

Pengaruh Manfaat Pemberian Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

Effect of Benefits of Compensation on Employee Performance in the Human Resources Division of PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

Nurpazila Roza¹, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, S.E., M.M²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas
nurpazilaroza@gmail.com, ²bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manfaat Pemberian Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Diperoleh pula nilai koefisien determinasi sebesar 0.784, dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Manfaat Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 78.4%, sedangkan sisanya sebesar 21.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Kinerja, Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation for employee performance in the Human Resources Services Division of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. This research method uses a quantitative approach with simple regression analysis. The source of this research uses primary data. Data collection of this study using a questionnaire. The research sample was 35 respondents using saturated sampling techniques. The results of this study indicate that the Benefits of Giving Compensation have a positive and significant influence on the Employee Performance of the Human Resources Services Division of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Also obtained is the coefficient of determination of 0.784, in other words this shows that the influence of the Benefits of Compensation on Employee Performance is 78.4%, while the remaining 21.6% is explained by other reasons outside the model.

Keywords: Giving Compensation, Performance, Employees

1. Pendahuluan

Sejarah telah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan agar lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor yang berada di daerah luar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Pos Indonesia beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial melainkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

Dengan berjalannya waktu, pos Indonesia telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam bidang perposan Indonesia dengan cara memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yaitu mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

Sampai sekarang PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki beberapa lini bisnis yang menjadi fasilitas

perusahaan serta dapat dimanfaatkan oleh para pelanggan pos di seluruh Indonesia.

Karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk perusahaan sehingga dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan kontribusi dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu terdapatlah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi dirasa sangat penting bagi karyawan, karena besar atau kecil kompensasi mencerminkan nilai balas jasa atas apa yang karyawan kerjakan.

Menurut Kasmir (2016:225) “kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi”. Artinya jika perusahaan memberikan kompensasi secara layak dan wajar maka akan meningkatkan kinerja. Akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi akan bisa mengurangi kinerja karyawan. Padahal setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target atau harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Apalagi gaya hidup disaat ini perusahaan harus memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang diberikan.

2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam pembangunan organisasi. Secara makro, faktor yang dimaksud ialah pembangunan seperti sumber daya alam, material, dan finansial yang tidak akan memberi manfaat apapun secara optimal untuk perbaikan tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM baik secara kualitas maupun kuantitas. Sedangkan secara mikro, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang disebut karyawan ataupun pegawai. Dalam hal ini, terdapat hubungan yang erat antara manusia dan organisasi untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Dessler dalam Wardhana (2014:4) “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengadaan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada para karyawan, dan pemberian perhatian terhadap hubungan kerja mereka, pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan pencipta rasa keadilan”.

2.2 Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Adapun pengertian kompensasi menurut Kasmir (2016:233) “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.

2.3 Dimensi Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:238-240) banyak manfaat yang diperoleh dengan adanya pemberian kompensasi sebagai berikut :

- 1) Loyalitas karyawan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
- 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa membuat karyawan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Memotivasi kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
- 4) Semangat kerja meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa mendorong karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja.
- 5) Kinerja karyawan meningkat
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa membuat karyawan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
- 6) Konflik kerja dapat dikurangi
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan.
- 7) Memberikan rasa aman
Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa meminimalisir karyawan akan merasa aman dan nyaman selama bekerja, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
- 8) Memberikan rasa kebanggaan
Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga terhadap karyawan.
- 9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar
Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar bisa memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

2.4 Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan”.

