

## **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

**(UD Gemilang Kab.blitar Kec.kanigoro)**

### **Latar Belakang**

Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Grand theory berdasarkan pendapat Michael dan Harold (2004:43) menyatakan bahwa pembagian kompensasi finansial dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif: (1) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak

tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

### **1. Pengertian kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja. Dalam penjelasan lain, kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang di terima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, intensif atau bonus, dan berupa tunjangan (*benefit*). *extrinsic reward* adalah imbalan yang di kontrol dan di distribusikan secara langsung oleh perusahaan yang sifatnya terwujud. Dalam beberapa definiisi yaitu menurut Handoko (2003:155).

Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

### **2.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) semakin mendapat perhatian lebih besar ketika organisasi-organisasi telah menjadi luntur dan menurut usaha yang lebih terfokus dari para stafnya. Manajemen kinerja merupakan peranan manager yang paling penting. Karena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. definisi management kinerja menurut Cushway (1996: 56) dan Mitrani et, al. (1995: 34), merupakan suatu proses management yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Menurut Macaulya (1997: 45), bahwa management kinerja adalah pendekatan manajemen yang dapat memberikan kesempatan kepada para

karyawan untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan tanggung jawab mereka sendiri. Manajemen kinerja sebagai alat dengan perilaku-perilaku kerjanya karyawan dipadukan dengan ke tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a. Mendefinisikan kinerja: sangat penting dalam menunjang tujuan-tujuan, strategi organisasi, penetapan sasaran-sasaran yang jelas bagi masing-masing karyawan adalah komponen kritis dari management kinerja.
- b. Mengukur kinerja: dapat dilakukan dengan mengukur bermacam jenis kinerja lewat berbagai cara. Kuncinya adalah sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi- koreksi pertengahan periode. Umpan balik dan pengarahan: Untuk meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan informasi tentang kinerja, disertai dengan arahan dalam meraih tingkat hasil-hasil yang lainnya.

Management kinerja juga membutuhkan proses agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Untuk itu ada 4 langkah pokok proses manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Cushway ( 1996: 23) yaitu: (1) Merencanakan kinerja meliputi penentuan tujuan kompetensi, (2) mengolah kinerja, (3) meninjau kinerja termasuk di dalamnya menilai kinerja dan memastikan penilai kinerja yang efektif, dan (4) imbalan kinerja meliputi apa yang dibayarkan dari

hasil kerja. Lebih jauh ditambahkan oleh Mitriani et.al (1995: 40) bahwa proses manajemen kinerja meliputi : strategi dan sasaran pembatasan pekerjaan, penentuan sasaran, pelatihan dan pemberian nasehat, tinjauan atas kinerja,

pelatihan keterampilan, pembayaran/pengupahan berdasarkan kinerja, serta pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya manusia

Jadi teori diatas dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia Salah satu indikatornya adalah produktivitas, yang mana jika dapat peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan, penataan lingkungan kerja, mendapat promosi jabatan dan komunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau output yang sesuai dengan harapan organisasi. Penilaian terhadap kinerja berdasarkan Futwengler (2004:40) adalah penilaian suatu aktivitas kerja yang berkuantitas, berkualitas, mudah diselesaikan, sesuai prosedur, tepat waktu di dalam menyelesaikan sesuai dengan kesederhanaan aktivitas – kerja yang dilaksanakan. Penilaian inilah menjadi indikator dalam menilai suatu pengukuran kinerja.

### **Penelitian dan Jenis Penelitian**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif,

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UD Gemilang Blitar, Desa Kunigan Kec.Kanigoro Kab.Blitar, RT 4 /RW2, Telp (0342) 814704 , Handphone 085790446555

## Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (1997: 57) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh

**Tabel 3.1**

### Komposisi Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah pegawai
1	Mandor	3
2	Administrasi	5
3	Sopir / distributor	23
4	Toko	5
5	Produksi	4
6	Kuli	20
	<b>JUMLAH</b>	<b>60</b>

Sumber : Bagian administrasi UD Gemilang

### 3.4 Sumber Data dan Jenis Data

sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data-data, diantaranya:

#### a. Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli kemudian diolah dan disajikan oleh penelitian.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui perantara. Data ini meliputi sejarah berdirinya UD. Gemilang, proses produksi, jumlah karyawan, dll

### **Sejarah berdirinya UD. Gemilang**

UD.Gemilang berdiri pada tahun 2001. Ide berdirinya di latarbelakangi oleh banyaknya usaha ayam petelor sehingga pasokan pakan ternak mengalami defisit di kab.blitar . dengan itulah usaha dagang ini di rintis , usaha yang ditekuni yaitu produksi pakan ternak (jagung) dengan modal pick up dan mempunyai hubungan dengan petani.

Pada tahun 2005 usaha semakin berkembang dengan tambahan produksi telur dan sentrat dan ketika masa itulah usaha mengirim ke Jakarta sehingga usaha ini berkembang dengan pesat

Pada tahun 2007 usaha ini mengalami ujian yang sangat berat yaitu kenaikan harga BBM dan harga pakan naik sedangkan harga telur turun , namun lama kelamaan usaha ini mampu melewati ujian ini.

Pada tahun 2009 usaha ini semakin berkembang dengan usaha baru yaitu toko obat ternak yang dirikan oleh istri bapak mahfud , pada saat ini usaha ini semakin berkembang dengan aset 20 armada truck serta laba bersih setiap bulan mencapai 200 juta rupiah.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari

koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

#### Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	kompensasi finansial langsung (X1)	0,937	Reliabel
2	kompensasi finansial tidak langsung (X2)	0,924	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,905	Reliabel

Sumber: Data primer 2014 (diolah)

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

### **Persamaan Regresi**

persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 64,088 + 0,680 X_1 + 0,547 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (kompensasi finansial langsung). Jadi apabila kompensasi finansial langsung mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan  $X_2$  (kompensasi finansial tidak langsung), Jadi apabila kompensasi finansial tidak langsung mengalami peningkatan, maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi finansial langsung ( $X_1$ ) dan



Kompensasi finansial tidak langsung ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi finansial tidak langsung, karena variabel Kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kompensasi sehingga Kinerja karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

