
ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION OR REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk)**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ATAU REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk)**Dhea Rahma Putri¹Putri Ramadhani²Desi Swastika³Serli Nirwasi⁴Ira Irna⁵Universitas Muhammadiyah Riau ^{1,2,3,4,5}Dhearahmaputri123pku@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effect of compensation or rewards on employee performance in an organization or company, especially PT. Ramayana Lestari Sentosa. This type of research is a descriptive quantitative approach, data collection tools using interviews. The results of this study indicate whether the compensation or reward given by an organization gets a positive or negative response to the influence of organizational culture.

Keyword : Compensation, Reward, Employee Performance

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tau pengaruh kompensasi atau reward terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan terutama ada PT. Ramayana Lestari Sentosa. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, alat pengumpulan data menggunakan wawancara. hasil dari penelitian ini menunjukkan apakah kompensasi atau reward yang diberikan oleh suatu organisasi mendapat respon positif atau negatif terhadap pengaruh budaya organisasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Reward, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sebagian besar rakyat Indonesia adalah buruh di perusahaan, baik itu di instansi pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu kendala yang dihadapi negara Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Akan tetapi apabila SDM yang besar digunakan secara efektif dan efisien akan sangat menunjang lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan, agar didalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 18). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 260), kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Maka kesimpulannya, kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Studi terhadap kinerja ini sangatlah penting, untuk dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja. Dapat kita bayangkan bersama seandainya dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola kerja yang biasabiasa saja atau mungkin pola kerja yang cenderung malas dan tidak disiplin apa yang akan terjadi terhadap lingkungan pekerjaan tersebut tentunya sesuatu hal yang dapat merugikan semua pihak di lingkungan kerja itu.

Apabila kita berbicara tentang sebuah kinerja maka akan sangat erat kaitannya dengan produktifitas kerja yang ditunjukkan SDM (Suber Daya Manusia) yang ada di dalamnya. Penelitian ini akan membahas secara mendasar tentang pentingnya kinerja dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, melalui penelitian ini juga akan memberikan manfaat kepada kita tentang apa-apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam suatu lingkungan kerja.

Namun sayangnya sesuai dengan fenomena saat ini untuk memotivasi karyawan sedikit perusahaan yang mampu melakukannya, karena perusahaan tidak melihat efek baik dari reward tersebut bagi kinerja karyawan. Pentingnya Pemberian kompensasi atau penghargaan (reward) kepada karyawan harus dikelola dengan baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, kinerja karyawan akan menurun, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan –tindakan fisik dan pada akhirnya karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk merupakan adalah salah satu badan usaha yang bergerak dibidang pusat perbelanjaan yang beroperasi di kota pekanbaru. Dalam pengelolaannya perusahaan tersebut selama ini menerapkan budaya organisasi melalui top-down, dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan. Hal ini dapat dilihat jika pemilik perusahaan dalam menentukan promosi jabatan bagi karyawan lebih melihat kepada senioritas atau kedekatan bukan atas dasar latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja untuk bidang tersebut, adanya loyalitas yang berlebihan berkaitan jam kerja, adanya tekanan dari atasan yang berlebihan dengan target, gaya kepemimpinan yang otoriter.

Disamping itu, berkaitan dengan reward, atau kompensasi yang berlaku Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa menunjukkan selama ini perusahaan jarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Juga banyak memberi janji bagi kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas pada hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Atau Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.”

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi adalah pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan upah atau balasan dari yang dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerja terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka Cahayani (2005). Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward financial maupun non financial.

Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi Ivancevich (1995). Sedangkan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy (2008). Kompensasi dibagi menjadi dua Kaswan (2012), yaitu:

1) **Kompensasi Finansial.**

Kompensasi Finansial terdiri atas Kompensasi Langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Finansial langsung, Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. (Bonus, insentif, komisi). Kompensasi Finansial Tidak Langsung Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/ manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan, Asuransi Pesangon, Sekolah Anak, cuti Sakit, dll. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan perusahaan;

2) **Kompensasi non-Finansial.**

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lainlainnya Mondy (2008).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstronng dan Baron (2007). Sedangkan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

3. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif. Metode ini merupakan metode dengan cara menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif yaitu "Pengaruh Kompensasi Atau Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk ". Penelitian ini dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk waktu penelitian sekitar 2 bulanan dari bulan Juni – Juli 2021.

Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Jl. Jend. Sudirman No.1, Sukaramai, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156

Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) **Data Primer** adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- 2) **Data Sekunder** adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen– dokumen perusahaan dan buku- buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini, dan untuk digunakan dalam menjawab permasalahan tersebut maka penulis menggunakan dua metode yaitu: penelitian pustaka (Library Research) dan penelitian lapangan (Field Research).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini definisi operasionalnya adalah:

- Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung
- Kinerja merupakan hasil karya yang bisa dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karena yang dilakukan oleh karyawan yang akan terlihat dari prestasi dalam periode tertentu.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi (X) adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena sudah melaksanakan tugas dengan baik dan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja (Y) adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa didominasi karyawan laki-laki dan wanita, umur terbanyak antara 21-30 tahun. PT. Ramayana Lestari Sentosa sudah memperhatikan kualifikasi pendidikan karyawannya, PT. Ramayana Lestari Sentosa memberikan kompensasi dalam bentuk financial yang berupa gaji, bonus, pemberian THR, serta hadiah uang kepada karyawan terbaik. Selain itu diberikan juga kompensasi non financial yang berupa asuransi, promosi kerja, pengakuan hasil kerja, pemberian seragam setahun sekali.