2.5 Dimensi Kinerja Karyawan

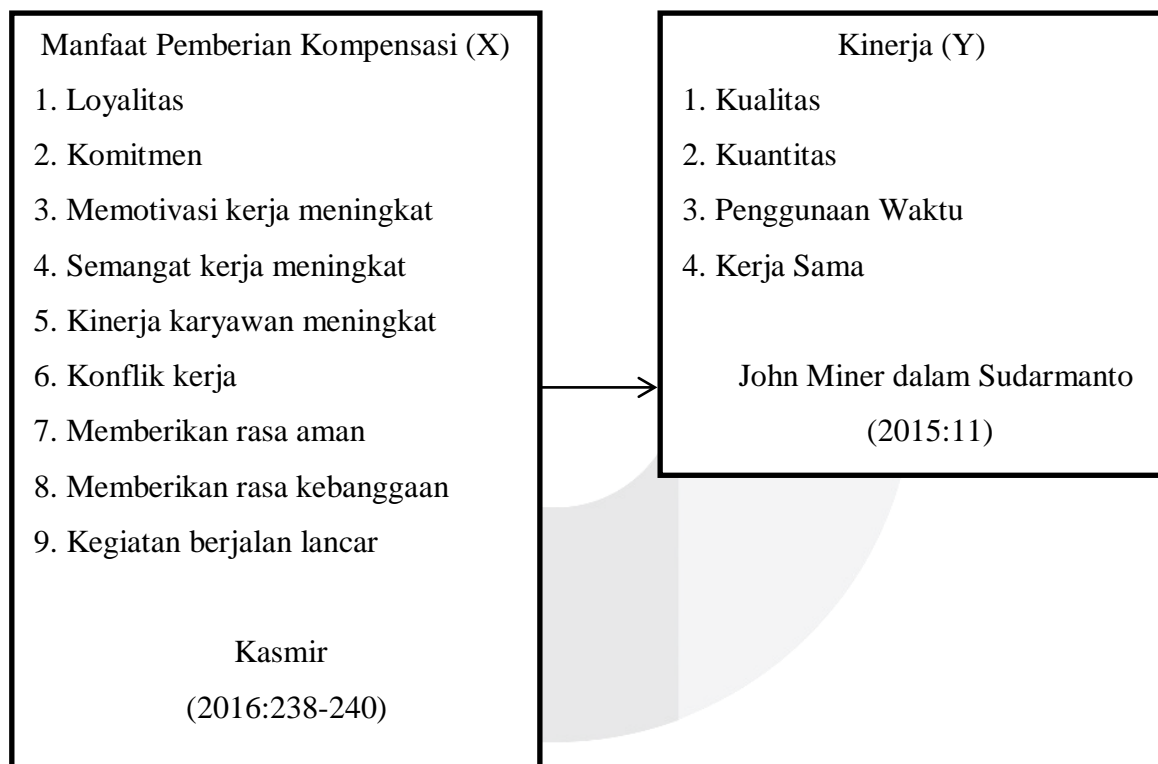
Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) terdapat kriteria komponen dari kinerja. Komponen tersebut ialah :

- 1) Kualitas, Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan Waktu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja Sama, bekerja sama dengan orang lain bekerja.

2.6 Pengaruh Manfaat Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017:234) setiap perusahaan pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan bisa berupa material maupun non-material. Untuk itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi karyawan. Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang telah melebihi kontribusi kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kausalitas dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan non probability sampling. Sampel yang digunakan adalah 35 orang karyawan PT. Pos Indonesia Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 29 butir kuisisioner yang disebarkan kepada 35 responden memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,334 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linear sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0,975 untuk manfaat pemberian kompensasi dan 0,964 untuk kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a) Variabel Manfaat Pemberian Kompensasi

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Manfaat Pemberian Kompensasi

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2	Loyalitas	176	62,86%
3,4	Komitmen	167	59,64%
5,6	Motivasi Kerja Meningkat	174	62,14%
7,8	Semangat Kerja Meningkat	166	59,29%
9,10	Kinerja Karyawan Meningkat	172	61,43%
11,12	Konflik Kerja	166	59,29%
13,14	Memberikan Rasa Aman	169	60,36%
15,16	Memberikan Rasa Bangga	178	63,57%
17,18	Kegiatan Berjalan Lancar	180	64,29%
Jumlah Skor			1548
Presentase			61,43%

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.548 atau sebesar 61,43%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Manfaat Pemberian Kompensasi Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung terdiri dari kualitas, komitmen, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja, memberikan rasa aman, memberikan rasa bangga dan kegiatan berjalan lancar dalam kategori rendah.

b) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2,3	Kualitas	246	58,57%
4,5	Kuantitas	173	61,79%
6,7,8	Penggunaan Waktu	249	59,29%
9,10,11	Kerja Sama	250	59,52%
Jumlah Skor			1.530
Presentase			60,71%

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.530 atau sebesar 60,71%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang terdiri dari kuantitas, penggunaan waktu dan kerja sama dalam kategori rendah.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.846	2.430		.348	.730
Kompensasi	.557	.051	.886	10.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2018

Hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,846 + 0,557 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila variabel manfaat pemberian kompensasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 0,846 satuan. Koefisien X (b) = 0,557. Ini menunjukkan bahwa variabel manfaat pemberian kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

3.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji-t) merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X (Manfaat Pemberian Kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tabel 3 di atas (pada uji regresi linear sederhana) dapat dilihat bahwa, nilai t hitung variabel Manfaat Pemberian Kompensasi lebih besar dari t tabel, karena nilainya t hitung (10,960) > t tabel (2,034) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Manfaat Pemberian Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.778	4.21540

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2018

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,886. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,886 \times 100\% \\ &= 78,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel (nomor) koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 78,4%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh manfaat pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila variabel manfaat pemberian kompensasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 0,846 satuan. Koefisien X (b) = 0,557. Ini menunjukkan bahwa variabel manfaat pemberian kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Manfaat Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- a. Manfaat Pemberian Kompensasi termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dinilai rendah.
- b. Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kesediaan seseorang untuk melakukan tugas tanggung jawabnya dinilai rendah.
- c. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Manfaat Pemberian Kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Diperoleh pula nilai koefisien determinasi sebesar 0.784, Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 10.960 > t_{tabel} = 2.034$ secara signifikan Sig = 0.000 dengan kontribusi sebesar 78,4%.

Daftar Pustaka

- [1] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- [3] Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [4] Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM* (Cetakan Ketiga 2015). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karyamanunggal Lithomas.









