

JURNAL AL-MIZAN: JURNAL HUKUM ISLAM DAN EKONOMI SYARIAH

ISSN: 2354-6468 (P)

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh

Ibrahim Hasballah

Institut Agama Islam (IAI) Al-Aziziyah Samalanga Bireuen Aceh

Email : ibrahim.e.islam13@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia berkualitas merupakan faktor yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Keefektifan kinerja suatu organisasi merupakan pencerminan etos kerja dan motivasi para karyawan dalam melaksanakan tugas. Meskipun penekanan dapat diberikan kepada individu atau karyawan, keefektifan kinerja seseorang sangat tergantung pada keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan motivasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh.. Dengan Menggunakan metode kuantitatif. Adapun jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Aceh. Hasil penelitian Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,28$. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peningkatan kinerja oleh kompensasi sedangkan sisanya sebesar 72 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar yang diformulasikan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Analisis, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Quality human resources is a factor that determines the achievement of organizational goals. The effectiveness of an organization's performance is a reflection of the work ethic and motivation of employees in carrying out their duties. Although the emphasis can be given to individuals or employees, the effectiveness of a person's performance is very dependent on the success of the organization in fostering motivation. The formulation of the problem in this study is the effect of compensation on the performance of employees of PT PLN (Persero) Aceh Region. Using quantitative methods. The number of samples involved in this study were 40 employees of PT. PLN (Persero) Aceh Region. Research results From the results of data processing, it is obtained that the coefficient of determination is $r^2 = 0.28$. This figure indicates that there is an effect of increasing performance by compensation while the remaining 72% is influenced by other factors outside those formulated in this study.

Keywords: *Analysis, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berkualitas merupakan faktor yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Keefektifan kinerja suatu organisasi merupakan pencerminan etos kerja dan motivasi para karyawan dalam melaksanakan tugas. Meskipun penekanan dapat diberikan kepada individu atau karyawan, keefektifan kinerja seseorang sangat tergantung pada keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan motivasi. Sementara itu motivasi karyawan bisa tumbuh bila arah organisasi secara keseluruhan jelas dan penentuan komponen kinerja sesuai kebutuhan organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan pengganti jasa pada perusahaan, kompensasi salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran melakukan tugas keorganisasian.¹

PT PLN (Persero) Wilayah Aceh dengan jumlah karyawan 160 yang ada sekarang masih sangat kurang dibandingkan dengan tugas-tugas pokok yang semakin meningkat sesuai dengan arah kebijaksanaan pembangunan yaitu pelayanan jasa listrik kepada semua lapisan masyarakat. Pemberian kompensasi selama ini belum dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan hal ini disebabkan keterbatasan dana dan fasilitas kantor yang belum memadai.

Tingkat kemampuan dan sumber daya para karyawan masih sangat terbatas hal ini ditandai motivasi dan kinerja kerja belum meningkat. Rendahnya motivasi dan kinerja disebabkan kompensasi yang diterima masih jauh dari kecukupan, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Karena itu dalam pemberian kompensasi menggunakan perspektif sumber daya manusia yang artinya bahwa karyawan yang menunjukkan kinerja dan jiwa pengabdian yang tinggi akan lebih berpeluang untuk menerima nilai kompensasi yang lebih baik. Dengan demikian segenap karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh dituntut untuk lebih tinggi jiwa pengabdian dan kinerjanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh yaitu sebanyak 160 orang. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

¹ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Murai Kencana 2006), Hal. 357

Dalam penelitian ini, pengukuran data menggunakan skala Likert (Likert Scale) yaitu dengan memberi skor atau bobot untuk masing-masing alternatif jawaban dengan pernyataan yang dibuat yaitu sebagai berikut:

Alternatif jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Untuk menganalisis data yang diperlukan, digunakan metode analisis kualitatif dan kuantitatif.

