

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANE ARCHIVE MANAGEMENT JAKARTA

Oleh :

¹Machmed Tun Ganyang

²Epo Lestari

Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

Gedung sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450

Telp. 021 – 31904598 Fax. 021 - 31904599

ABSTRAK

Dalam bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perubahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sedangkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu para karyawan akan lebih semangat untuk melakukan tanggung jawab mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Adapun alasan yang paling utama dalam pemilihan objek ini adalah keinginan mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang bergerak di bidang perusahaan jasa.

Keyword : Kompensasi, Kinerja, Potensi dan Karyawan

PENDAHULUAN

Globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, menuntut adanya *profesionalisme* di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu dan ataupun keberadaan sebuah organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan jaman. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Organisasi pada era global saat ini dituntut mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, jasa, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

Dalam sebuah persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2009:6) Deslerr menyatakan:

"Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi dari seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Salah satu indikator dari profesionalitas sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik".

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu para karyawan akan lebih semangat untuk melakukan tanggung jawab mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka judul yang diangkat adalah "***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Lane Archive Management***"

IDENTIFIKASI MASALAH

Untuk lebih memudahkan pembahasan dan dapat mencapai sasaran yang dituju, maka perlunya mengidentifikasi permasalahan seperti :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management ?

2. Kendala-Kendala yang dihadapi dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apa usaha yang dilakukan dalam mengatasi kendala dan masalah dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

BATASAN MASALAH

Untuk lebih mengoptimalkan kajian yang penulis sampaikan, maka padapenelitian ini, perlu membatasi masalah hanya pada Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan 30 responden dari level *manager, account management, Human Resource Management, Supervisor, staff operasional, staff accounting* beserta *crew* pada PT. Lane Archive Management.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini membutuhkan data–data yang berhubungan dengan kajian, yaitu bersumber dari :

- a. Studi Lapangan (*Field Research*)
Teknik pengumpulan data-data dilakukan dengan observasi (pengamatan) secara sistematis. Dimana data-data tersebut haruslah mempunyai kebenarannya sehingga penulis dapat mempertanggung jawabkan dari hasil penulisan ini.
- b. Studi Pustaka (*Library Research*)
Pengumpulan data-data dengan cara mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis seperti buku-buku penunjang kajian, catatan maupun referensi lain yang bisa melengkapi data-data dari metode observasi.
- c. Analisis Data
Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode data kuantitatif dengan menggunakan rumusan SPSS versi 15. Penelitian ini menggunakan data primer yang menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 30 orang, diantaranya 13 orang laki-laki dan 17 orang perempuan.

LANDASAN TEORI

TUJUAN PEMBERIAN KOMPENSASI

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para

karyawan, mempererat hubungan kerja antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yang perlu di perhatikan menurut Edy Sutrisno (2009:188) adalah :

- a. Menghargai Prestasi Karyawan
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-prilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas kerja yang tinggi.
- b. Menjamin Keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan Karyawan
Dengan kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan pada organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih baik pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari Pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat mententramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPENSASI

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Kerana itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2009:183) Kompensasi dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya:

- a. Tingkat biaya hidup, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, Perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.
- c. Tingkat kemampuan perusahaan, perusahaan yang bijaksana selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja dari waktu ke waktu.
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, pemberian kompensasi harusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Peranan serikat buruh, peranan serikat kerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Menurut R Wayne Mondy penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja.

- a. Penggunaan penilaian kinerja, Bagi banyak organisasi, tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan Organisasi.
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk dipromisikan. Melalui penilaian kinerja bisa

- ditemukan bahwa kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen.
- c. Perekrutan dan seleksi, Nilai-nilai hasil evaluasi kinerja bisa membantu dalam memprediksi kinerja para pelamar kerja. Sebagai contoh, bisa ditentukan bahwa para manajer perusahaan yang sukses, (diidentifikasi melalui evaluasi kinerja) menampilkan perilaku-perilaku tertentu ketika menjalankan tugas pokok-pokok.
 - d. Pelatihan dan pengembangan, Penilaian kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan spesifik seorang karyawan akan pelatihan dan pengembangan.
 - e. Perencanaan dan pengembangan karier, Perencanaan dan pengembangan karir bisa dilihat sudut pandang individual atau organisasional. Dalam keduanya, data penilaian kinerja penting dalam menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan serta dalam menentukan potensi seseorang.
 - f. Program Kompensasi, hasil-hasil penilaian kinerja memberikan sebuah dasar untuk keputusan-keputusan rasional yang berkenaan dengan penyesuaian bayaran.
 - g. Hubungan karyawan internal, Data penilaian kinerja juga sering digunakan untuk membuat keputusan-keputusan di beberapa bidang hubungan keorganisasian internal, mencakup promosi, demosi, pemberhentian, Pemutusan hubungan kinerja dan transfer.
 - h. Penilaian potensi karyawan, sejumlah perusahaan mencoba menilai potensi karyawannya sembari menilai kinerja karyawannya.

