

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DEF

Rizka Rayhana Burhan, Riski Aprilianti, Supratman Tajuddin, Elisa Safril Sihombing
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Patompo
rizkarayhanaaaa@gmail.com, riskyaprilianti81@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi dan penghargaan menjadi motivasi dalam perusahaan. Adanya keluhan dari karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Penelitian ini menganalisa pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap produktivitas pegawai PT. DEF.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan penghargaan memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian ini mencerminkan bahwa Kompensasi sangat penting bagi karyawan, besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan penghargaan berpengaruh terhadap aktivitas kerja staff PT.DEF. Laporan studi ini menggunakan analisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara.

Kata Kunci: Kompensasi, Penghargaan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Compensation and rewards become motivation in the company. There are complaints from employees about the compensation given by the company so that it affects employee productivity at work. This study analyzes the effect of compensation and rewards on employee productivity at PT. DEF. The purpose of this study is to determine whether compensation and rewards have a positive or negative impact on employee performance. The results of this study reflect that compensation is very important for employees, the amount of compensation is a measure of the value of employee work and employee job satisfaction. Conversely, the amount of compensation can affect employee work performance, motivation, and job satisfaction. The study states that compensation and rewards affect the work activities of PT.DEF staff. This study report uses data analysis using descriptive methods and data collection methods using observation and interview techniques.

Keywords: Compensation, Awards, Work Productivity

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya mempunyai visi dan misi yang ingin diraih, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tentunya pencapaian visi dan misi perusahaan tidak hanya melibatkan satu orang saja melainkan seluruh karyawan terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut. Globalisasi mendorong perusahaan bekerja lebih efektif dan efisien untuk menghasilkan kualitas sumber daya yang unggul dalam bidangnya.

Hal ini memicu persaingan antar perusahaan menjadi lebih ketat dalam mencapai keuntungan yang ditargetkan. Faktor utama yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas produk adalah sumber daya manusia, karena merupakan komponen utama dalam menjalankan roda produksi. Menjadikan manusia sebagai pelaksana proses produksi yang berkualitas, maka faktor tenaga kerja dan prosedur perlu diperhatikan dan diterapkan.

Faktor yang paling menentukan berkembangnya suatu perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan. Untuk mencapai sasaran perusahaan diperlukan tenaga kerja yang telah memenuhi standar perusahaan dan juga siap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan job desk. Sumber daya manusia yang dimiliki tidak akan mencapai hasil yang ideal tanpa dukungan dari kinerja yang ideal.

Penilaian terhadap sumber daya manusia yang ada dapat dilihat dari kinerja yang representatif. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Oleh karena itu, perencanaan pemberian upah/gaji bertujuan untuk menciptakan motivasi karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik, menciptakan adanya keadilan didalam perusahaan, serta menciptakan etos kerja dan hasil yang seimbang dalam perusahaan.

Tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan berupa gaji, apabila gaji yang didapatkan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan menurun karena kurangnya apresiasi dari perusahaan. Ada beberapa faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, salah satunya adalah memberikan insentif dan penghargaan selain gaji dan upah.

Tetapi pada praktek dilapangan kebijakan dalam pemberian kompensasi dan penghargaan belum optimal. Masih banyak karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut dengan waktu yang lama dan pengorbanan jasa yang mereka berikan tidak sebanding dengan kompensasi atau penghargaan yang mereka terima. Oleh karena itu, jika ini dibiarkan berkepanjangan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak menguntungkan dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

STUDI LITELATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan reward berupa uang tunai atau non tunai yang diberikan kepada karyawan. Bentuk kompensasi ada bermacam-macam, antara lain: upah, insentif, atau tunjangan. Beberapa jenis pembayaran dilakukan dalam bentuk tunai atau produk yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dapat diatur secara tepat untuk meraih kemajuan bersama dan pekerja merasa senang dengan pekerjaan mereka dan bersemangat untuk mencapai sasaran dan target bersama para manajemen.

Menurut Bernadin, (2007) kompensasi merupakan bentuk pemberian keuangan dan manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Fungsi kompensasi adalah untuk menciptakan sistem penghargaan yang adil bagi organisasi dan karyawannya. Selain itu, kompensasi juga ditujukan untuk mengatur sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, meningkatkan keadilan dalam perusahaan, mengubah cara pandang dan perilaku di lingkungan kerja agar lebih efisien, membantu perusahaan menemukan keseimbangan yang tepat antara etos kerja dan hasil.

Oleh karena itu, perencanaan desain dan struktur kompensasi yang cermat dalam suatu perusahaan merupakan isu penting yang harus diidentifikasi secara cermat oleh manajemen perusahaan melalui langkah-langkah yang tepat dan efisien serta dipertimbangkan dari berbagai macam perspektif.

