

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TENUN UD. PUTRI AYU
BLAHBATUH, GIANYAR**

Oleh :

NGAKAN MADE ANGGA JUNIARTA

Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi Denpasar, Bali, Indonesia
e-mail : dewaangga750@gmail.com / telp : +6282 237 911 998

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tenun UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang, dengan metode pengambilan Sampel *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Dari hasil analisis yang dilakukan maka hasil yang didapat adalah variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Kompensasi finansial variabel bebas sebesar 23,8 persen, dan sisanya 76,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan bonus yang lebih layak, dan dengan demikian akan dapat memotifasi karyawan bekerja lebih produktif yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja

The purpose of this study is to determine the effect of free variable financial compensation on employee performance in UD weaving company. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar. The number of samples taken as many as 50 people, with sampling method total sampling. Data collection was done by observation, interview, and questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. From the results of the analysis conducted then the results obtained are independent variables have a positive and significant effect on bound variabel. Compensation finansial independent variable of 23.8 percent, and the remaining 76.2 percent influenced by other variables that are not included in the model. To improve employee performance is expected company can give more feasible bonus, and thus will be able to motivate employees work more productive which can directly improve employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Pada era seperti sekarang ini, kualitas dipandang sebagai suatu alat untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perusahaan lokal di suatu daerah harus menghadapi perusahaan lain yang memiliki keunggulan yang lebih kompetitif. Situasi seperti ini membuat perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan bertahan. Salah satu strategi yang tepat adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset penting yang dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi.

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan strategi untuk mencapainya. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia, sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Menggunakan strategi bersaing lewat sumber daya manusia, maka akan diperoleh keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif, karena kedua keunggulan ini akan sulit di tiru oleh pesaing. Keunggulan kompetitif yaitu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk berkompetisi dan bersaing dengan organisasi lainnya. Keunggulan komparatif yaitu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi untuk dapat

membandingkan dengan organisasi lainnya. Keunggulan sumber daya manusia akan dapat diraih melalui kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, Susilo (2007) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi, dan aspek-aspek ekonomi. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi kepada karyawan.

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat memberikan kepuasan dan dapat mencukupi kebutuhan, hal tersebut akan menimbulkan ikatan yang kuat dari karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan. Meski demikian balas jasa bukan sekedar sebagai pemenuhan hak semata akan tetapi harus mengandung asas layak dan adil. Pemberian kompensasi yang layak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan perusahaan. Salah satu dari perusahaan tersebut adalah UD. Putri Ayu, perusahaan ini mulai berdiri sejak tahun 1991. UD. Putri Ayu merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang pertenunan. UD. Putri Ayu berada di Blahbatuh Gianyar dan merupakan industri tenun yang sudah lama berdiri dan

mampu bersaing baik dari daerah maupun ke luar daerah. Berdasarkan hasil observasi pada UD. Putri Ayu, didapatkan bahwa kinerja karyawan UD Putri Ayu belum optimal terlihat dari hasil produksi masih belum memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis menjadikan karyawan UD. Putri Ayu di Blahbatuh, Gianyar sebagai subjek penelitian ini dan tertarik untuk meneliti serta mengkaji masalah tersebut dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarka latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tenun UD. Putri ayu Blahbatuh, Gianyar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh, Gianyar. Di sebelah timur lapangan Blahbatuh di jalan lapangan Astina Jaya. Variabel yang diteliti ada dua jenis yaitu variabel bebas kompensasi finansial dan variabel terikan kinerja karyawan dengan menggunakan jenis data primer dan data sekunder.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau jenuh, Sugiyono, (2012:126) mengatakan bahwa Sampling jenenuh adalah tehnik-tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100

orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah seluruh karyawan UD. Putri Ayu yaitu sebanyak 50 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu : analisis regresi linier sederhana, Analisis korelasi sederhana, Analisis determinasi dan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua perincian data yang sudah di ketahui tentang kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar, maka dalam perhitungan untuk merinci kedua hubungan tersebut di ketahui yang menjadi variabel bebas (x) adalah kompensasi finansial dan variabel terikat (y) adalah kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu Blahbatuh Gianyar. Analisa yang di pergunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi sederhana, analisis determinasi dan uji-t (t-test) menggunakan rumusan perhitungan statistik.