MENETAPKAN KRITERIA KINERJA

Mondy (2008: 260-262) mengatakan bahwa kriteria penilaian kinerja yang paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja perusahaan itu sendiri. Berikut beberapa nilai dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Sifat
Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi.
- b. Perilaku
Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas.
- c. Kompetensi
Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.
- d. Pencapaian Tujuan
Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dan cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan

haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan.

e. **Potensi Perbaikan**

Ketika organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja para karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Memasukan potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang lebih efektif.

Dalam penilaian Kinerja, karakteristik-karakteristik umum seperti kepemimpinan, penerimaan public, sikap terhadap orang, penampilan dan kerapian, sikap pribadi, pandangan hidup, kebiasaan etis, kerajinan, inisiatif, kapasitas bertumbu, kesiapan mental, dan loyalitas kepada organisasi rentan terhadap prasangka dan terhadap selera pribadi, perasaan, atau pikiran dari evaluator sebagaimana pula jelas-jelas subjektif dalam bentuk dan secara nyata terhadap perlakuan yang sepenuhnya subjektif oleh mereka yang melaksanakan penilaian.

Penilaian kinerja ini merupakan sistem penilaian yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Salah satu hal penting yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja ini adalah dengan melihat apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut.

TANGGUNG JAWAB PENILAIAN

Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengkoordinasi perancangan dan implementasi program-program penilaian kinerja. Beberapa orang berikut ini akan menilai karyawan :

- a. Atasan Langsung, atasan langsung seorang karyawan biasanya merupakan pilihan paling umum untuk menilai kinerja.
- b. Bawahan, beberapa perusahaan menyimpulkan bahwa evaluasi para manager oleh para bawahan layak dan diperlukan, perusahaan tersebut beralasan para bawahan ada pada posisi sangat bagus untuk melihat efektivitas manajerial atasan mereka.
- c. Rekan Kerja dan Anggota Tim, kekuatan utama menggunakan para rekan kerja untuk menilai kinerja adalah bahwa mereka bekerja secara dekat dengan karyawan yang dievaluasi dan mungkin memiliki perspektif yang tidak terdistorsi mengenai kinerja tertentu.
- d. Penilaian diri sendiri, Jika para karyawan memahami tujuan-tujuan mereka dan kriteria-kriteria yang digunakan untuk evaluasi, mereka ada pada posisi yang baik untuk menilai kinerja mereka sendiri.
- e. Penilaian pelanggan, perilaku pelanggan menentukan tingkat kesuksesan perusahaan, dengan demikian, beberapa organisasi menyakini pentingnya memperoleh masukan kinerja dari sumber penting tersebut. Organisasi-organisasi menggunakan pendekatan ini karena pendekatan tersebut menunjukkan komitmen kepada pelanggan, memaksa para karyawan untuk bertanggung jawab, dan mendorong perubahan. Tujuan-tujuan yang berhubungan dengan pelanggan bagi eksekutif bersifat stratejik dan luas,

sementara sasaran-sasaran untuk para karyawan level bawah cenderung lebih spesifik.

PEMBAHASAN

GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Dalam penelitian ini penulis mengambil responden sebanyak 30 karyawan yang bekerja di PT. Lane Archive Management. Dengan Jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan.

HIPOTESIS

Diduga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif atau negatif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management dimana hipotesis ini menggunakan simbol sebagai berikut :

Ha : Untuk menyatakan adanya pengaruh antara X (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) pada PT. Lane Archive Management.

Ho : Untuk menyatakan tidak ada pengaruh antara X (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) pada PT. Lane Archive Management.

Jika :

Ha lebih kecil dari Ho, maka tidak terdapat pengaruh antara X (kompensasi) terhadap Y (Kinerja) pada PT. Lane Archive Management.

Ha lebih besar dari Ho maka terdapat pengaruh antara X (kompensasi) terhadap Y (Kinerja) pada PT. Lane Archive Management.

