pengujian statistik.

Uji Determinasi (uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.657	1.61415

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa R Square sebesar 0,662. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut:

Koefisien Determinasi: $R^2 \times 100\% = 0,8142 \times 100\% = 66,2\%$ Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,2%

Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 66,2\% = 33,8\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan hasil penelitian melalui pembahasan. Maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pada karyawan PT PIL diberikan pada karaywannya sudah berjalan dengan baik. Adapun kompensasi yang diberikan yaitu berupa gaji, asuransi kesehatan BPJS, BPJS Ketenagakerjaan, THR dan Dana Pensiun.

2. Kinerja karyawan PT PIL mengalami peningkatan dan PT PIL melakukan penilaian kinerja karyawan melalui SKI (Sasaran Kinerja Individu) yang dilakukan oleh pimpinan setiap satu tahun sekali pada akhir tahun untuk mengetahui pencapaian target individu yang telah dicapai pada tahun sebelumnya.
3. Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pindad Internasional Logistis (PT PIL) sebesar 66,2% dan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada keda orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat sehingga penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing karena telah meluangkan waktu serta memberikan ilmunya sehingga penelitian ini dapat selesai dengan tepat waktu. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta sumbangsi ilmu bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

- [1] Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- [2] Nufus, H. (2011). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. Jakarta.: Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah.
- [3] Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT: Raja Grafindo Persada.