Analisa regresi linier sederhana

Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas kompensasi finansial (x) secara simultan terhadap variabel terikat kkinerja karyawan (y), adapun rumus yang digunakan menurut Umar, (2001 : 177) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dalam penelitian ini:

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

a = bilangan konstan

b = koefisien regresi

X = variabel bebas (kompensasi finansial)

Rumus yang digunakan Umar, 2001:177) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y \cdot \sum x^2) - (\sum x \cdot \sum xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Di ketahui:

$$\sum x = 898 \quad \sum x^2 = 16.226$$

$$\sum y = 1.043 \quad \sum y^2 = 21.885$$

$$\sum xy = 18.787$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{50 \cdot (18.787) - (898) \cdot (1.043)}{50 \cdot (16.226) - (898)^2} \\ &= \frac{939.350 - 936.614}{811.300 - 806.404} \\ &= \frac{2.736}{4.896} \end{aligned}$$

$$= 0,558$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y \cdot \sum x^2) - (\sum x \cdot \sum xy)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(1.043) \cdot (16.226) - (898) \cdot (18.787)}{50 \cdot (16.226) - (898)^2} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{16.923.718 - 16.870.726}{811.300 - 806.404} \\
&= \frac{52.992}{4.896} \\
&= 10,82
\end{aligned}$$

$$Y = 10,82 + 0,558X$$

Dari hasil persamaan yang di peroleh ini, maka dapat di jelaskan pola pengaruh kompensasi finansial (x) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (y) adalah sebagai berikut ini:

- 1) Nilai a = 10,82 memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata-rata meningkat sebesar 10,82 bila kompensasi finansial (X) sama dengan nol.
- 2) Nilai b = 0,558 memiliki arti bahwa bila tingkat kompensasi finansial naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik rata-rata sebesar 0,558

Analisis korelasi sederhana

Analisis korelasi sederhana di gunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang di teliti, yaitu hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) pada UD. Putri Ayu. Dari Tabel 5.3 maka dapat di hitung koefisien korelasi dengan rumus yang digunakan adalah : Nata Wirawan, (2001 : 232)

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

r = koefisien korelasi

n = banyak data

Dimana :

$$r = \frac{50.(18.787)-(898).(1.043)}{\sqrt{50(16.226)-(898)^2.50(21.885)-(1.043)^2}}$$

$$r = \frac{939.350-936.614}{\sqrt{(811.300)-(806.404).(1.094.250)-(1.087.849)}}$$

$$r = \frac{939.350-936.614}{\sqrt{(4.896).(6.401)}}$$

$$r = \frac{2.736}{\sqrt{31.339.296}}$$

$$r = \frac{2.736}{5.598,1}$$

$$r = 0,488$$

Dari perhitungan, dapat di ketahui koefisien korelasi sebesar 0,488 yang artinya ada hubungan positif yang sedang antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh, Gianyar. Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja adalah sedang atau cukup.

Analisi Determinasi

Untuk mengetahui presentase besarnya persentase pengaruh kompensasi finansial (x) terhadap kinerja karyawan (y) pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar.

Di pergunakan analisis determinasi. Menurut sugiyono (2004 : 225) dengan rumus:

$$D = r^2 \times 100\%$$

r = koefisien korelasi

Di mana :

$$r = 0,488$$

$$d = 0,488^2 \times 100\%$$

$$d = 23,8\%$$

Dari hasil perhitungan analisis determinasi di peroleh koefisien determinasi sebesar 23,8%, ini berarti kompensasi finansial (x) memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan UD. Putri Ayu sebesar 23,8%, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Uji t (t-test)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y), maka di lakukan pengujian dengan menggunakan Uji-t (t-test) adalah uji signifikan yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang di uji adalah kompensasi finansial (x) berpengaruh dengan kinerja karyawan (y) UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti kompensasi finansial (x) tidak ada pengaruh dengan kinerja karyawan (y) pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar.