POPULASI DAN SAMPEL

- a. Populasi
Menurut Moh. Nazir (2009:271) Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lane Archive Management sebanyak 30 Orang.
- b. Sampel
Menurut Moh. Nazir (2009:271) Sampel adalah bagian dari populasi, *survey* sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi.
- c. Teknik Pengambilan Sampel
Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple Random Sampling*) yaitu pengambilan sampel secara sederhana yaitu semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama sebagai sampel.
- d. Teknik Pengumpulan Data
Penelitian ini menggunakan data primer yang menggunakan kuesioner,

kemudian penulis mengumpulkan dan meneliti data selanjutnya penulis juga bertanya langsung (*interview*) kepada bagian yang terkait agar lebih jelas kebenaran dari hasil penulisan.

Karakteristik Responden

Keadaan Karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta .

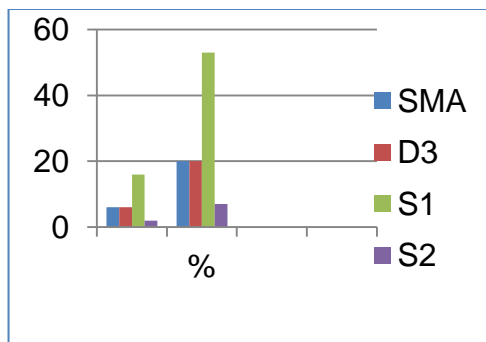
Tabel.1

Keadaan karyawan pada PT Lane Archive Management Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah (Orang) | % |
|----|------------|----------------|-----|
| 1 | SMA | 6 | 20 |
| 2 | D3 | 6 | 20 |
| 3 | S1 | 16 | 53 |
| 4 | S2 | 2 | 7 |
| 5 | S3 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat terlihat karyawan yang jenjang pendidikannya SMA berjumlah 6 orang atau 20% dari total jumlah karyawan 30 karyawan. Jenjang pendidikan D3 ada 6 orang atau 20% dari total jumlah 30 karyawan. Jenjang pendidikan S1 ada 16 orang atau 53% dari jumlah karyawan 30 Karyawan, sedangkan S2 ada 2 orang atau 7% dari total jumlah karyawan, maka yang paling banyak adalah jenjang pendidikan S1.



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar .1

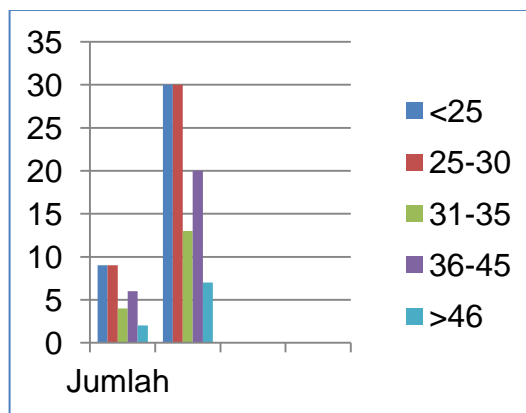
Keadaan karyawan pada PT. Lane Archive Management Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel . 2
Keadaan karyawan pada PT Lane Archive Management Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (Orang) | % |
|----|--------|----------------|-----|
| 1 | <25 | 9 | 30 |
| 2 | 25-30 | 9 | 30 |
| 3 | 31-35 | 4 | 13 |
| 4 | 36-45 | 6 | 20 |
| 5 | >46 | 2 | 7 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas karyawan pada PT. Lane Archive Management berdasarkan usia terlihat bahwa usia <25 berjumlah 9 orang atau 30% dari total 30 karyawan, dan pada usia 25-30 berjumlah 9 orang dari total karyawan 30 orang, Usia 31-35 berjumlah 4 orang atau 13% dari total 30 karyawan, usia 36-45 berjumlah 6 orang atau 20% dari total 30 karyawan sedangkan usia >46 berjumlah 2 orang atau 7% dari total 30 karyawan.



