

Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ilham Thaief dan Nurdiana

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNM

Abstrak. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta untuk mengetahui peran kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Suatu kinerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan laba maksimum bagi perusahaan dan sehingga meningkatkan pertumbuhan perekonomian pada daerah Takalar. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar adalah sebagai berikut : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. 2) Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract. The purpose of the study was to determine the role of compensation in improving employee performance and to determine the role of compensation for employee performance with work motivation as an intervening variable. A good employee performance will increase the maximum profit for the company and thus increase economic growth in the Takalar area. The analytical tool used is multiple linear regression. The conclusion of the research on the effect of compensation on work motivation and its implications on the performance of PTP Nusantara XIV employees Takalar Sugar is as follows: 1) Compensation has a positive and significant effect on performance, by giving compensation that is more appropriate and accepted by employees because it is in accordance with the power and ability issued and appreciate the hard work of employees, then employees will be more professional by working seriously and making various efforts so that they can achieve better work results so that their performance can be improved. 2) Compensation has an indirect effect on performance through work motivation, so it can be concluded that work motivation becomes a variable that mediates compensation between employee performance. This shows that there is a sense of satisfaction with the compensation provided in the form of salary, bonus benefits and various adequate facilities will foster high motivation at work, because the employees feel valued and supported at work.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan yang semakin maju menuntut perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber Daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lain.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan

seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi

yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah Kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

PTP Nusantara XIV Gula Takalar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di kelompok industri gula pasir dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PTP Nusantara XIV Gula Takalar untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang industri gula pasir.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwasanya meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka diangkat judul: "Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh

imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Banyak pakar yang mendefinisikan kompensasi bermacam-macam. Seperti halnya menurut Drs. Malayu S.P, Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werter dan Keith Davis juga mengartikan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

2. Motivasi

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Marihot Tua E. H. (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Yaslis Ilyas kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kinerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memaku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Hubungan kinerja manusia merupakan sumbangan yang sangat penting bagi kinerja organisasi. Suatu organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia. Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik tanpa

manusia yang andal. Organisasi tidak akan unggul tanpa orang-orang yang andal dan termotivasi. Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut : 1) Pengumpulan Data Primer : Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. 2) Pengumpulan Data Sekunder : Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah

perusahaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghazali (2005), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang layak dan diterima oleh karyawan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan demikian kinerja yang lebih baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan dengan pemberian kompensasi yang layak dan diterima oleh karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar melalui motivasi kerja, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output itu bagi individu tersebut. Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Penghargaan dalam suatu pekerjaan dapat memotivasi karyawan bekerja keras serta pemimpin selalu melibatkan diri dalam hal memberikan dorongan dan semangat kerja lebih baik untuk para karyawan bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N. dan V. Govindarajan. 2012. *Management Control Systems*. Homewood, IL: Irwin/McGraw-Hill.
- Gong, M. Z. dan M.S. Tse. 2009. Pick, Mix or Match? A Discussion of Theories for Management Accounting Research. *Journal of Accounting-Business and Management* 16 (2): 54-66.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Cet. 8: Jakarta; Bumi Aksara, 2008.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.
- McClellan, David . 2008. "Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Herzberg" <http://kuliahkommunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.
- Samsudin Sadili. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cet. 1; Jakarta: PustakaSetia, 2005
- Sastrohadwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cet2; Jakarta: Kencana, 2010.