Teori-Teori Kompensasi

Teori-teori kompensasi antara lain :

a) Teori Keadilan

Teori keadilan menyatakan bahwa karyawan akan mengevaluasi hubungan antara masukan yang mereka berikan kepada perusahaan dan hasil yang mereka dapat dari pekerjaan mereka, seperti gaji, penghargaan, dan promosi.

b) Teori pengharapan

Teori pengharapan mengusulkan bahwa seseorang akan bertindak atau berperilaku tertentu karena termotivasi untuk memilih suatu perilaku tertentu atau yang lain karena hasil yang diharapkannya adalah perilaku yang akan dipilih.

c) Teori Penguatan

Teori ini menyatakan perilaku individu sebagai respon terhadap stimulus disuatu lingkungan. Teori ini didasarkan oleh sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sedangkan tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) adalah sebagai berikut:

a) Ikatan Kerja sama dengan pemberian kompensasi

b) Kepuasan Kerja

c) Pengadaan efektif

- d) Motivasi
- e) Disiplin
- f) Pengaruh serikat buruh
- g) Stabilitas karyawan

Penghargaan

Penghargaan atau reward adalah apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas prestasinya atau hal-hal positif yang telah dilakukannya. Dalam dunia kerja, reward sering kali berupa bonus sebagai imbalan atas kinerja atau pencapaian target perusahaan. Perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan sumber daya manusia yang unggul dan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja. Menurut Bowen (2009), penghargaan adalah sesuatu yang diberikan atau diterima sebagai imbalan atas jasa. Setiap pekerja mengharapkan imbalan, namun meskipun berbeda-beda pada setiap kelompok kerja di perusahaan, imbalan yang diberikan kepada setiap karyawan harus diubah sesuai dengan hak, kepentingan, dan tanggung jawabnya. Perlu digarisbawahi bahwa imbalan tidak diperkirakan hanya dalam bentuk materi, namun di sisi lain dipengaruhi oleh interaksi antar individu, pertemuan tanpa henti, dan lingkungan yang kondusif.

Tujuan memberikan penghargaan juga untuk memacu semangat para karyawan agar dapat termotivasi untuk berprestasi, menciptakan kompetisi yang sehat antar karyawan, dan juga dapat mengetahui karyawan mana yang memiliki potensi dan bakat yang lebih unggul dari karyawan lainnya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kekuatan atau kapasitas untuk membuat sesuatu. Produktivitas berkaitan dengan hal yang bersifat material dan non-material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun tidak, karena yang akan dihasilkan dalam suatu organisasi kerja adalah tercapainya tujuan. Pengertian produktivitas menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) adalah: "Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil nyata yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja".

Gagasan produktivitas pada hakikatnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek tunggal dan aspek hierarki. Pengkajian masalah produktivitas dari aspek tunggal dilihat pada produktivitas utama menurut kualitas karakter individu. Dalam situasi ini, hakikat produktivitas adalah suatu disposisi psikologis yang secara umum berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus diprioritaskan dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih diutamakan daripada hari ini. Berdasarkan penilaian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menciptakan tenaga kerja dan produk dengan memanfaatkan berbagai aset atau variabel untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diciptakan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dampak kompensasi terhadap efektivitas kerja sangat berkaitan. Karena membayar gaji karyawan merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Produktivitas kerja tercermin dari biaya kerja perusahaan yang meliputi kebutuhan produksi dan kompensasi atau gaji yang diterima karyawan setiap bulannya.

Pekerja yang tidak menerima kompensasi yang memadai berarti kurang produktif sehingga tidak mampu mengatasi permasalahannya, sedangkan pekerja yang menerima tunjangan mampu bekerja secara produktif. Motivasi yang muncul dari para pekerja agar bekerja dengan baik karena imbalan yang mereka peroleh berupa uang, barang atau fasilitas pendukung kantor.

Dalam memberikan kompensasi, perusahaan hendaknya mengutamakan kinerja profesional maka kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Sebab karyawan akan kurang produktif dalam bekerja jika kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi. Dengan cara ini, para pekerja mendapatkan kompensasi yang layak dan dapat bekerja lebih produktif.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Data merupakan sebuah bagian penting yang digunakan dalam penelitian untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Untuk menentukan kualitas hasil penelitian, maka kualitas data adalah aspek krusial dalam penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a) Wawancara

Yaitu mengumpulkan data dengan melakukan tanya jawab terhadap karyawan PT.DEF

b) Observasi

Mengenai aktivitas bisnis pengumpulan data, penulis memanfaatkan teknik pengumpulan informasi melalui kuisisioner dan penelitian perpustakaan.

a) Metode Kuesioner, berfungsi untuk menyelesaikan informasi yang dibutuhkan penulis. Dalam hal ini penulis mengajukan daftar pernyataan untuk ditanggapi oleh pekerja.

b) Metode Penelitian Perpustakaan, yang melibatkan penggunaan internet dan pengumpulan informasi dari berbagai literatur terkait, seperti buku dan tesis.

Data penelitian

Istilah "populasi" mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang dipilih para peneliti untuk diteliti dan menarik kesimpulan berdasarkan kuantitas dan karakteristik tertentu. Oleh karena itu, populasi sebenarnya adalah suatu obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tersendiri. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan.