- Analisis kualitatif, yaitu menganalisis data secara teoritis dengan bantuan pendapat para ahli guna mendukung data sesungguhnya.
- Analisis kuantitatif, dalam hal ini penulis menggunakan formula untuk mendapatkan hasil secara konkrit dengan peralatan “Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana” yaitu untuk melihat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Formula yang digunakan menurut Sudjana.²:

$$\hat{Y} = a + b(X)$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja karyawan

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

X = Besarnya kompensasi

Namun untuk menghitung nilai a dan b dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier yaitu:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum i)^2}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa dengan maksud untuk memberikan umpan balik terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan untuk memberikan motivasi terhadap mereka agar mencapai tingkat kerja yang

² Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 315

diinginkan. Bentuk balas jasa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang terbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang terbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh organisasi dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi tersebut dibayar dengan barang.³

Keterkaitan Kompensasi Dengan Kinerja

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang dicapainya dan ada orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.⁴

Pada dasarnya, pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada suatu saat nanti akan membentuk tujuan-tujuan yang akan dicapai atau terpenuhi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka orang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Manajer selaku pimpinan dalam suatu perusahaan perlu mengarahkan dan membina tenaga kerja agar sukses. Agar sukses, pimpinan perlu memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Agar kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan, maka diperlukan suatu pendorong yang akan meningkatkan semangat kerja, salah satunya adalah kompensasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial).⁵

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu. Kompensasi merupakan suatu ukuran nilai di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya, dan relatif menunjukkan status, martabat dan harganya. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar *performancenya* dapat ditingkatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

³ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), Hal, 132

⁴ As'ad, Moh, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty 2002), hal, 215.

⁵ Mangkuprawira, Sjafriz, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Kedua*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), Hal, 117.

Hasil Regresi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Wilayah Aceh

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus regresi sederhana. Pada perumusan masalah dan hipotesis, penelitian yaitu menganalisis pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variabel) baik secara parsial. Berikut ini data antara variabel bebas kompensasi (X) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). maka dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum n &= 40 \\ \sum Xi &= 2107 \\ \sum Yi &= 4020 \\ \sum Xi^2 &= 112171 \\ \sum Yi^2 &= 405876 \\ \sum XiYi &= 212539\end{aligned}$$

Bentuk persamaan garis regresi adalah $Y = a + bx$, dimana a dan b harus dicari. Adapun nilai a dan b sebagai berikut:

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \\ a &= \frac{(4020)(112171) - (2107)(212539)}{40(112171) - (2107)^2} \\ a &= \frac{405927420 - 447819673}{3386840 - 4439449} \\ a &= \frac{3107747}{47391} \\ a &= 65,58 \\ b &= \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \\ b &= \frac{40(212539) - (2107)(4020)}{40(112171) - (2107)^2} \\ b &= \frac{8501560 - 8470140}{4486840 - 4439449} \\ b &= \frac{31420}{47391} \\ b &= 0,663\end{aligned}$$

Dengan demikian dapat ditulis persamaan garis regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = 65,58 + 0,66X$

Dari persamaan regresi sederhana di atas maka dapat diketahui konstanta sebesar 65,58 yang artinya bahwa 65,58% kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, besarnya pengaruh sebesar 0,66 yaitu jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 66% dari peningkatan tersebut.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (x) terhadap kinerja karyawan variabel terikat (y) berdasarkan korelasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

$$r = \frac{40(212539) - (2107)(4020)}{\sqrt{\{40(112171) - (2107)^2\}\{40(405876) - (4020)^2\}}}$$

$$r = \frac{8501560 - 8470140}{\sqrt{\{4486840 - 44394490\}\{16235040 - 16160400\}}}$$

