

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI DI SEKOLAH TINGGI FARMASI BANDUNG

THE EFFECT OF COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE STUDIES AT PHARMACY COLLEGE BANDUNG

Cecep Chandra Pratama¹, DR.Alex Winarno,S.T.,M.M.²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Cechandrapratama@gmail.com⁽¹⁾,Winarno6@telkomuniversity.ac.id⁽²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah 53 karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung, metode pengambilan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya peningkatan kompensasi di dalam perusahaan akan meningkatkan hasil dari kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Sumber Daya Manusia

Abstact

This study aims to analyze the effect of compensation on employees performance in Bandung Pharmacy College. The method used in this research is quantitative method with a descriptive study . Respondents in this study were employees of Pharmacy College Bandung with 53 populations. The sampling was done with saturated sample technique.

The results showed that compensation have positive and significant effect to employees performance. These results can be interpreted that with increased compensation within the company will have an effect to increase employees performance on employees. within the company will have an effect to increase employees performance on employees.

Keywords: Compensation, Employee Perfomance, and Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan karena sumber daya manusia dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai itu. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain antara karyawan dengan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat untuk bekerja para karyawannya sehingga dapat memajukan perusahaan

Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM dari Sekolah Tinggi Farmasi Bandung Sekolah Tinggi Farmasi Bandung menuntut untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan efektif dan efisien,karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi yaitu karyawan yang memiliki keahlian di bidang tertentu sehingga selalu dapat diandalkan dalam tugas dan pekerjaannya,selalu ada apabila dibutuhkan perusahaan,dan juga yang terpenting yaitu karyawan yang selalu mentaati peraturan perusahaan dengan baik.Kinerja yang ada di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung ini sudah baik,tetapi masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah,contohnya seperti datang terlambat,tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu,dan pulang lebih cepat.

Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Kinerja karyawan itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja itu adalah kompensasi,dengan perusahaan memberikan kompensasi yang membuat karyawan puas maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerjanya.

Berikut ini adalah kinerja karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung :

TABEL 1
KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI FARMASI BANDUNG
TAHUN 2015, 2016 DAN 2017

Kategori	Jumlah Pegawai/Persentase					
	2015		2016		2017	
	∑Pegawai	Persentase	∑Pegawai	Persentase	∑Pegawai	Persentase
Kurang	0	0	0	0%	0%	0%
Tidak Memenuhi	0	0	0	0%	0%	0%
Memenuhi	17	28,3%	25	41,7%	36	60%
Tinggi	28	46,7%	22	36,7%	13	21,7%
Istimewa	15	25%	13	21,6%	11	18,3%
Total/ Persentase	60	100%	60	100%	60	100%

Hasil dari penilaian kinerja karyawan pada tabel 1 dijelaskan bahwa kinerja karyawan berkategori memenuhi mengalami peningkatan setiap tahunnya dan karyawan yang telah berkinerja tinggi dan memenuhi mengalami penurunan peneliti berspresepsi bahwa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu kompensasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah tinggi farmasi bandung dengan judul penelitian “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Konsep Kompensasi Sumber Daya Manusia

Menurut Hartatik [5] kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya menurut Wardhana [17].

Menurut Hartatik [5] jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi Finansial langsung yaitu :

- 1) Upah
Upah adalah Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
- 2) Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Bonus atau THR
Bonus atau THR adalah pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
- 4) Insentif
Insentif adalah Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan yaitu :

- 1) Program Asuransi
Program Asuransi adalah Jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka,sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.
- 2) Program Pensiun
Program Pensiun adalah Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu,dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.
- 3) Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja
Bayaran saat tidak masuk kerja adalah Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja,cuti sakit,cuti hamil dan liburan,bebas dari kehadiran,serta asuransi pengangguran.

Kinerja

Konsep Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela [12] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja diungkapkan Rivai dan Basri dalam Kaswan [8], Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian Kinerja

Menurut Hamali [3], penilaian prestasi kinerja disebut juga dengan istilah evaluasi kinerja.Evaluasi kinerja mengukur kinerja karyawan untuk menentukan apakah ada ketimpangan antara kinerja dengan standar kinerja karyawan.