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* =0,807 untuk kompensasi dan =0,760 untuk kinerja. Kedua hasil tersebut nilainya > 0,60, sehingga instrument penelitian dapat dikatakan layak/reliable. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Pertanyaan valid adalah yang mempunyai Corrected Item-Total Correlation di atas nilai r tabel dengan derajat bebas n-2, dimana n adalah jumlah responden. Untuk penulisan ini jumlah responden 35, sehingga derajat bebas yang digunakan adalah 33. Jika diambil tingkat signifikansi 10% nilai r = 0,2826. Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh nilai Corrected Item-Total Correlation untuk semua item pertanyaan >0,2826 ini menunjukkan semua item pertanyaan untuk kinerja sudah valid, demikian juga dengan variabel kompensasi sehingga pertanyaan kuesioner tersebut sudah layak untuk digunakan.

Analisis Regresi antara Kompensasi dengan Kinerja

Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier sederhana, dengan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Regresi linier mensyaratkan data pengamatan berupa data kontinu antara dua variabel, sedangkan data pengamatan pada penelitian berupa indikator-indikator yang diukur menggunakan skala likert, sehingga analisis regresi linier tidak dapat digunakan secara langsung. Untuk memperoleh data kontinu agar analisis regresi dapat digunakan, maka skor yang diperoleh responden terhadap tiap-tiap pertanyaan dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan analisis regresi terhadap data baru tersebut. Nilai P - Value untuk konstanta 0,00 dan nilai P-value kompensasi 0,065. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,10 (taraf signifikansi), ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja.

Model regresi dikatakan baik atau cocok, jika dipenuhi asumsi-asumsi ideal (klasik) yaitu sisaan berdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji kenormalan yang digunakan adalah uji Anderson darling dengan taraf signifikansi 10%, jika P-Value pada uji Anderson Darling > 0,10 maka dapat dikatakan sisaan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Anderson Darling diperoleh P-Value=0,110 sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan memenuhi distribusi normal. Untuk menguji tidak terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu kinerja dengan sisaannya SRESID. Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila plot menyebar merata di atas dan di bawah sumbu 0 tanpa membentuk sebuah pola tertentu. Hasil plot kinerja dengan sisaannya tidak membentuk pola tertentu, jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Karena asumsi klasik dipenuhi, maka model regresi yang diperoleh sudah dapat dikatakan layak untuk digunakan. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dari Model Regresi yang diperoleh menunjukkan jika ada peningkatan 1 satuan kompensasi /total skor kompensasi meningkat 1 satuan, maka total skor kinerja akan bertambah sebesar 0.270.

Nilai $R^2=9.93$ menunjukkan bahwa variabel bebas hanya bisa menjelaskan model sebesar 9.93 %saja. Maka dapat diartikan kompensasi mempengaruhi kinerja hanya 9.93%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Armstrong dan Baron dalam Arthika (2011 : 27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut : faktor-faktor pribadi, kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasional. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kompensasi hanya memberi sumbangan terhadap kinerja sebesar 9.93%. Walaupun ada kompensasi terhadap karyawan bila individu tersebut tidak mempunyai kemampuan yang memadai atau tidak kompeten dengan bidangnya, pemimpin yang kurang bersahabat dengan bawahan, tim kerja yang kurang solid, sistem kerja

yang kurang memadai, serta situasi kerja yang tidak mendukung maka kinerja karyawan menjadi tidak maksimal atau buruk.

5. Penutup

Simpulan

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa yaitu sebesar 9.93 % sedangkan sisanya dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain. Dari Model Regresi yang diperoleh menunjukkan jika ada peningkatan 1 satuan kompensasi, maka kinerja akan bertambah sebesar 0.270.

Saran

Dari model regresi yang diperoleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja kecil, maka disarankan pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel lain misalnya kompetensi karyawan, sistem Shift dalam kerja.

Selain itu untuk mendapatkan hasil yang lebih baik pada penelitian berikutnya dapat menggunakan metode lain, misalnya Analisis Jalur atau *System Equetional Model* (SEM)

Daftar Pustaka

- Amirin, T. 2011, Populasi dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin, Erlangga, Jakarta.
- Amstrong, Michael dan Angela, Baron. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Terjemahan Wibowo, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, S 2006. Proedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahayani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ivancevich, John, M. 1995. Human Resource Management. 6th ed. Hoghton Mifflin Company, Boston.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Jakarta.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu. 2004.
- Marlina, Evi. 2020. Peran Organizationa Citizenship Behavior Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinera Karyawan SKK Migas. Muhammadiyah Riau Accounting and Business Jurnal.
- Mondy, R, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Nathania, Catherine. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. CV ANDY, Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.