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar. 2
Keadaan karyawan pada PT. Lane Archive Management Berdasarkan usia

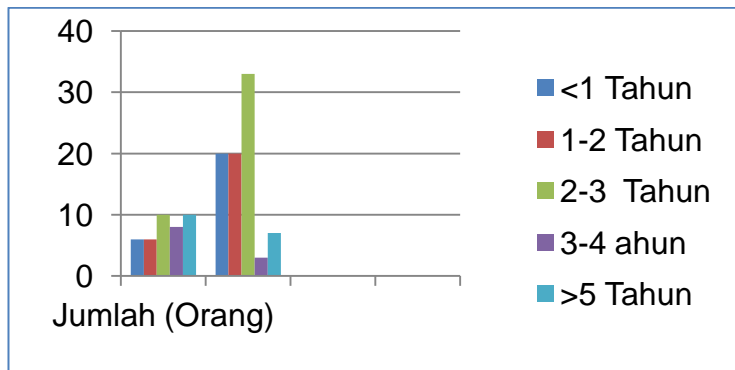
Tabel.3

Keadaan karyawan pada PT Lane Archive Management Berdasarkan Masa Bakti

| No | Masa Bakti | Jumlah (Orang) | % |
|----|------------|----------------|-----|
| 1 | <1 | 6 | 20 |
| 2 | 1-2 | 6 | 20 |
| 3 | 2-3 | 9 | 30 |
| 4 | 3-4 | 6 | 20 |
| 5 | >5 | 3 | 10 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas berdasarkan keadaan karyawan pada PT. Lane Archive management berdasarkan masa bakti <1 tahun berjumlah 6 orang atau 20% dari total 30 karyawan, 1-2 Tahun berjumlah 6 orang atau 20%, 2-3 tahun berjumlah 9 orang atau 30 % dari 30 total karyawan, 3-4 tahun berjumlah 6 Orang atau 20% sedangkan yang >5 tahun berjumlah 3 orang atau 10% dari 30 total karyawan



Gambar. 3

Keadaan karyawan pada PT. Lane Archive Management Berdasarkan masa bakti

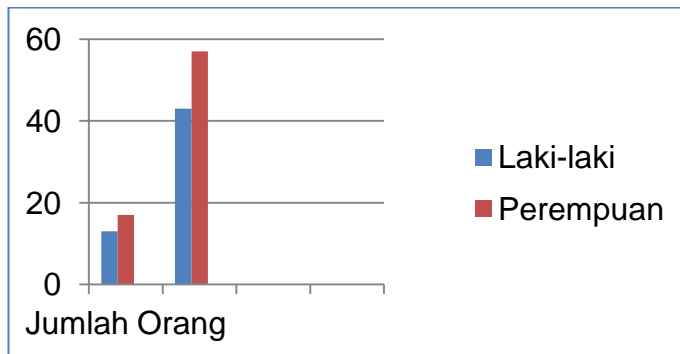
Tabel.4

Keadaan karyawan pada PT Lane Archive Management Tangerang Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | % |
|----|---------------|----------------|-----|
| 1 | Laki-Laki | 13 | 43 |
| 2 | Perempuan | 17 | 57 |
| | Jumlah | 30 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas berdasarkan keadaan karyawan PT. Lane Archive Management berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 43% dari 30 total karyawan, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau sekitar 57% dari total karyawan.



Gambar. 4
Keadaan karyawan pada PT. Lane Archive Management Berdasarkan Jenis Kelamin

SKALA PENGUKURAN

Menurut Taufik Hidayat dan Nina Istiadah Skala pengukuran merupakan model dan uji statistik yang dipilih peneliti sangat berkaitan dengan ukuran data yang digunakan. Ukuran data yang berbeda –beda, akan menggunakan alat statistik yang berbeda. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert Menurut Sugiono (2007:107) Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok. Dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor di antara lain :

- Jawaban STS : sangat tidak Setuju Skor 1
- Jawaban TS : Tidak setuju Skor 2
- Jawaban N : Netral Skor 3
- Jawaban S : Setuju Skor 4
- Jawaban SS : sangat setuju Skor 5

DEFINISI VARIABEL

- a. Variabel Bebas
Menurut Uma Sekaran (2007:117) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif. Dalam variabel kompensasi ini memiliki indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi dalam perusahaan.

Tabel.5
Indikator variabel X (Kompensasi)

| Sumber | Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah Butir | No Instrumen |
|----------------------------------|------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Thukas Shilul Imaroh (2012:14 9) | Kompensasi | Jenis-jenis Kompensasi : | 1. Gaji | 4 | 1, 2, 3, 4 |
| | | | 2. Insentif | 2 | 5, 6 |
| | | | 3. Tunjangan | 3 | 7, 8, 9 |

| | | | | | |
|------------------------|------------|--------------------------|--|---|------------|
| | | | 4. Fasilitas | 1 | 10 |
| R Wayne Mondy (2010:5) | Kompensasi | Bentuk-Bentuk Kompensasi | 1. Kompensasi finansial langsung. | 3 | 11, 12, 13 |
| | | | 2. Kompensasi finansial tidak langsung | 2 | 14, 15 |
| Total Butir | | | | | 30 |

b. Variabel Terikat

Menurut Uma Sekaran (2007:116) Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dalam variabel Kinerja ini memiliki indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi dalam perusahaan.