Dimensi Kinerja

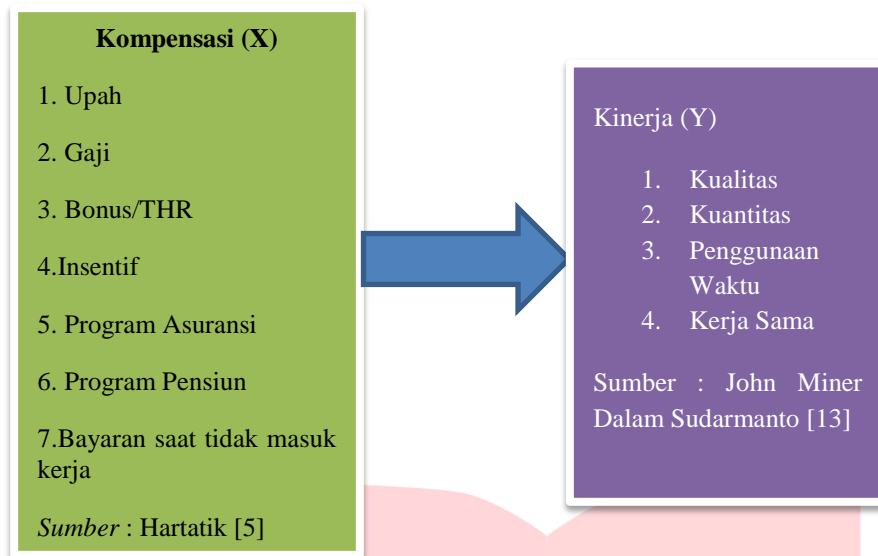
Dimensi penilaian kinerja yaitu untuk menjadi acuan dalam melakukan penilaian dalam kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto [11] kinerja memiliki empat dimensi untuk dijadikan acuan yang cenderung digunakan untuk mengukur kinerja pada level individu atau kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas adalah Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- b. Kuantitas
Kuantitas adalah Jumlah pekerjaan yang di hasilkan.
- c. Penggunaan Waktu
Prnggunaan Waktu adalah Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan,waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama
Kerjasama adalah Bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat berkaitan secara erat .Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat dari Hanggraeni [4] “Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction*”. Kemudian *pay dissatisfaction* ini bisa berdampak pada: Penurunan kinerja, pemogokan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, turnover yang tinggi, rendahnya komitmen terhadap karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan Peneliti 2018

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas terdapat dimensi sebagai atribut yang menggambarkan atau mendeskripsikan masing-masing variabel pada penelitian ini. Untuk mengetahui apakah dimensi- dimensi setiap variabel mempunyai hubungan atau tidak.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Arikunto [1] penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Dimana peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono [16] “Adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Penelitian deskriptif yang dilakukan ini untuk mengetahui nilai masing-masing variabel sifatnya independen tanpa membuat perbandingan dengan variabel yang lain.

Sugiyono [14] Sifat penelitian adalah menjelaskan (*descriptive explanatory*) yaitu bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Dalam penelitian kali ini, waktu yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu cross- sectional, pengumpulan data pada satu titik waktu. Menurut Sekaran dan Bougie [10] penelitian dilakukan di mana data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dikumpulkan hanya sekali, seperti selama beberapa hari atau minggu atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Uji Penelitian Dan Pembahasan

Uji Signifikan

Untuk membuktikan apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H0: $b = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung.

H1: $b \neq 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh yang signifikan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $\alpha < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung.
- 3) t tabel dilihat pada $\alpha = 0,05$; dengan derajat kebebasan df (n-2)

Berikut ini adalah hasil dari uji t:

Tabel 2

Koefisien

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,333	2,494		9,355	,000
	KOMPENSASI	,152	,029	,588	5,192	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa, nilai t_{hitung} variabel Kompensasi lebih besar dari t_{tabel} , karena nilainya t_{hitung} (5,192) > t_{tabel} (1,675) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Sekolah Tinggi Farmasi Bandung.

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 53 karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan nilai total 1973 atau sebesar 82,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari segi Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diterima, penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kerjasama dengan rekan kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Karyawan

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 53 karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Berdasarkan hasil penelitian Variabel Kompensasi berada dalam kategori baik dengan skor 4.440 atau sebesar 79,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung telah memberikan kompensasi dengan baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, seperti Sekolah Tinggi Farmasi Bandung dapat memenuhi keinginan responden dalam segi upah,gaji,bonus,insentif,program asuransi,program pensiun dan bayaran saat tidak masuk kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kompensasi terhadap variabel dependennya (Y) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 23 pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,333 + 0,152X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Apabila variabel kompensasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 23,333 satuan. Koefisien X (b) = 0,152. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. Jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,152.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu Kompensasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 ^a	,346	,333	3,086	1,954

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS 23

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 34,6%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kompensasi adalah sebesar 34,6%, sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Farmasi Bandung, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- Kompensasi karyawan pada Sekolah Tinggi Farmasi Bandung menurut responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik yang diukur melalui sub variabel upah, gaji, bonus/THR, insentif, program asuransi, program pensiun dan bayaran saat tidak masuk kerja. Hal ini berdasarkan rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap variabel kompensasi yaitu dengan nilai 79,8%.
- Kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Farmasi Bandung menurut responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama. Hal ini berdasarkan rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap variabel kinerja yaitu dengan nilai 82,7%.
- Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 34,6% sedangkan sisanya yaitu 65,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [3] Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [4] Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [5] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [6] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- [8] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [10] Sekaran, B. &. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley Sons.
- [11] Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [12] Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Ketiga 2015)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [14] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.