

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery

Mediaty¹, Asri Usman², Arham Rasyid Andi Kunna³, Nurul Inayah Farahyanti⁴, Risna Melati Sukma Bakri⁵(*)

^{1,2,3,4,5} Magister Akuntansi Universitas Hasanuddin

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UKM Melati Bakery. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah 49 karyawan Melati Bakery, meskipun hanya 31 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive* sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi koefisien determinasi, uji-t, dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan model regresi linear $Y = 17,316 + 0,270X$, yang menyatakan bahwa untuk setiap penambahan satu nilai kompensasi ditambahkan, tenaga kerja karyawan akan meningkat sekitar 0,270. Hasil analisis koefisien determinasi (r^2) berdasarkan nilai r^2 sebesar 0,212 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi sebesar 21,2% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Tingkat signifikan 0,009 kurang dari 0,05 ditemukan pada hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis "terdukung".

Kata Kunci: *Kompensasi; Kinerja Karyawan.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect on employee performance at UKM Melati Bakery. The sample population in this study were 49 employees of Melati Bakery, although only 31 employees were selected using a purposive sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis techniques used include the coefficient of determination, t-test, and multiple linear regression analysis. The results of the data analysis show a linear regression model $Y = 17.316 + 0.270X$, which states that for every addition of one additional value, the employee workforce will increase by around 0.270. The results of the analysis of the coefficient of determination (r^2) based on the r^2 value of 0.212 indicate that the reinforcement variable has a contribution of 21.2% to the employee performance variable, while the remaining 78.8% is influenced by other factors. A significant level of 0.009 less than 0.05 is found in the results of the t-test analysis which shows that the influence variable has a significant effect on employee performance, thus the hypothesis is "supported".

Keywords: *Compensation; Performance*

Copyright (c) 2022 Mediaty

(*) Corresponding author :

Email Address : risnamelati19@gmail.com

PENDAHULUAN

Keterampilan organisasi dan bisnis sangat penting untuk produktivitas perusahaan. Satu-satunya cara paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja adalah dengan menawarkan kompensasi yang selayaknya bagi pegawai sambal tetap

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah....

memberikan kinerja yang memuaskan. Dalam hal ini, rencana kompensasi perusahaan perlu dilaksanakan dengan benar agar kedua belah pihak dapat menerimanya. Pengembangan dan pelaksanaan sistem kompensasi yang konkrit harus didasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal didasarkan pada prinsip adil dan wajar (Ali, 2019).

Menurut Suparyadi (2015: 271) kompensasi adalah total pendapatan, baik finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan mereka kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi atau bisnis berdampak besar pada pada sumber daya manusianya. Jika hasilnya meningkat, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja karyawan kadang meningkat juga kadang menurun, bahkan penurunan ini bisa sampai membuat lembaga atau perusahaan kehilangan reputasinya (Wardhana et al., 2022). Oleh karena itu, perlu mencari tahu apa yang harus dilakukan untuk mencegah hal tersebut, dan salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya dan memberikan penghargaan kepada mereka yang merupakan bagian dari faktor keberhasilan organisasi (Ramadhani, Haliah, Kusumawati, & Husni, 2023). Bangun (2017: 230) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja hasil kerja berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2010: 548), kinerja adalah perilaku semua orang sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

UKM Melati Bakery merupakan salah satu perusahaan yang menjual makanan dan mempekerjakan orang untuk mencapai tujuannya. Usahanya memiliki tipe karyawan yang berbeda dengan deskripsi pekerjaan yang berbeda. Kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria sehingga ada perbedaan antara penerima. Diantara yang membedakan kompensasi karyawan Melati Bakery adalah: 1) Lama kerja di pabrik, 2) Tunjangan pekerjaan yang dibebankan, dan 3) Keahlian yang dinyatakan dengan skill bekerja dalam pabrik

Perbedaan kompensasi dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang tidak memahami hak dan kewajibannya di dalam perusahaan. Selain itu, pemberian penghargaan juga diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UKM Melati Bakery.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atas prestasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Menjaga serta mempertahankan semangat dan motivasi karyawan melalui pemberian hadiah (reward) dan pengakuan ini akan berdampak pada karyawan dengan memberikan kinerja terbaiknya atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan (Ramadhani *et al.*, 2023).

Menurut Marwansyah (2014: 269) kompensasi merupakan imbalan secara finansial maupun non-finansial pada karyawan yang berasal dari perusahaan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi. Sama seperti yang dikatakan oleh Suparyadi (2015: 271) kompensasi ini adalah total pendapatan yang diterima karyawan atas kontribusi finansial dan non finansial mereka kepada perusahaan.

Marwansyah (2014: 276) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi Langsung berupa:
 - 1) Gaji pokok dan upah
 - 2) Bayaran atas Prestasi
 - 3) Bonus Kinerja
 - b. Kompensasi Tidak Langsung berupa:
 - 1) Program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan

- 2) Gaji di luar jam kerja, seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti melahirkan
 - 3) Fasilitas (rumah pribadi, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)
2. Kompensasi Non-finansial berupa:
- a. Pekerjaan seperti yang mempunyai tantangan dan pengakuan atas hasil pekerjaan
 - b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja yang baik dan menyenangkan makan anda akan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman

Kinerja

Kinerja karyawan menentukan berhasil tidaknya perusahaan, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat (Husni, Idrus, & Hasyim, 2022; Kristiana, Syaifulloh, & Riono, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan dan menjaga kinerja karyawannya.

