

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Cimahi

Effect of Compensation on Employee Performance at AJB Bumiputera Branch Cimahi

¹Kiki Jamaludin, ²Affandi Iss

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

e-mail: kikiijamaludin@gmail.com, affandi_iss196@yahoo.com

Abstract. This study aims to find out how much influence compensation has on the performance of employee employees at AJB Bumiputera Cabang Cimahi. The research method used is a verification research method with sampling techniques in this study using Saturated Sampling, Saturated Sampling is a technique of determining the sample if all members of the population are used as samples. The population in this study were all employees at the AJB Bumiputera Cabang Cimahi, which numbered 35 employees. The independent variable examined in this study is Compensation (X), while the dependent variable is Employee Performance (Y). Data collection is done by library research and field research (field research). The collected data is then analyzed descriptively and simple linear regression analysis. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance with an influence of 30.5%, and the remaining 69.5%, explained by other factors not examined or beyond compensation.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan di AJB Bumiputera Cabang Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian verifikatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Cimahi yang berjumlah 35 karyawan. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Data yang terkumpul kemudian dianalisis Deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 30,5%, dan sisanya sebesar 69,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau diluar kompensasi

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini secara spesifik berguna bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Suatu departemen personalia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (prestasi kerja) salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

AJB Bumiputera 1912 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, tepatnya jasa asuransi jiwa nasional milikibangsa Indonesia yang pertama dan tertua, serta memiliki 12 anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang diluar jasa asuransi. Dalam proses penjualan produknya, agen yang dijadikan ujung tombak dari semua kegiatan penjualan produk asuransi AJB Bumiputera 1912. Karena agenlah yang berhadapan langsung dengan calon nasabah, terjadi penjualan atau tidak itu tergantung dari cara agen tersebut dalam menawarkan produknya.

Berdasarkan keterangan yang didapat dari Kepala Unit Administrasi dan Keuangan Cabang Cimahi, Dini diketahui bahwa pada dasarnya pencapaian target perusahaan belum optimal disebabkan karena beberapa faktor, bukan 100% kesalahan agen. Dari hasil wawancara dengan beberapa agen didapati informasi bahwa kurang bersemangatnya agen dalam bekerja disebabkan perusahaan terlambat dalam pemberian kompensasi terhadap agen, pemberian bonus yang dirasakan kurang adil dan tidak merata. Selain itu nominal kompensasi yang diberikan masih kurang sesuai dengan kinerja agen yang harus bekerja lebih keras lagi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada AJB Bumi Putera Cabang Cimahi ?
2. Bagaimana kinerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Cimahi ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Cimahi ?

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi AJB Bumi Putera Cabang Cimahi
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Cimahi
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Cimahi

B. Landasan Teori

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2008:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Flippo (2011:92) kompensasi merupakan pemberian imbalan balas jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Hal ini sama dengan apa yang dikatakan oleh Bangun (2012:55) bahwa kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.328	6.234		5.346	.000
Kompensasi	.359	.095	.552	3.801	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sedangkan, menurut Veithzal Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung (*non financial*) atas jasa yang mereka sumbangkan terhadap perusahaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Kompensasi (X)

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kompensasi Langsung	79,3	Buruk
2	Kompensasi Tidak Langsung	96,4	Baik
3	Lingkungan Karir	85,8	Buruk

No	Dimensi	Skor	Kategori
4	Lingkungan Kerja	101,25	Baik
Rata-rata keseluruhan		90,7	Baik

Sumber: data primer diolah 2018

Dapat kita lihat dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi lingkungan kerja dengan skor sebesar 101,25, adapun dimensi yang menghasilkan skor terendah adalah dimensi kompensasi langsung dengan nilai skor 79,3.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kualitas	105,8	Baik
2	Kuantitas	77,8	Buruk
3	Kerjasama	95,3	Baik
4	Tanggung Jawab	103,5	Baik
5	Inisiatif	107,5	Baik
Rata-rata keseluruhan		97,98	Baik

Sumber: data primer diolah 2018

Dapat kita lihat dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi inisiatif dengan skor sebesar 107,5, adapun dimensi yang menghasilkan skor terendah adalah dimensi kuantitas dengan nilai skor 77,8. Dari tabel 3 tersebut juga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,328 + 0,359X$$

1. Nilai konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 33,328. jika tanpa adanya pengaruh variabel kompensasi = 0, maka nilai variabel keputusan pembelian adalah tetap sebesar 33,328.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,359 yang bernilai positif, Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan pada kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,359. Artinya semakin tinggi perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupula sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.283	4.70851

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil R Square = 0,305 berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar

30,5%, yang diperoleh dari $0,552^2 \times 100\%$, hasil koefisien 30,5% dapat diartikan sebagai perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi, sedangkan sisanya 69,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai koefisien korelasi kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,552$. Jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2013) pada bab sebelumnya, maka eratnya korelasi antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah cukup kuat karena berkisar 0,400 - 0,599.

Berdasarkan hasil output pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai uji t variabel kompensasi didapatkan hasil sebesar 3,801, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dikarenakan $3,801 > 2,034$ dan dengan probabilitas $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera Cabang Cimahi.

D. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, kompensasi yang diberikan oleh AJB Bumiputera Cabang Cimahi yang memiliki skor tertinggi yaitu dimensi lingkungan kerja dengan skor sebesar 101,25, adapun dimensi yang menghasilkan skor terendah adalah dimensi kompensasi langsung dengan nilai skor 79,3.
2. Kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Cimahi berada pada kategori baik yang diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggungjawab, dan inisiatif. Dilihat dari dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi inisiatif

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.328	6.234		5.346	.000
Kompensasi	.359	.095	.552	3.801	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

dengan skor sebesar 107,5, adapun dimensi yang menghasilkan skor terendah adalah dimensi kuantitas dengan nilai skor 77,8.

- Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Cimahi sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi faktor lain di luar kompensasi. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya maka diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan menunjukkan tingkat korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

E. Saran

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah dilakukan, kompensasi yang diberikan oleh AJB Bumiputera Cabang Cimahi untuk dimensi kompensasi langsung dan lingkungan karir karena mendapat skor terendah, dengan cara mengkaji kembali kompensasi yang berkenaan dengan kompensasi langsung dan lingkungan karir.

Perusahaan dapat memberikan informasi yang jelas mengenai jenjang karir kepada karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi langsung dan informasi lingkungan karir, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, dan pada akhirnya kinerja pun akan meningkat.

Berdasarkan hasil kuisioner, kinerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Cimahi yang masih harus ditingkatkan adalah dimensi kuantitas. Untuk dapat meningkatkan kuantitas, sebaiknya perusahaan mengevaluasi target dan standar tujuan yang harus dicapai oleh karyawan, dengan tidak terlalu sulit dan begitu pun tidak terlalu mudah.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin. 2010. Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.A Prabu. 2011. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Rosda.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Murai Kencana
- Rivai, Veithzal.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung.