

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT. Semen Tonasa

The Effect of Financial Compensation on The Performance of Employees of Marketing Division of PT. Semen Tonasa

**Eka Sari Lestari¹, Firman Umar², Andi Aslinda³, Muhammad Guntur⁴,
Andi Cudai Nur⁵**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri
Makassar

Email : ekhasarilestari5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Kompensasi Finansial Karyawan pada Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa, (2) Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa, (3) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 39 responden dengan menggunakan teknik sampling kuota. Dari hasil pengolahan data untuk variabel kompensasi finansial diperoleh nilai persentase sebesar 86 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial karyawan divisi pemasaran PT Semen Tonasa berada dalam kategori sangat baik. Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai persentase sebesar 80 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan divisi pemasaran PT Semen Tonasa berada dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien $r = 0,653$ berada pada interval 0,40-0,70 dengan kategori cukup kuat. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,653. Hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 65,3 persen, adapun sisanya berada pada variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find out: (1) Employee Financial Compensation in the Marketing Division of PT Semen Tonasa, (2) Employee Performance in the Marketing Division of PT Semen Tonasa, (3) The Effect of Financial Compensation on Employee Performance of PT Semen Tonasa. The research method used is a quantitative approach method with data collection methods namely observation, questionnaire and documentation, and analyzed using spss assistance. The sample number in this study was 39 respondents using quota sampling techniques. From the results of data processing for financial compensation variables obtained a percentage value of 86 percent, so it can be concluded that the financial compensation of employees of the marketing division of PT Semen Tonasa is in the category of very good. Data processing results for employee performance variables obtained a percentage value of 80 percent, so it can be concluded that the performance of employees of the marketing division of PT Semen Tonasa is in the category of excellent. Based on the results of the study showed that the variable value of Financial Compensation (X) to Employee Performance (Y) with a coefficient of $r = 0.653$ is at intervals of 0.40-0.70 with a fairly strong category. From the calculation of the coefficient of determination obtained a value of 0.653. This means that the effect of Financial Compensation (X) on Employee Performance (Y) is 65.3 percent, while the rest is in other variables not contained in this study.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan, tercapainya suatu tujuan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. PT Semen Tonasa adalah

perusahaan yang bergerak di bidang produksi semen yang didirikan pada tanggal 05 Desember 1960 yang berlokasi di Biringere, Kec. Bungoro, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para karyawan, suatu perusahaan harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, sedangkan kompensasi itu sendiri merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang lebih tinggi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat memengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, dan memengaruhi kepuasan kerja.

Menurut (Komang Ardana, 2012, 153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan, menurut (Hasibuan, 2013, 117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan (Hasibuan, 2009) atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2011, 125) dalam bukunya Yuniarsih (2011:125) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut (Simamora, 2004, 445) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi finansial, yaitu : gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, fasilitas yang memadai dan tunjangan. Menurut Tohardi, 2002, 55) (dalam (Dharmawan, 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi finansial, antara lain kinerja, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, dan peraturan dan perundang-undangan. Menurut (Hasibuan, 2009) bentuk dan komponen kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Tujuan-tujuan pemberian kompensasi finansial menurut (Handoko, 2011) dalam Dharmawan, (2011: 54), antara lain yaitu memperoleh personalia *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, dan mengendalikan biaya-biaya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (nurlaila, 2010, 71) Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan (luthans, 2005, 165). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (mangkunegara, 2002, 22). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (AS'ad, 2001), meliputi faktor finansial, faktor sosial, faktor fisik dan faktor psikologi