Agar dapat mewakili populasi secara akurat, maka sampel sangat penting dalam jumlah dan karakteristik, serta beberapa populasi yang diambil menurut teknik tertentu. Data penelitian yang digunakan adalah :

a) Data primer

Yaitu data yang didapat dari wawancara dengan beberapa karyawan PT DEF

b) Data Sekunder

Arsip dan laporan mengenai keadaan PT. DEF serta bahan referensi lain yang membantu pembicaraan pemeriksaan ini dengan mengumpulkan informasi melalui responden, pengaturan artikulasi, pertemuan penelitian dan jajak pendapat.

3. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengatasi masalah dan menunjukkan kebenaran hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif . Menurut Sugiyono (2014), Metode deskriptif bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang dapat dipahami dengan mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan, kemudian menganalisa data tersebut menjadi bentuk kesimpulan.

2) Analisis Regresi Linear Sederhana. Metode ini digunakan untuk menentukan dampak antara variabel bebas(x) yaitu kompensasi dengan variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan.

Persamaan umum regresi linier sederhana meliputi antara lain.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

HASIL

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu remunerasi variabel dependen terhadap prestasi kerja karyawan, hasil pengujian hipotesis “ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan” diperoleh hasil hitung = 9,929 yang menunjukkan bahwa signifikansi hipotesis lebih besar dari $t_{0,05} (49) = 1,67$. Hasil pengujian menunjukkan Hayang menjawab “Ada hubungan” dan H_0 menjawab “Tidak ada hubungan”.

Besarnya pengaruh variabel independen yaitu variabel dependen terhadap prestasi kerja pegawai ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji yang menentukan kinerja pegawai mengalami perubahan sebesar 61%. Besarnya determinan sebesar 0,61 atau 61% menunjukkan bahwa kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9 persen, sedangkan faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 38,1%. Berdasarkan hasil pengujian di atas terlihat bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Dengan kebijakan dalam pemberian kompensasi yang adil dan bijak dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan PT.DEF. Memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan yang diberikan oleh karyawannya sama dengan menghargai usaha mereka dalam bekerja, sehingga karyawan pun sungguh-sungguh dan bersikap profesional.

Hasil dari pengujian terhadap pemberian kompensasi dan penghargaan berpengaruh positif dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya, serta dapat memajukan visi misi dan tujuan perusahaan.

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji validitas

Uji validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat keakuratan dan ketepatan suatu instrumen estimasi survei (kuesioner). Uji validitas dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan program SPSS. Dasar estimasi yang digunakan adalah r yang ditentukan lebih besar dibandingkan r dasar (0,30). Jika r yang ditentukan (untuk setiap pertanyaan harus terlihat pada kolom korelasi) lebih menonjol dari pada dasar dan r nilainya positif, maka artikulasinya dianggap sah. Uji validitas dalam tinjauan ini ditentukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Cronbech's Alpha	No of items
0,836	12

Setiap faktor dikatakan konstruk kuat jika korelasinya positif dan besarnya lebih besar atau sama dengan 0,3.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha lebih dari 0.60 (> 0.60). Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel mempunyai Cronbach Alpha > 0.60 . Dengan demikian variabel (pendapatan pelanggan, tingkat keunggulan dan pengambilan keputusan) dapat dikatakan reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan analisis SPSS. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Nomor item	Cronbach's Alpha if item deleted	Keterangan
X1	0,836	Reliabel
X2	0,836	Reliabel
Y	0,836	Reliabel

Hasil uji reliabilitas ketergantungan pada tabel menunjukkan > 0.60 , dan dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y merupakan reliabel.

2. Pengujian Hipotesis

Dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan menghitung nilai uji statistik, menghitung hipotesis, menentukan tingkat signifikansi, dan menarik kesimpulan, desain pengujian hipotesis ini dievaluasi.

Pengujian hipotesis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap

variabel Y. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel keterikatan, sedangkan hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Pertanyaan apakah variabel keterikatan dipengaruhi oleh variabel independen menjadi fokus hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini? Hipotesis dinyatakan sebagai tanggapan teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan sebagai tanggapan empiris dalam penelitian ini. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil tersebut penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan memotivasi kinerja karyawan agar lebih baik, perusahaan juga harus memberikan bonus atau reward kepada karyawan berdasarkan penilaian prestasi kerja seadil-adilnya.

Pengupahan dan pemberian reward yang adil terhadap para pegawai/karyawan dapat meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok secara konsisten. Dan sebaliknya, apabila kontribusi yang diberikan karyawan lebih besar dari pada pemberian kompensasi maka dapat menimbulkan ketidakadilan sehingga dapat menciptakan tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Laggeng Kota Magelang)*. Proseding 2nd Bussiness and Economics Conference In Utilizing of Modern Techonolgy.
- Nurchayani, N.M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. E-Journal Manajemen Unud, 5(1), 500-532
- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kuniawan, I. S. (2020). *Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fokus Manaemen Bisnis, 10(2), 209.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, R. D., (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 157-158
- Malayu, S. P., Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 121.
- Bernadin, H. J. (2007). *Human resource management: An exponential approach*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Irwin.