

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DI PT BALI DAKSINA WISATA

I Kadek Dwi Dharma Wiguna
Ni Putu Eka Mahadewi
Ni Made Sofia Wijaya
Email: es.creampanas@gmail.com
PS. S1 Industri Perjalanan Wisata
Fakultas Pariwisata UNUD

ABSTRAK

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab tujuan penulisan data dikumpulkan dengan cara melakukan observasi langsung dan menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT. Daksina Wisata. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9.93%. Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut ini. faktor-faktor pribadi, kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, faktor situasional

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. (Utami, 2012). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan serta menekan jumlah *complaint*. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas

dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho dalam Dito, 2009 : 20).

Secara umum pengertian kompensasi dijelaskan oleh beberapa ahli diantaranya: Mangkunegara (2002: 83) menyebutkan “kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”, sedangkan Pangabean dalam Sutrisno (2009 : 181) menyatakan, “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Berikut ini hasil penelitian mengenai kompensasi menurut Dito (2010) menghasikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Kastina (2012) menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan karyawan pada *Grand Hotel Preanger* sebesar 0,424 ($R^2 = 42,4\%$). Sedangkan hubungan antara kompensasi dan pelatihan karyawan dengan kinerja pelayanan karyawan adalah kuat dan searah dengan besarnya hubungan sebesar 0,651.

Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali serta seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Daksina Wisata *Tour and Travel*.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini dilakukan di PT. Bali Daksina Wisata *Tour and Travel*, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa sensus atau sampling penuh. Jumlah responden 35 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan observasi langsung. Penulisan ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif sebagai jenis data. Data data tersebut bersumber dari data primer dan sekunder. Kemudian menggunakan teknik analisis data kuantitatif yang terdiri dari: mengkuantitatifkan data kualitatif, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier. Selain menggunakan teknik analisis data kuantitatif penulisan ini juga menggunakan analisis data deskriptif kualitatif dimana gambaran umum dari data yang sudah terkumpul dan dibuat secara sistematis, data yang terkumpul diklasifikasi dalam bentuk tabel dan dijelaskan dengan kalimat yang mudah dimengerti sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian Pengolahan dengan bantuan program MINITAB 16 dan SPSS 21. 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. Indikator ini diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin.
2. Kinerja (Y) adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya. Indikator ini diukur memakai skala likert 5 poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karyawan PT Bali Daksina Wisata *Tour and Travel* didominasi karyawan laki-laki, umur terbanyak antara 21-30 tahun. PT. Bali Daksina Wisata *Tour and Travel* sudah memperhatikan kualifikasi pendidikan karyawannya, itu tampak dari prosentasi karyawan dengan pendidikan tertinggi Sarjana mencapai 40%. PT. Bali Daksina Wisata *Tour and Travel* 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Daksina Wisata *Tour and Travel* 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 Equational Model (SEM)*

DAFTAR PUSTAKA

- Arthika, I Wayan. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sekayu <https://www.scribd.com/doc/294951885/Tesis-Kompensasi-Guru> (Diakses 9 Maret 2016 Pukul 19:00).
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng

- Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening : core.kmi.open.ac.uk/download/pdf/11722267.pdf (Diakses 23Mei 2015 Pukul 21:00).
- Kastina, Fransiska. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Pelayanan Karyawan pada Grand Hotel Preanger. : <http://library.binus.ac.id> (Diakses tanggal 6 Mei 2015 Pukul 15:00)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Triyono. 2009. Pengaruh Kompensai Dan Kepemimpinan : <http://triyononugroho.blogspot.com> (Diakses tanggal 20 Mei 2015 Pukul 21:00 wita).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Fety Febriyanti 2012. Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pulau Umang *Resort & Spa* Kabupaten Pandeglang Banten <http://repository.upi.edu/10881/>.