Tabel.6
Indikator variabel Y (Kinerja)

| Sumber | Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah Butir | No Instrumen |
|------------------------------|----------|-------------------------------|---------------------------------|--------------|--------------|
| R Wayne Mondy (2008:260-262) | Kinerja | Menetapkan Kriteria Kinerja : | 1. Sifat | 3 | 1, 2, 3 |
| | | | 2. Perilaku | 1 | 4 |
| | | | 3. Kompetensi | 2 | 5, 6 |
| | | | 4. Pencapaian Tujuan | 3 | 7, 8, 9 |
| | | | 5. Potensi Perbaikan | 1 | 10 |
| | | Tanggung Jawab Penilaian : | 1. Atasan langsung | 2 | 11, 12 |
| | | | 2. Bawahan | 1 | 13 |
| | | | 3. Rekan kerja dan anggota tim. | 1 | 14 |
| | | | 4. Penilaian diri sendiri | 1 | 15 |
| Total Butir | | | | | 30 |

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Ada dua syarat penting yang berlaku pada suatu kuesioner yaitu valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan di ukur kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliable apabila jawaban responden terhadap variable-variabel tersebut konsisten dan dari waktu ke waktu atau jawaban yang di berikan responden yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa di jadikan prediktor variabel yang akan di teliti. Item-item tersebut jika mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel yaitu apabila validitas tersebut mencapai $>0,05$ (Taufik Hidayat dan Nina Istiadah) maka item-item tersebut di katakana valid. Sedangkan apabila mempunyai variabel-variabel tersebut mempunyai *cronbach Alph's* di atas 0,6 maka variabel tersebut di katakana reliable. Untuk menginteprestasikan koefisien korelasi reabilitas ditentukan dengan kreteria sebagai berikut :

1. Antara 0,80 sampai dengan 1,000 = sangat kuat
2. Antara 0,60 sampai dengan 0,799 = kuat
3. Antara 0,40 sampai dengan 0,599 = sedang
4. Antara 0,20 sampai dengan 0,399 = rendah
5. Antara 0,00 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

Dalam penelitian ini kevalidan dan kereliabelan item dapat digunakan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Tabel.7
Uji Validitas instrument

Tabel validitas item

| Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------|--------------|--------|-------------|
| 1 | 0,578 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,507 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,292 | 0,361 | Tidak Valid |
| 4 | 0,621 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,521 | 0,361 | Valid |
| 6 | -0,621 | 0,361 | Valid |
| 7 | -0,557 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,098 | 0,361 | Tidak Valid |
| 9 | 0,668 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,812 | 0,361 | Valid |
| 11 | -0,746 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,840 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,043 | 0,361 | Tidak Valid |
| 14 | 0,536 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,820 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|----|---------------|-------|-------------|
| 16 | 0,706 | 0,361 | Valid |
| 17 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| 18 | 0,477 | 0,361 | Valid |
| 19 | 0,502 | 0,361 | Valid |
| 20 | 0,481 | 0,361 | Valid |
| 21 | -0,427 | 0,361 | Valid |
| 22 | -0,703 | 0,361 | Valid |
| 23 | 0,720 | 0,361 | Valid |
| 24 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| 25 | 0,622 | 0,361 | Valid |
| 26 | -0,243 | 0,361 | Tidak Valid |
| 27 | -0,229 | 0,361 | Tidak Valid |
| 28 | -0,296 | 0,361 | Tidak Valid |
| 29 | 0,797 | 0,361 | Valid |
| 30 | 0,847 | 0,361 | Valid |

Sumber : hasil olah spss 15.00

Keterangan : nilai signifikansi ($\alpha= 0,05$), dan jumlah data ($n = 30$). Maka didapat nilai rtabel sebesar 0,361 (dengan melihat nilai r pada tabel) Dari tabel di atas, diketahui bahwa item nomor : 3, 8, 13, 26, 27 dan 28 nilai korelasinya (rhitung) dibawah 0,361 (rtabel) atau (rhitung < rtabel). Maka dapat disimpulkan bahwa ke tujuh item tersebut tidak valid sehingga harus dibuang.

b. Uji Reabilitas

Tabel.8
Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .807 | 24 |

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *reliability statistics*. Dari hasil output, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807. Karena nilai di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja di PT. Lane Archive Management.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas adalah uji yang di lakukan untuk mengecek apakah data kita berasal dari populasi yang sebenarnya *parametrik*normal, Uji ini perlu dilakukan semua perhitungan statistik memiliki asumsi normalitas sebaran.

