

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KIMIA FARMA (PERSERO) CABANG BANDA
ACEH

Martha Afina¹, Anita Novialumi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
martaafina99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Cabang Banda Aceh. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak terkait dengan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Banda Aceh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5 persen. Gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebesar 20,3 persen variasi dalam variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi dalam variabel kompensasi yang digunakan dalam model ini, sisanya sebesar 79,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata kunci : Kompensasi, gaji, tunjangan, insentif, fasilitas, kinerja karyawan.

Abstract

The Effect of Compensation on Employee Performance PT. Kimia Farma (Persero) Banda Aceh Branch

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance at PT. Kimia Farma (Persero) Banda Aceh Branch. The data of this study were obtained from a questionnaire (primary) and several observations and direct interviews with parties related to PT. Kimia Farma Trading and Distribution Banda Aceh Branch. The findings of this study indicate that the compensation variables consisting of salaries, benefits, incentives, and facilities together have a significant effect on employee performance at a significance level of 5 percent. Salaries, benefits, incentives, and facilities have no effect on employee performance. 20.3 percent of the variation in employee performance variables is explained by variations in the compensation variable used in this model, the remaining 79.7 percent is explained by other variables.

Keywords: Compensation, salary, allowances, incentives, facilities, employee performance.

I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini perlu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk pertumbuhan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah aktor di setiap tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia yang

handal akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang sempurna, tetapi juga pada orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh

berbagai cara, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan motivasi. Melalui proses ini, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka untuk pekerjaan mereka, karena karyawan telah menerima pendidikan dan pelatihan yang relevan secara positif dengan pelaksanaan pekerjaan mereka. Sementara itu, pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, dan pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung karyawan berkontribusi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja seorang karyawan bukan hanya kebetulan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, termasuk menawarkan kompensasi. Prestasi kerja tercapai jika pekerjaan itu didahului dengan suatu tindakan, pelaksanaan tugas yang diberikan. Jika suatu perusahaan memahami dan memperhatikan kebutuhan karyawannya, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, yang pada dasarnya berarti bekerja untuk menghasilkan uang, dalam hal ini berupa gaji.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran dari nilai kerja karyawan itu sendiri. Di sisi lain, ukuran kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan mengalami kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. (Notoatmodjo 2011:142).

Setiap anggota perusahaan

memiliki kepentingan dan tujuan masing-masing ketika mereka bergabung dengan perusahaan. Bagi beberapa karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, tetapi bagi yang lain, uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan. Orang yang bekerja lebih dihargai oleh masyarakat sekitar daripada yang tidak. Untuk memastikan keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian dengan menawarkan kompensasi yang merupakan bagian dari hubungan timbal balik perusahaan dengan SDM.

Saat ini persaingan bisnis sangat kuat dimana perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu perusahaan yang harus bisa mempertahankan kelangsungan perusahaannya adalah PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Banda Aceh. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor farmasi yang berdiri sejak tahun 1971.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul "*Pengaruh Kompensasi terhadap*

Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Banda Aceh”.

II. METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution yang berjumlah 50 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:116). Sampel diambil berdasarkan *random sampling* (*probability sampling*), dengan teknik *simple random sampling*.

Karyawan yang dimiliki oleh PT. Kimia Farma Trading & Distribution adalah sebanyak 50 orang. Sampel yang akan diambil sebanyak 33 orang dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin.

Teknik Analisis Data

Sebelum peneliti melakukan analisa terhadap data, maka tahap awal yang dilakukan peneliti adalah dengan pengujian kualitas data yaitu validitas dan reabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model serta dilakukan pengujian hipotesis dengan beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dipakai adalah data yang baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik maka perlu didukung data yang baik pula. Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada instrument

pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua syarat penting yakni valid dan reliabel.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini untuk mencapai validitas instrument dilakukan dengan uji validitas secara internal. Menurut Sugiyono (2014:52), menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jadi kalau instrument tersebut kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid. Namun demikian peneliti dalam penelitian ini menggunakan r tabel yaitu sebesar 0,276 ($N = 50$; $\alpha = 0,05$). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilaman dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator (variable - variabel teramati) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur latennya. Juliansyah Noor (2014), Uji reliabilitas kuesioner adalah uji kekonsistenan alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih besar dari nilai kritis (0,60) dan $\alpha = 0,05$.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL PERHITUNGAN

Dari hasil perhitungan skor relevansi untuk setiap pernyataan kompensasi untuk 50 responden dan skor korelasi untuk jumlah pernyataan per variabel untuk 3 pernyataan, maka total skor untuk setiap responden ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 4.1 Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Item	R	keterangan	Alpha cronbah's	Keterangan
X1	X1.1	0,802	valid	0,853	Reliabel
	X1.2	0,916	Valid		
	X1.3	0,770	Valid		
X2	X2.1	0,950	Valid	0,865	Reliabel
	X2.2	0,840	Valid		
	X2.3	0,811	Valid		
X3	X3.1	0,794	Valid	0,863	Reliabel
	X3.2	0,887	Valid		
	X3.3	0,896	Valid		
X4	X4.1	0,776	Valid	0,854	Reliabel
	X4.2	0,842	Valid		
	X4.3	0,827	Valid		
Y	Y1	0,533	Valid	0,811	Reliabel
	Y2	0,736	Valid		
	Y3	0,694	Valid		

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa setiap item kuesioner yang diberikan kepada responden sudah valid dan reliabel. Hal ini terbukti nilai rhitung di atas 0,30 dan *cronbach's alpha* di atas 60 % (0,60).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 20 diketahui bahwa hasil regresi linier berganda dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	9.790	1.181	8.293	.000
	Gaji	.262	.154	.434	.101
	tunjangan	-.017	.133	-.030	.901
	Insentif	.156	.107	.295	.1453
	Fasilitas	-.127	.119	-.209	-.1066

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2022

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,790 + 0,262X_1 - 0,017X_2 + 0,156X_3 - 0,127X_4$$

Berdasarkan perhitungan di atas

maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar 9,790 yang berarti bahwa jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas), maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar 9,790.
- 2) Koefisien regresi gaji (b1) bernilai positif sebesar 0,262, hal ini menunjukkan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi tunjangan (b2) bernilai negatif sebesar 0,17, hal ini menunjukkan tunjangan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi insentif (b3) bernilai positif sebesar 0,156, hal ini menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 5) Koefisien regresi fasilitas (b4) bernilai negatif sebesar 0,127, hal ini menunjukkan fasilitas yang diberikan perusahaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi antara kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.203	1.289

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2022

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203, dengan demikian kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,3%. Dimana sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) secara bersama - sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji

F antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	20.222	4	5.056	3.044	.033 ^b
Residual	46.505	28	1.661		
Total	66.727	32			

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Penentuan *f*hitung diperoleh sebesar 3,004, sementara *F*tabel dengan *df*₁=4 dan *df*₂=33-1-4=28, maka diperoleh *f*tabel 2,7. Nilai *F*hitung > *F*tabel (3,044 > 2,7) atau *sig f* < 5% (0.033 < 0.05). artinya secara bersama - sama variabel kompensasi (X1, X2, X3, dan X4) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t

Hasil Uji T antara kompensasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.790	1.181		8.293	.000
1 gaji	.262	.154	.434	1.696	.101
tunjangan	-.017	.133	-.030	-.126	.901
insentif	.156	.107	.295	1.453	.157
fasilitas	-.127	.119	-.209	-1.066	.296

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Gaji (X1) nilai *t*hitung sebesar 1,696 dengan probabilitas sebesar 0,101. Karena *t*hitung < *t*tabel (1,696<1,7) atau *sig t* > 5% (0,101 > 0,05) maka secara parsial gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tunjangan (X2) nilai *t*hitung sebesar -0,126 dengan probabilitas sebesar 0,901. Karena *t*hitung < *t*tabel (-0,126 < 1,7) atau *sig t* > 5% (0,901 > 0,05) maka secara parsial tunjangan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Insentif (X3) nilai *t*hitung sebesar

1,453 dengan probabilitas sebesar 0,157. Karena *t*hitung < *t*tabel (1,453 < 1,7) atau *sig t* > 5% (0,157 > 0,05) maka secara parsial insentif berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Fasilitas (X4) nilai *t*hitung sebesar -0,1066 dengan probabilitas sebesar 0,296. Karena *t*hitung < *t*tabel (-0,1066 < 1,7) atau *sig t* > 5% (0,296 > 0,05) maka secara parsial fasilitas berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian tersebut maka secara parsial kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Analisis secara simultan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas) terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tradig & Dsitribution Cabang Banda Aceh secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya *f*hitung > *f*tabel yaitu 3,044 > 2,7 atau *sig f* < 5% yaitu 0,033 < 0,05. Adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,3%. Angka tersebut mendukung kesimpulan yang pertama bahwa salah satu penyebab tingginya kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Banda Aceh adalah kepuasan terhadap kompensasi.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2012) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Analisis secara parsial

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa pengaruhnya tidak signifikan antara gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tradig & Dsitribution Cabang Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung < ttabel atau sig t > 5%. Dilihat dari satu per satu indikator yang ada, gaji dan insentif memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tunjangan dan fasilitas memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk indikator tunjangan dan fasilitas memiliki pengaruh negatif yang disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, perusahaan kurang memperhatikan pemberian kompensasi terutama tunjangan dan fasilitas ataupun faktor lain yang tidak bisa dijelaskan oleh peneliti.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sig f < 5%, Bahwa sama dengan 0,033.

Dari semua metrik kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas), metrik gaji memiliki dampak paling positif dan terbesar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada rentang skor tertinggi 122,67 yang menunjukkan kepuasan terhadap gaji yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alimuddin Wahyuni (2012). Skripsi :Pengaruh Kompensasi Terhadap

Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakhrie Telecom Area Makassar. Universitas Hassanudin.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta

John, Miner. 2017. Organizational Behavior, Performance and Productivity. New York : Random House Businnes Division.

Noor, Juliansyah. 2014. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.