

HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA NUSANTARA PRATAMA PALEMBANG

Reina Damayanti)*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang, dan untuk mengetahui jenis kompensasi yang tepat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena dari hasil analisis ini diperoleh r hitung = 0,78, dimana prestasi kerja disebabkan oleh adanya pemberian kompensasi dengan nilai 60,84 % dan sisanya sebesar 39,16 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, serta keprilakuan lainnya. Sedangkan jenis kompensasi yang diinginkan karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang sebanyak 60 % menjawab hiburan seperti rekreasi, 15 % menginginkan keamanan kerja seperti asuransi kerja, 15 % lagi menginginkan upah / gaji yang memuaskan, dan yang menginginkan pelayanan kesehatan sebesar 10 %. Dari data diatas dapat dilihat frekuensi jenis kompensasi yang diinginkan karyawan kebanyakan memilih jenis kompensasi hiburan seperti rekreasi.

Kata kunci : kompensasi, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), terdapat dua sumber daya yakni sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional guna mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Kelancaran proses kerja bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi akan dapat menghasilkan *output* yang maksimal, sebaliknya karyawan yang kadar kemampuannya rendah atau dibawah standar akan menghasilkan *output* yang rendah pula.

Manajemen SDM/Personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu, maupun organisasi. Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektifitas SDM dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif, karena para karyawan baru jarang secara tepat sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, mereka harus diberikan pelatihan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang efektif

Untuk memeriksa kegiatan-kegiatan personalia diatas, prestasi kerja perlu di nilai. Kegiatan penilaian ini tidak hanya mengevaluasi prestasi kerja karyawan, tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan personalia telah dilakukan. Prestasi kerja karyawan yang kurang baik bisa

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

berarti bahwa kegiatan-kegiatan seleksi, latihan atau pengembangan perlu ditinjau kembali, atau mungkin ada masalah dengan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap seperti asuransi dan rekreasi. Balas jasa yang lain juga berupa pelayanan karyawan seperti kondisi kerja yang aman dan sehat, yang biasanya merupakan perwujudan kepatuhan legal. Selanjutnya upaya-upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik-teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional dan dapat dipertahankan, hal itu menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan.

Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena

besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan "harga" diri mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang pendistribusian (penyaluran) barang kepada konsumen. Program-program kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan dalam hal ini adalah PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selanjutnya kompensasi (dalam bentuk balas jasa) sering merupakan komponen biaya yang paling besar dan penting. Disini penulis melihat adanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, yakni tidak adanya perbedaan gaji karyawan lama dengan karyawan baru yang mengakibatkan terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan lama, situasi ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan masa kerja karyawan. Bila pengupahan dan penggajian tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar dari perusahaan tersebut, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap

perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Mengingat pentingnya peranan kompensasi bagi perusahaan, mendorong penulis untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : “HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA NUSANTARA PRATAMA PALEMBANG”

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan pokok permasalahannya, yaitu :

”Seberapa Besarlah Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang?

”Jenis Kompensasi Seperti Apa Yang Diharapkan Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dihubungkan dengan permasalahan yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk Mengetahui Hubungan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang, dan untuk Mengetahui Jenis Kompensasi Yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis menitikberatkan dan membatasi masalah pada hubungan pemberian kompensasi terhadap

prestasi kerja karyawan dan perusahaan yang dipilih oleh penulis sebagai objek penelitian adalah PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang.

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2005 : 129) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut didapat oleh penulis dengan cara sebagai berikut :

a. Pengamatan (observasi).

Data yang didapat melalui cara ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

b. Wawancara.

Wawancara merupakan instrumen pengumpul data yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya tentang kompensasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang

c. Angket / kuesioner.

Angket merupakan instrumen pengumpul data yang digunakan dalam teknik komunikasi tidak langsung, artinya responden secara tidak langsung menjawab daftar pertanyaan tertulis. Angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang kompensasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2005 : 129) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpul data, seperti keterangan yang berhubungan dengan permasalahan dan berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dll.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Koefisien Korelasi *Product Moment*. Dengan menggunakan rumus ini, untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen.

Rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- a = jumlah pasang observasi
- b = koefisien regresi
- N = populasi atau sampel
- R = Koefisien penentu
- r = korelasi
- R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y
- x = kompensasi
- y = prestasi kerja karyawan
- ∑x = jumlah keseluruhan variabel x
- ∑y = jumlah keseluruhan variabel y
- ∑xy = jumlah keseluruhan perkalian antara variabel (x dengan y)

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian dan pengolahan data, dapat dikemukakan dalam tabel 1 dan 2 berikut ini :

Tabel 1
Hasil penyebaran kuesioner tentang kompensasi

No.	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	39
2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
3	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	39
4	4	5	3	4	4	4	2	3	5	4	38
5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	38
6	4	5	3	4	4	3	1	4	5	4	37
7	5	4	4	4	4	4	1	3	4	5	38
8	4	5	5	3	5	5	1	5	4	4	41
9	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	40
10	4	5	4	5	4	5	1	3	4	5	40
11	4	3	4	4	5	3	2	5	3	4	37
12	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	33
13	4	3	2	3	4	3	1	3	3	4	30
14	5	4	4	5	5	5	1	3	3	4	41
15	4	3	4	4	4	5	1	4	5	4	38
16	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	39
17	4	5	4	5	4	5	2	3	5	3	40
18	5	4	5	4	5	2	2	3	5	3	41
19	5	4	4	5	4	5	1	5	4	4	41
20	4	5	4	3	4	4	2	3	4	3	36

Tabel 2
Hasil penyebaran kuesioner tentang prestasi kerja

No.	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	45
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
12	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	40
13	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
20	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	38

Untuk menghitung korelasi antara hubungan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada , maka tabel 1 dan 2 diatas di olah seperti tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Perhitungan korelasi antara kompensasi dan prestasi kerja

No.	x	y	x ²	y ²	xy
1	39	49	1521	2401	1911
2	41	50	1681	2500	2050
3	39	50	1521	2500	1950
4	38	45	1444	2025	1710
5	38	46	1444	2116	1748
6	37	43	1369	1849	1591
7	38	47	1444	2209	1786
8	41	50	1681	2500	2050
9	40	50	1600	2500	2000

10	40	50	1600	2500	2000
11	37	44	1369	1936	1628
12	33	40	1089	1600	1320
13	30	38	900	1444	1140
14	41	50	1681	2500	2050
15	38	47	1444	2209	1786
16	39	50	1521	2500	1950
17	40	41	1600	1681	1640
18	41	50	1681	2500	2050
19	41	46	1681	2116	1886
20	36	38	1296	1444	1368
Σ	767	924	29567	43030	35614

- Analisis korelasi product moment**
 Untuk melihat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan prestasi kerja dapat dilihat dari analisis korelasi, dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 R_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{20 \cdot (35,614) - (767) \cdot (924)}{\sqrt{(20 \cdot 29,567 - (767)^2) \cdot (20 \cdot 43,030 - (924)^2)}} \\
 &= \frac{712.280 - 708.708}{\sqrt{(591.340 - 588.289) \cdot (860.600 - 853.776)}} \\
 &= \frac{3572}{\sqrt{(3051 \cdot 6824)}} \\
 &= \frac{3572}{\sqrt{20820024}} \\
 &= \frac{3572}{4563} \\
 &= 0,78
 \end{aligned}$$

$$R = (0,78) \cdot 2 \times 100 \%$$

$$R = 0,6084 \times 100 \%$$

$$R = 60,84 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui $r = 0,78$

Selanjutnya penulis menilai jenis kompensasi seperti apa yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Jenis kompensasi yang diinginkan karyawan
pada PT. Intermas Tata Trading cabang Palembang