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005, 50) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Robbins, 2006, 260) : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2004, 07)) Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah karyawan divisi pemasaran PT Semen Tonasa yang berjumlah sebanyak 39 karyawan. Menurut (Arikunto, 2012, 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 30-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Semen Tonasa divisi pemasaran yaitu sebanyak 39 orang responden. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Semen Tonasa dalam bentuk kuesioner dan dianalisis kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah Data primer dan Data sekunder. Data Primer, yaitu data diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data sekunder, yaitu data

yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip PT Semen Tonasa yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian atau penelitian lapangan dengan mencari dan memperoleh data dari PT Semen Tonasa. Metode yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada PT Semen Tonasa. Kuesioner, Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa, maka untuk indikator pertama yaitu Gaji menunjukkan tingkat pencapaian skor (87%) kategori sangat baik, indikator kedua yaitu Insentif menunjukkan tingkat pencapaian skor (86%) kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu Fasilitas Memadai menunjukkan tingkat pencapaian skor (87%) kategori sangat baik, dan indikator keempat yaitu Tunjangan menunjukkan tingkat pencapaian skor (83%) kategori sangat baik. Dalam tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa, maka untuk indikator pertama yaitu Kualitas menunjukkan tingkat pencapaian skor (80%) kategori sangat baik, dan indikator kedua yaitu Kuantitas menunjukkan tingkat pencapaian skor (80%) kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu menunjukkan tingkat pencapaian skor (82%) kategori sangat baik, dan indikator keempat yaitu Tanggung jawab menunjukkan tingkat pencapaian skor (76%) kategori baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y) dengan koefisien $r = 0,653$ berada pada interval 0,600-0,800 dengan kategori baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran PT Semen Tonasa memiliki tingkat pengaruh yang baik. Secara umum Kompensasi berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 76% . Dari seluruh hasil tingkat persentase dalam empat indikator yang terdapat dalam variabel Kompensasi didapatkan bahwa Kompensasi pada PT Semen Tonasa berada dalam kategori baik.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang kemudian diolah menggunakan uji regresi linear sederhana, maka dapat dikatakan bahwa analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai $a = 13,331$ dan $b = 636$ sehingga persamaan uji regresinya adalah $Y = a + bX$ $\Rightarrow Y = 13,331 + 636X$. Diketahui $t_{hitung} = 13,331$ dan $t_{tabel} = 2,022$ dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan nilai tersebut, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas atau (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dan berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS versi 22 nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat (Y). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, PT Semen Tonasa harus memperhatikan kompensasi karena pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data output yang diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 65,3 persen, adapun sisanya berada pada variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kompensasi pada PT Semen Tonasa peneliti menggunakan empat indikator, yaitu gaji, insentif, fasilitas memadai, dan tunjangan telah berada pada kategori sangat baik. Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa peneliti menggunakan empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggungjawab telah berada pada kategori sangat baik. Adanya pengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sehingga dimana dari hasil analisis uji F yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti bahwa secara simultan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT Semen Tonasa. Kompensasi finansial pada karyawan divisi pemasaran PT Semen Tonasa berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 86 persen yang berarti Kompensasi finansial divisi pemasaran PT Semen Tonasa sudah berjalan dengan baik, kinerja Karyawan pada divisi pemasaran PT Semen Tonasa berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 80 persen, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT Semen Tonasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Revisi V). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- AS'ad, moh. (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharmawan. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Bali: Universitas Udayana Denpasar.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Kompensasi Finansial* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2013). manajemen sumber daya manusia, 117.
- Mangkunegara. (2002). Kompensasi Perusahaan, 22.
- nurlaila. (2010). *manajemen sumber daya manusia*. ternate: lep khair.

- Rivai dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha, Dari Teori ke Praktek*, 50.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sastrohadiwiryono. (2011). *manajemen tenaga kerja indonesia*. jakarta: bumi aksara.
- Simamora, H. (2004). No Title, 445.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Universitas Tanjung Pura.
- Umar, H. (2005). *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, *149(Icest)*, 25–27.
- Zainal, H., Gani, H. A., Guntur, M., & Akib, H. (2019). Micro Enterprises Empowerment Policy in Sidenreng Rappang Regency , Indonesia, *24(1)*, 39–44. <https://doi.org/10.9790/0837-2401053944>