$H_a : \beta > 0$, berarti kompensasi finansial (x) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (y) pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar.

2). Penentuan t-tabel

Sesuai dengan hipotesis alternative (H_a) yang di ajukan, yang menyatakan " $\beta > 0$ " atau ada pengaruh positif antara kompensasi finansial (x) dengan kinerja karyawan (y), maka dalam pengujian ini di

gunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan dengan $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$ (α (taraf kepercayaan) yang digunakan = 5% dan df (*degrees of freedom* =derajat bebas) = $n-k$. untuk $n = 50$ dan $k = 2$ maka besarnya $df = n-k = 50 - 2 = 48$, sehingga besarnya $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$ yang di cari adalah $t(5\%, 48)$ yang terdapat pada tabel t dalam lampiran 4, besarnya adalah 1,677

3). Perhitungan t - hitung

Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka besarnya t - hitung adalah :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,488\sqrt{48}}{\sqrt{1-(0,238)^2}} \\
 &= \frac{(0,488).6,928}{\sqrt{0,762}} \\
 &= \frac{3,380}{0,872} \\
 &= 3,876
 \end{aligned}$$

4). Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis

Adapun criteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang di anjurkan di atas adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 di terima
- b) Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 di tolak

5). Penarikan kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan pada derajat bebas = 48, maka di peroleh besarnya $t\text{-hitung} = 3,876$ dan $t\text{-tabel} = t(\alpha, df) = t(5\%, 48) = 1,677$. Untuk membuktikan H_0 di terima atau di tolak sesuai dengan hipotesis yang di ajukan maka di pergunakan uji sisi kanan.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung}$ diperoleh sebesar 3,876 sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,677. ini berarti nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari pada nilai $t\text{-tabel}$, dan berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 di tolak dan H_a di terima. Ini berarti bahwa hipotesis yang di ajukan terbukti dimana kompensasi finansial (x) berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (y) pada UD. Putri Ayu Blahbatuh Gianyar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 23,8% yang berarti kompensasi finansial memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar sebesar 23%, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Hasil $t\text{-test}$ Kompensasi finansial ada hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar. Hal ini ditunjukkan pada hasil nilai t hitung diperoleh sebesar 3,876 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,677. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, ini

brati memang benar kompensasi finansial ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar.

Saran

Mengingat kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Putri Ayu, Blahbatuh Gianyar. Maka pihak pimpinan memperhatikan pemberian kompensasi finansial yang layak kepada karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan bonus yang lebih layak, dan dengan demikian akan dapat memotivasi karyawan bekerja lebih produktif yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi, Dr. Prof. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Cushway Barry. 2007. *Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia.*, Edisi Ketiga. Erlangga, Jakarta
- Dinda Primadona. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang MTC Giant Panam Pekanbaru.*. Skripsi
- Gomes. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam Belas Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodalogi penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana, Jakarta
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan cetakan pertama, Penerbit PT. Rermaja Rsodakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Selemba Empat, Jakarta.
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Murti sumarni dan SoePrihanto. 2005. Pengantar Bisnis , Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan. Liberty, Yogyakarta.
- Nata Wirawan, I Gst Putu, 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik (statistik ifrensia)*, Edisi ke Dua Kertas Emas, Denpasar.
- Robbins, 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Selemba Empat , Jakarta
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung

- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- _____, 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam. Alfabet, Bandung
- _____, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Sunarto, 2003. *Prilaku organisasi*. Amus, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesian Pendekatan Administratif dan Oprasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Usman Fauzi, 2014, *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Ssmarinda*.
- Umar Husein. 2001. *Metoda Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Widati, 2002. *Perempuan Dalam Usaha Pertenunan Sulawesi Selatan*. Jurnal Perempuan edisi 22. (untuk Pencerahan dan Kesejahteraan). Sulawesi
- Widiastuti, 2015. *Pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prasarana Fortuna Prima*. Universitas Ngurah Rai Denpasar