Jenis kompensasi yang diinginkan	Jumlah responden / karyawan	
	Orang	%
Upah / gaji yang memuaskan	3	15 %
Pelayanan kesehatan	2	10 %
Keamanan kerja seperti asuransi kerja	3	15 %
Hiburan seperti rekreasi	12	60 %
Kondisi lingkungan yang baik	-	
Jumlah	20	100 %

Sumber : Data primer

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui jenis kompensasi yang diinginkan karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang sebanyak 60 % menjawab hiburan seperti rekreasi, 15 % menginginkan keamanan kerja seperti asuransi kerja, 15 % lagi menginginkan upah / gaji yang memuaskan, dan yang menginginkan pelayanan kesehatan sebesar 10 %. Dari data diatas dapat dilihat frekuensi jenis kompensasi yang diinginkan

karyawan kebanyakan memilih jenis kompensasi hiburan seperti rekreasi. Disini perusahaan dapat menilai atau mengamati bahwa kompensasi jenis hiburan sangat tepat untuk meningkatkan prestasi kerja yang bermanfaat untuk menghindari kebosanan kerja para karyawan serta meningkatkan semangat kerja dan kebersamaan tim kerja.

4.2. Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan perhitungan korelasi product moment, diperoleh nilai sebesar 0,7828 yang berarti mendekati 1,000, maka hubungan antara pemberian kompensasi dan prestasi kerja karyawan erat dan positif, jika kompensasi diberikan, maka prestasi kerja karyawan korelasi determinan adalah $r^2 = 0,782 = 0,6084$, hal ini berarti nilai rata – rata prestasi kerja karyawan adalah 60,84 % ditentukan oleh pemberian kompensasi yang di jalankan oleh perusahaan kepada karyawan, sisanya sebesar 39,16 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pekerjaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya dan untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, karena menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang,

jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinu). Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh keputusan kerja tidak akan pernah kematangan psikologi, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah, dan bosan, tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapat keputusan kerja biasa mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan, (kadang-kadang frustrasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh keputusan kerja). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan.

Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran yang lebih tinggi, mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

2. Stress

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai gejala yang dapat

mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stress juga sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah satu (dysfunctional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stress mempunyai arti potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1.1. Pemberian kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena dari hasil analisis ini diperoleh r hitung = 0,78, dimana prestasi kerja disebabkan oleh adanya pemberian kompensasi dengan nilai 60,84 % dan sisanya sebesar 39,16 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, serta keprilakuan lainnya.
- 1.2. Dari pembahasan diatas pada bab sebelumnya, maka dapat diketahui jenis kompensasi yang diinginkan karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang sebanyak 60 % menjawab hiburan seperti rekreasi, 15 % menginginkan keamanan kerja seperti asuransi kerja, 15 % lagi menginginkan upah / gaji yang memuaskan, dan yang menginginkan pelayanan kesehatan sebesar 10 %. Dari data diatas dapat dilihat frekuensi jenis kompensasi yang diinginkan karyawan kebanyakan memilih jenis

kompensasi hiburan seperti rekreasi.

- 1.3. hipotesis nol ditolak, karena r hitung = 0,78 . r tabel = 0,444 untuk taraf signifikansi 5 % dengan $N = 20$, yang berarti terdapat hubungan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Nusantara Pratama Palembang

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan diharapkan meningkatkan pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja perusahaan akan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dimasa yang akan datang.
2. Dalam hal meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kegiatan ini mencakup kegiatan olah raga dan social. Disamping itu, dengan olah raga atau rekreasi lainnya diharapkan merupakan upaya pemeliharaan kesehatan karyawan, yang akhirnya secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan dapat menilai atau mengamati bahwa kompensasi jenis hiburan sangat tepat untuk meningkatkan prestasi kerja yang bermanfaat untuk menghindari kebosanan kerja para karyawan serta meningkatkan semangat kerja dan kebersamaan tim kerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran : Secara Manusiawi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 1984. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE
- Notoadmodjo, Sukidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. 2005. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sukardi. 2003. *Metodelogi penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Supranto. 2001. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga