

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan

Dini Putri Pratiwi^{1*}, Komarudin²
^{1, 2}Universitas Pamulang, Indonesia
Email: diniputriprtw@gmail.com, dosen00277@unpam.ac.id

Received 30 Oktober 2024 | Revised 30 November 2024 | Accepted 13 Desember 2024

*Korespondensi Penulis (yang mudah dihubungi)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Murni Cahaya Pratama, serta untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan. Penulis mengambil penelitian yang bertempat di PT. Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang yang merupakan karyawan PT. Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik kuesioner atau angket, dengan metode validasi, reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada $\alpha=5\%$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang ada pada PT Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan sudah tergolong cukup baik, terdapat pengaruh yang cukup kuat kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan diperolehnya melalui perhitungan koefisien korelasi diketahui sebesar $r_{xy} = 0,4528$. Hasil persamaan regresi sederhana $y = 23,33 + 0,430 (X)$ berarti jika kompensasi (X) naik 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 23,76. Sedangkan kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Dari hasil perhitungan uji signifikan hipotesis yang telah didapatkan $t_{hitung} 3,626 > t_{tabel} 2,008$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan.

Keywords: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the compensation and performance of employees at PT. Murni Cahaya Pratama, and to find out how much influence compensation has on employee performance at PT. Murni Cahaya Pratama, South Jakarta. The author takes appropriate research at PT. Murni Cahaya Pratama, South Jakarta. The sample used in this study amounted to 53 people who are employees of PT. Murni Cahaya Pratama, South Jakarta. This research method uses a quantitative approach. Data collection techniques in this study using questionnaires or questionnaires, with validation methods, reliability, simple linear regression, coefficient of determination and significant hypothesis testing on. Based on the results of the study, it shows that the compensation at PT Murni Cahaya Pratama South Jakarta is quite good, there is a strong enough effect of compensation on employee performance by obtaining it through the calculation of the known correlation coefficient of $= 0.4528$. The result of the simple regression equation $y = 23.33 + 0.430 (X)$ means that if the compensation (X) increases by 1 it will increase the performance by 23.76. While the compensation contribution to employee performance is shown by the coefficient of determination of 20.5% and the remaining 79.5% is influenced by other factors that have not been studied. From the results of the calculation of the significant test of the hypothesis that has been obtained $3,626 > 2,008$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant effect of compensation on employee performance at PT. Murni Cahaya Pratama, South Jakarta.

Keywords: Compensation, Employee Performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Baik di sektor produksi barang maupun layanan, kualitas dan kinerja tenaga kerja menjadi faktor utama yang menentukan daya saing perusahaan. Keberadaan SDM yang terampil, kompeten, dan termotivasi mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat, khususnya dalam hal pemberian kompensasi, menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dan adil adalah salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal. Kompensasi yang memadai berfungsi sebagai penghargaan atas waktu, tenaga, dan dedikasi yang telah diberikan oleh karyawan, serta sebagai alat untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Namun, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan atau standar yang berlaku, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Murni Cahaya Pratama, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di [sebutkan bidang usaha], menghadapi tantangan dalam hal pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat ketidaksesuaian antara gaji yang diterima karyawan dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan pemerintah. Selain itu, tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang menurun menjadi indikator adanya masalah dalam sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, yang berujung pada penurunan kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Murni Cahaya Pratama. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam memperbaiki kebijakan kompensasi mereka, serta menjadi dasar untuk merancang strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada tiga masalah utama: pertama, kompensasi yang diberikan kepada karyawan; kedua, kinerja karyawan di perusahaan; dan ketiga, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui hasil kuesioner kemudian diolah dengan statistik. Selanjutnya, ditafsirkan, dianalisis, dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian

HASIL dan PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Murni Cahaya Pratama. Kompensasi, yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan penghargaan, dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Data dari 53 responden dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi dan Regresi

Analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi (X) dan kinerja (Y). Persamaan regresi sederhana yang dihasilkan adalah:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Konstanta	Persamaan Regresi
Kompensasi (X)	0,430	23,33	$Y=23,33+0,430X$

Sumber: Pengolahan data

Persamaan regresi menunjukkan $Y=23,33+0,430X$ Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 23,76 unit. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,4528 mengindikasikan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Murni Cahaya Pratama digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD). Dan berikut data dari hasil koefisien determinasi :

Tabel 2. Hasil Koefisien Daterminasi

Model	R	R Square
1	0,4528	0,205

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diatas diperoleh nilai sebesar 20,5% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 20,5%, dan lainnya 79,5% (100% - 20,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Uji t adalah pengujian koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut data hasil pengujian uji parsial (uji t).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model	t	df	Sig.
Kompensasi	3,626	52	0,001

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan hasil uji t, nilai $t_{hitung} = 3,626$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,008$ dengan tingkat signifikansi $Sig. = 0,001$, yang lebih kecil dari 0,05. Hak ini menunjukkan bahwa kompensai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Cahaya Pratama. Dengan demikian, hipotesis (H_a) diterima, yang berarti bahwa kompensasi benar-benar berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Murni Cahaya Pratama Jakarta Selatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sudah tergolong cukup baik dengan kontribusi sebesar 20,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara rinci, kompensasi berupa gaji, insentif,

tunjangan, dan penghargaan memiliki korelasi positif dengan variabel kinerja seperti kedisiplinan, prestasi kerja, kerjasama, dan tanggung jawab karyawan

Manajemen PT Murni Cahaya Pratama perlu adanya untuk merancang kebijakan kompensasi yang lebih kompetitif dan sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR). Selain itu, manajemen juga disarankan untuk meningkatkan perhatian pada faktor lain seperti pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi guna menciptakan sinergi yang optimal antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta membangun loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Catherine, N. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Jurnal Universitas Lampung, 12(3), 110-122.
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda*. Jurnal Universitas Mulawarman, 8(1), 85-95.
- Griffin, R. W. (2013). *Fundamentals of management: Core concepts and applications*. New York, NY: Cengage Learning.
- Hanggraeni, D. (2019). The influence of compensation on employee performance in the service sector. *Journal of Business and Economics*, 12(2), 143-156.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, D. (2020). *Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 25-36