Tabel.9
Uji normalitas Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov(a) | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------|-----------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| Kompensasi | .144 | 30 | .112 | .962 | 30 | .348 |
| Kinerja | .200 | 30 | .003 | .926 | 30 | .038 |

a Lilliefors Significance Correction

Dari *output* di atas, dapat kita lihat pada kolom *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kompensasi sebesar 0,112. Karena nilai signifikansi kompensasi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kompensasi berdistribusi normal. Sedangkan nilai signifikansi kinerja adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kinerja berdistribusi tidak normal.

ANALISA LINEAR SEDERHANA

Uji ini digunakan untuk melihat kekuatan hubungan atau asosiasi antara dua variabel atau lebih.

Tabel .10
Uji koefisien regresi sederhana (uji t)
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------------|
| | | B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 15.671 | 7.837 | | 2.000 | .055 |
| | Kompensasi | .725 | .190 | .586 | 3.823 | .001 |

a Dependent Variable: kinerja

Hipotesis :

H₁ : Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja

Kriteria Pengujian :

H₁ diterima jika t hitung > t tabel

H₁ ditolak jika t hitung < t tabel

Keterangan : nilai t tabel = 2,052 (dengan melihat nilai t pada tabel)

Berdasarkan *output* diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 3,823 lebih besar dari nilai t tabel = 2,052 (t_{hitung} > t_{tabel}), maka H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pada PT. Lane Archive Management.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur secara bersama-sama seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .586(a) | .343 | .320 | 5.705 |

a Predictors: (Constant), kompensasi

Berdasarkan *output* diperoleh angka R^2 sebesar 34,3%, yang artinya variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,3%. Sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti motivasi, jenjang karier, penghargaan dan lingkungan. Berdasarkan *output* diperoleh angka R(korelasi ganda) sebesar 0,586. Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,40 -0,599, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kendala-kendala yang sering dihadapi yaitu sebagai berikut :

1. Kurang fasilitas lingkungan yang memadai disekitar kantor (Pada hasil tabulasi responden 1 dengan no item 10 (skor Total 83).
2. Gaji yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan para karyawan (Pada hasil tabulasi responden 1 dengan no item 12 (Skor Total 76).
3. Tunjangan yang diberikan belum mencukupi kebutuhan karyawan (Pada hasil tabulasi responden 1 dengan no item 15 (Skor Total 83)

Adapun usaha yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut di atas adalah :

1. Fasilitas lingkungan harus terpenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Besarnya gaji perlu di sesuaikan dengan prestasi kinerja karyawan.
3. Perlu ditingkatkan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada seluruh kegiatan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management, maka penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan produktifitas yang bagus, fasilitas lingkungan kerja harus memadai dan terpenuhi.
2. Gaji belum memenuhi kesejahteraan karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Peningkatan tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Tunjangan meningkat maka produktifitas kerja pun akan meningkat.

Dari hasil analisa yang dilakukan penulis pada bab-bab sebelumnya, serta kesimpulan, adapun saran-saran yang diberikan adalah:

1. Perlu ditingkatkan fasilitas lingkungan yang memadai disekitar kantor seperti, kantin, dapur, internet, computer yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi yang layak dan bila perlu ditingkatkan.
3. Tunjangan yang mencukupi kebutuhan karyawan memacu produktifitas kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan bisa menempuh dengan beberapa cara misalnya melalui Asuransi kesehatan, pendidikan, pelatihan, Uang makan dan uang *transport*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009
- Istiadah, Nina, Hidayat Taufik, *Panduan lengkap menguasai SPSS 19*, Jakarta: Media Kita, 2011
- Mondy, R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid2*, Jakarta: Erlangga, 2010
- Mondy, R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh jilid1*, Jakarta: Erlangga, 2008
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2009
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business : Edisi ke 4*, Jakarta: Salemba Empat, 2007
- Shilul Imaroh, Tuhkas, *Jurnal Transparansi*, Jakarta: STIAMI, 2012
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV ALFABETA, 2007
- Sutrisno, Edy, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009