$$r = \frac{31420}{\sqrt{\{47391\}\{74640\}}}$$

$$r = \frac{31420}{\sqrt{3537264240}}$$

$$r = \frac{31420}{59475}$$

$$r = \frac{31420}{59475}$$

$$r = 0,53$$

$$r^2 = 0,28$$

Koefisien korelasi $r = 0.53$ yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53%. Artinya kompensasi sangat erat hubungannya dengan kinerja. Hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dapat dijelaskan bahwa indikator yang diteliti mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi r^2 sebesar 0,28. Artinya sebesar 28% perubahan-perubahan peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kompensasi yang diberikan perusahaan. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 72% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain di luar dari pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yaitu berdasarkan jawaban responden dalam kuisisioner, diperoleh penjelasan bahwa kompensasi yang diterima karyawan diperoleh skor rata-rata atas jawaban responden dalam tabel sehubungan dengan kompensasi (halaman 36) sebesar 4,05 untuk setiap item (13 item) yang berhubungan dengan kompensasi karyawan. Menurut teori yang dijelaskan oleh Ridwan (2003 : 78) mengenai kriteria baik buruknya kompensasi, maka angka 3,6 – 4,5 dikategorikan baik. Oleh karena itu angka yang diperoleh sebesar 4,05 dapat dikategorikan “baik”. Ini berarti kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh adalah “baik”.

Selanjutnya mengenai kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh berdasarkan jawaban responden berdasarkan kuisisioner yang telah dibagikan yang berisi 25 pertanyaan, maka diperoleh nilai skor rata-rata untuk setiap item yang berhubungan dengan kinerja sebesar 4,05. Angka ini apabila dikaitkan dengan teori menurut Ridwan (2003 : 78) mengenai baik buruknya kinerja, maka angka 4,05 berada di antara 3,6 – 4,5 yang dapat dikategorikan “baik”. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh adalah “baik”.

Mengenai keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja, dirujuk suatu pendapat yang menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang lebih baik.

Sesuai dengan teori tersebut, telah dibuat suatu anggapan dasar yaitu kompensasi merupakan salah satu faktor yang mendukung motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan anggapan dasar tersebut, maka diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. Untuk membuktikan kebenaran terhadap dugaan sementara tersebut, telah diadakan penelitian lapangan terhadap 40 orang karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil a sebesar 65,58 dan nilai b sebesar 0,663. Sehingga dapat ditulis persamaan garis regresi linear sederhana yaitu $\hat{Y} = 65,58 + 0,66X$, ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 65,58% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan angka 0,66 menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,66. Selanjutnya untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), telah digunakan rumus regresi. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil r sebesar 0,53 dan nilai r^2 sebesar 0,28. Nilai r sebesar 0,53 menunjukkan bahwa derajat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 53%. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi atau r^2 sebesar 0,28, ini menunjukkan bahwa 28% perubahan-perubahan peningkatan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh dapat dijelaskan oleh

perubahan-perubahan dalam faktor kompensasi yang diberikan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh kepada karyawannya.

Lebih lanjut digunakan *t test* untuk pengujian hipotesis. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,84. Nilai ini dibandingkan dengan nilai *t* yang terdapat dalam tabel *t* di mana nilai *t* pada taraf signifikan 5% untuk sampel 40 orang, diperoleh nilai *t* sebesar 2,02. Ini menunjukkan nilai *t* hitung lebih besar dari pada nilai *t* dalam tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau berarti. Maka dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh” dapat diterima kebenarannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,28$. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peningkatan kinerja oleh kompensasi sedangkan sisanya sebesar 72 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar yang diformulasikan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Direktur PT PLN (Persero) Wilayah Aceh disarankan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan prinsip-prinsip yang telah ditentukan
2. Untuk menguatkan dan mendukung hasil penelitian ini, maka perlu dilakukan pengujian kembali untuk melihat konsistensi penelitian ini dengan penelitian terdahulu dan penelitian berikutnya.
3. Mengenai variabel dan responden, agar penelitian berikutnya lebih representatif dalam menentukan dan memilih penambahan bahkan penggantian dari penelitian sebelumnya. Demi menunjang hasil penelitian yang lebih baik dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Anaroga, Mohd, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta: Jakarta 2002..

As'ad, Moh, *Psikologi Industri*, Liberty: Yogyakarta 2002..

Balai Pustaka, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003.

Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.