Menurut Bangun (2017: 230) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Rivai dan Jauvani (2010: 548) kinerja adalah karakter yang diperlihatkan oleh seluruh orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Bangun (2017: 232) mengevaluasi kinerja bisnis memiliki beberapa keunggulan, seperti: evaluasi *peer-to-peer* dalam organisasi, pengembangan diri masing-masing individu, perawatan sistem dan dokumentasi.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

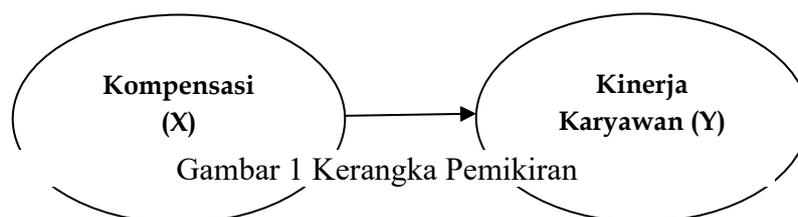
Karyawan merupakan sumber daya bagi perusahaan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi karyawan adalah jenis pembayaran yang dibayarkan perusahaan atas kinerja karyawan. ketika karyawan melihat penghargaan yang memadai dalam perusahaan, hal itu dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan. Sebagian besar demonstrasi industri berasal dari ketidakpuasan terhadap upah yang dibayarkan.

Dikutip dari Dwianto *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting baik bagi karyawan maupun pemberi kerja karena merupakan sumber penghasilan bagi karyawan. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja merupakan titik awal untuk mengevaluasi pemberian kompensasi. Suparyadi (2015: 293) penghargaan, motivasi dan kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam proses sumber daya manusia. Kinerja seorang karyawan tercermin dari output mereka, mencerminkan berapa banyak atau berapa banyak banyak orang tersebut dibayar dan dimotivasi

Organisasi yang menetapkan tingkat gaji dengan mempertimbangkan standar hidup normal memungkinkan karyawan bekerja dengan semangat dan motivasi. Kepuasan kerja atau kinerja karyawan ini sangat dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan.

Kerangka Berpikir

Pemikiran dibalik penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kompensasi yang diterima. Kurangnya kompensasi dari manajemen mempengaruhi semangat kerja karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kajian yang telah dilakukan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Melati Bakery”.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiasional yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Empat puluh Sembilan (49) karyawan di Melati Bakery sebagai partisipan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel ditentukan oleh aspek-aspek tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 karyawan Melati Bakery.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Melati Bakery. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X) adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan dalam organisasi. Bisa fisik maupun non-fisik. Menurut Marwansyah (2014;269) kompensasi dapat diukur dengan menggunakan beberapa metrik yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dalam hal ini, Melati Bakery membayar kompensasi langsung berupa gaji pokok karyawan, tunjangan hari raya, uang lembur, uang makan dan transportasi, serta kompensasi tidak langsung berupa benefit kepada karyawan seperti fasilitas tempat tinggal untuk karyawan.
2. Kinerja Karyawan (Y) mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Hendro (2018), kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu: 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) komitmen waktu, dan 4) kerjasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	17.316	2.183		7.934	.000
	Kompensasi	.270	.097	.461	2.794	.009

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, persamaan $Y = 17,316 + 0,270 X$, dari hasil pengujian diketahui nilai $a = 17,316$ dan $b = 0,270$, artinya untuk setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka kinerja meningkat sebesar 0,270.

Koefisien Determinasi

Analisis kepastian menentukan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi adalah:

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.185	1.134

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji koefisien determinasi (r^2) menghasilkan nilai 0,212 atau 21,2%. Artinya variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji-t

Uji-t dilakukan untuk menguji seberapa penting pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UKM Melati Bakery. Tingkat signifikan uji hipotesis signifikan antara variabel independen dan dependen ketika nilai signifikansi $<0,05$. Hasil uji-t adalah:

Tabel 4 Hasil Uji-t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.316	2.183		7.934	.000
	Kompensasi	.270	.097	.461	2.794	.009

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: output SPSS 25

Hasil uji-t menghasilkan nilai α ($0,009 < 0,05$). artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis "terdukung".

Hal ini sejalan dengan teori Dwianto *et al.*, (2019) bahwa kompensasi merupakan hal yang penting tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan, karena kompensasi menggambarkan status sosial karyawan selain sumber penghasilan karyawan. Sehingga kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan manajemen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Melati Bakery.

Referensi :

- Ali, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 1–66.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bandung: Bumi Aksara.

- Betaubun, S. (2023). Orientasi Pasar dan Inovasi Produk Untuk Meningkatkan Kepuasan Konsumen Hady Bakery Di Merauke. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 1–9.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Husni, M., Idrus, M., & Hasyim, H. (2022). Tracer study alumni: Upaya pengembangan program studi Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Makassar. *INSIGHT: Indonesian Journal of Social Studies and Humanities*, 2(1), 99–109.
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Ramadhani, P., Haliah, H., Kusumawati, A., & Husni, M. (2023). Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 52–59.
- Rivai, V., & Jauvani, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta: Rajawali Pers*.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM. Edisi I. In *Yogyakarta: Andi*.
- Wardhana, M. F., & Ryketeng, Husni, M. (2022). Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer dan Pemanfaatan SIA Keuangan Daerah terhadap Kualitas LKPD. *Bata Ilyas Journal of ...*, 3(1).