

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG DIVISI *INBOUND CALL*  
CENTER**

***THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT  
INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG IN INBOUND CALL CENTER***

Fhausia Novia Abrianty A<sup>1</sup>, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.PD.<sup>2</sup>

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[fhausianovia@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:fhausianovia@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[poerwitasary@gmail.com](mailto:poerwitasary@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*, menggunakan dua variabel. Kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif menggunakan 200 responden sebagai sampel penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* jenuh. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 22 pertanyaan menggunakan pengukuran 4 skala likert. Tipe analisis penyelidikan adalah kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*. Perolehan hasil tersebut dibuktikan bahwa  $H_1$  diterima. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh 62,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This research was conducted at PT. Infomedia Solutions Humanika Bandung Inbound Call Center Division, uses two variable. Compensation as an independent variable and employee performance as the dependent variable. The purpose of this research was to determine how the effect of compensation on the performance of employees PT. Infomedia Solutions Humanika Bandung Inbound Call Center Division. The method used in this research is a quantitative method using 200 respondents as research samples, the sampling technique used is saturated probability sampling. The questionnaire used in this research amounted to 22 questions using a likert scale measurement of 4. Analysis of the data used is descriptive analysis, classic assumption test, simple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing (t test). Data processing results show that compensation and employee performance are included in the high category. Compensation has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Infomedia Bandung Humanika Solutions Inbound Call Center Division. Obtaining these results is proven that  $H_1$  was accepted. Testing the coefficient of determination shows that compensation has an influence of 62.2% on employee performance, while 37.8% is influenced by other variables not explained in this study. The results found that compensation had a significant positive effect on the performance of the employees of PT. Infomedia Solutions Humanika Bandung Inbound Call Center Division.*

**Keywords:** *compensation, employee performance.*

**1. Pendahuluan**

Suatu perusahaan memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuannya, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Gunawan (2015) pada era saat ini perusahaan harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya sebab berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bergantung kepada sumber daya manusia yang akan mempengaruhi jalannya suatu perusahaan

maka peran sumber daya manusia dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Kusjainah dan Listyorini (2015) mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan semakin lama kinerjanya akan semakin meningkat didukung oleh faktor berhasilnya proses adaptasi lingkungan kerja yaitu apabila kinerja karyawan meningkat akan menghasilkan profit yang meningkat juga.

Kinerja karyawan yang ada di PT. Infomedia solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center* yang berkategori istimewa mengalami peningkatan dari tahun 2017 ke tahun 2019 sebesar 3,00% akan tetapi karyawan dengan kategori baik sekali mengalami penurunan menjadi 28,00%. Perusahaan tidak menginginkan kinerja karyawannya menurun, setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan setiap tahunnya dapat terus meningkat. Salah satu cara untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan oleh karena itu pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan maka pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Retnoningsih *et al.* 2016).

Manik (2016) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan oleh pihak perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi para karyawannya, maka karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga apabila kinerja karyawan baik akan membantu menaikkan keuntungan bagi perusahaan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”**

---

## 2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

### 2.1 Tinjauan Pustaka

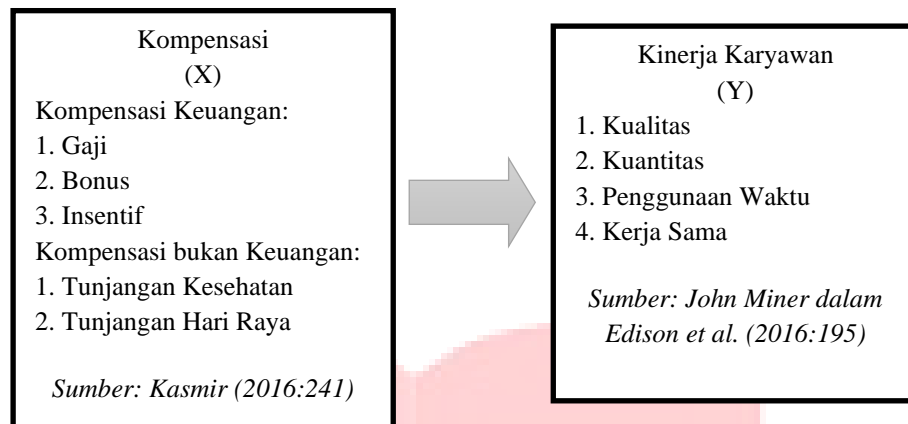
Manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk mengatur karyawan, mengelola karyawan dan mengembangkan kreatifitas yang dimiliki karyawan yang akan menjalankan tugas-tugas dari perusahaan serta mengembangkan ide-ide baru dalam menghadapi persaingan pasar saat ini Kasmir (2016:6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah strategi untuk menjalankan fungsi-fungsinya dengan menangani karyawan melalui proses pengelolaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pembentukan karakter hingga pemberian kompensasi dengan menjaga hubungan kerja yang baik sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan serta bisa meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait. MSDM yang dimiliki haruslah dikelola, diatur dengan sebaik-baiknya agar dapat termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Elmi (2018:84) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi. Sedangkan kinerja karyawan yaitu bagaimana seorang karyawan memberikan kontribusi atas pekerjaannya serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang hal apa yang dikerjakan oleh karyawan dan bagaimana cara karyawan menyelesaikan pekerjaan itu (Hamali 2016:98).

Maka dari itu Santoso dan Masman (2016:134) mengatakan bahwa hubungan kompensasi terhadap kinerja perseorangan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam memberikan kompensasi, artinya semakin tinggi kinerja seseorang tersebut maka kompensasi yang didapat semakin besar.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

## 2.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dimana kompensasi sebagai variabel independen atau bebas dan kinerja karyawan dependen atau terikat.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Infomedia solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang meliputi sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 200 responden sebagai sampel yang digunakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang ada dari perusahaan.

## 3. Pembahasan

### 3.1 Uji Asumsi Klasik

#### 3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normalitas residual yaitu uji statistik non-parametrik, *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3.1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52838949
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.033
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

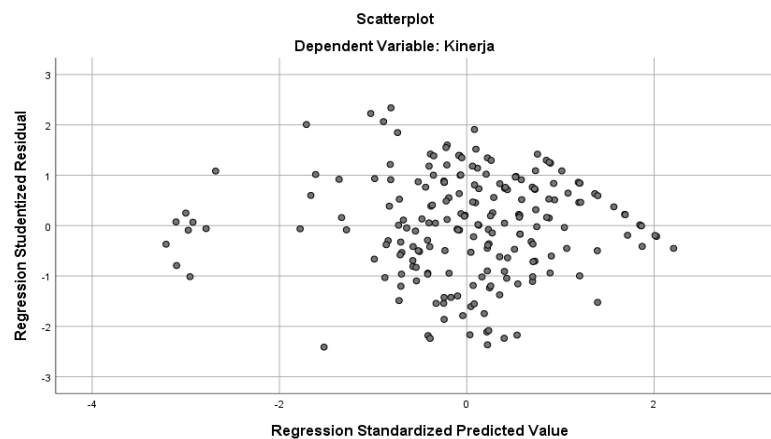
Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200. Menurut Indrawati (2015:190) jika nilai *Asymp.sig* > nilai signifikansi (0,05) maka data disimpulkan berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil yang di dihasilkan pada tablel 3.1 nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > dari 0,05 maka data yang diperoleh berdistribusi normal

#### 3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 3.1 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan uji heteroskedasitas pada tabel diatas maka terlihat titik-titik menyebar dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y pada kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Ccoefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.810	1.500		3.208	.002
Kompensasi	.656	.036	.788	18.036	.000

Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabe diatas, mendapatkan hasil perolehan bentuk persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 4.810 + 0,656 (X)$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas, diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4.810 yang artinya bahwa variabel kompensasi bernilai 0,002 maka kinerja karyawan bernilai 4.810. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai 0,536 yang menandakan bahwa apabila terdapat peningkatan pada kompensasi diperusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**3.3 Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Analisis koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.620	3.53729

Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hal ini dapat dilihat R<sup>2</sup> atau R square sebesar 0,622. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,622 \times 100\% \\ &= 62,2\% \end{aligned}$$

Dari perolehan hasil yang didapatkan diatas maka disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 37,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain kompensasi yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### 3.4 Uji Hipotesis

Tabel 3.4 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.810	1.500		3.208	.002
Kompensasi	.656	.036	.788	18.036	.000

Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil dari uji T diatas dengan kaidah pengambilan keputusan dengan tingkat percayaan sebesar 95%,  $\alpha = 0,05$  dan apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima begitupun sebaliknya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan telah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,036 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$  artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

### 3.5 Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} 18,036 > t_{tabel} 1,653$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan yang didapatkan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*.

## 4. Kesimpulan

1. Kompensasi karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center* termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 72,12%. Hal ini diartikan bahwa karyawan telah menganggap kompensasi yang ada di PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center* sudah baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center* berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 81,24%. Hal ini diartikan bahwa karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center* memiliki kinerja yang baik, mampu menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan kualitas yang dimiliki dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain.
3. Hasil penelitian hipotesis pada penelitian ini yaitu  $H_1$  diterima, dalam hal ini diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi *Inbound Call Center*. Perolehan hasil nilai koefisien determinasi pada kompensasi memiliki pengaruh 62,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 37,8% dipengaruhi oleh variabel selain kompensasi yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## 5. Saran

Saran pada aspek praktis ini dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut adalah saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan oleh penulis:

1. Walaupun lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS), perusahaan masih perlu memperhatikan beberapa hal yang harus diperbaiki karena masih ada beberapa dimensi yang memiliki persentase yang masuk ke dalam kategori sedang yaitu pada dimensi suhu udara dan dimensi kebisingan. Dimana karyawan menanggapi bahwa suhu udara dan kebisingan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) masih perlu diperhatikan dan dibenahi agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tenang. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat

sirkulasi udara yang baik agar pertukaran udara dapat berlangsung dengan baik dan membuat ruangan kedap suara agar dapat meminimalisir kebisingan yang terjadi atau dengan menempatkan mesin-mesin yang menghasilkan suara bising jauh dari jangkauan manusia atau dengan menutup sumber bising tersebut.

2. Pada kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) dalam penelitian ini sudah memiliki hasil yang baik. Namun ada beberapa hal yang harus di perhatikan agar karyawan mampu melakukan tugasnya dengan transparan dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilakukan oleh atasan untuk mendorong karyawan agar dapat bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diberikan dengan memberikan target dan standar pekerjaan.

---

#### Daftar Pustaka

- [1] Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya. *AGORA*, 3(1).
- [2] Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 16(1).
- [3] Retronongsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53-59.
- [4] Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*.
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [6] Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [7] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [8] Santoso, Y., & Masman, R. R. (2016). *A Practical Guidance to Executive Compensation Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [9] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informatika Bandung*: PT Reifika Aditama.