



METEOR STIP MARUNDA

JURNAL ILMIAH NASIONAL
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN JAKARTA

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Andalas Bahtera Baruna Jakarta.

Warsono, Trisanti, Lylla Maulidiena Putri
Prodi KALK

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada :16/6/21 direvisi pada : 28/9/21 diterima pada :27/10/21

Abstrak

Perusahaan ini dibangun pada tahun 1995. PT Andalas Bahtera Baruna merupakan perusahaan pertama yang mengangkut semen, dengan kapasitas 6800 DWT yang beroperasi di Dalam Negeri maupun Luar Negeri. Saat ini PT Andalas Bahtera Baruna mempunyai dan mengoperasikan sebanyak 34 kapal yaitu, 27 kapal semen, 4 pusher barge, dan 3 tugboat. Berdasarkan data permasalahan yang ada membahas tentang kompensasi tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Andalas Bahtera Baruna. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan mengolah data dari kompensasi, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan hasil data dari pengaruh kompesasi terhadap kinerja karyawan. Untuk perusahaan pelayaran ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kinerja yang baik, perlu penempatan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya, dan memberi kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuannya untuk mendorong karyawan mencapai.

Copyright © 2021, **METEOR**, ISSN:1979-4746, eISSN : 2685-4775

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan
Permalink DOI :

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja

secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan

harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Andalas Bahtera Baruna.
- b. Untuk mencari pemecahan masalah tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dikelola oleh PT. Andalas Bahtera Baruna.

2. Manfaat Penelitian

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama tentang strategi manajerial di perusahaan.
- b. Dapat dijadikan suatu bahan referensi tambahan dan sumbangan ilmu kepada pembaca diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang Kinerja.
- c. Dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui kelemahan atau kelebihan pada sistem kerja yang sedang diterapkan saat ini dan dapat melakukan hal terbaik dalam mengambil keputusan.

2. METODE

2.1. Deskripsi Data

a. *Kompensasi x*

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017: 54) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. *Kinerja Karyawan*

Menurut Hadari Nawawi (2006: 62) adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai yang didalamnya terdapat unsur penting seperti unsur kemampuan, unsur usaha, dan unsur kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai.

2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan penelitian saat melakukan Praktek Darat (PRADA) selama 1 (satu) tahun terhitung mulai bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan Agustus 2019. Berawal di bulan Agustus 2018 sampai bulan Mei 2018 penulis melaksanakan praktek di PT. Andalas Bahtera Baruna, Jakarta.

2.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT. Andalas Bahtera Baruna Jakarta, Jl. Tiang Bendera V no 11, Jakarta Barat.

2.4 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis berupa meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan definisi-definisi pengertian dari referensi buku-buku di perpustakaan, dll dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan guna melengkapi materi penelitian ini dengan menggunakan "Riset Lapangan" dan "Riset Kepustakaan". Penelitian lapangan merupakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan melalui pengamatan dan wawancara secara langsung serta pengambilan data-data primer mengenai perusahaan PT. Andalas Bahtera Baruna dan Penelitian Kepustakaan merupakan penelitian untuk memperoleh data primer yaitu data-data yang didapat dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan. Dalam penelitian lapangan ini menggunakan teknik sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengar, merasakan dan kemudian dicatat secara subyektif. (Gulo, 2002 : 116).

NO	PROFIL RESPONDEN	JUMLAH REPENDEN
1	Jenis kelamin :	40
	Pria	24
	Wanita	16
2	Usia Responden	
	a. Kurang dari 25 Tahun	5
	b. 26 – 35 Tahun	10
	c. 36 – 45 Tahun	19
	Lebih dari 45 Tahun	6

Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian dengan secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi ini peneliti melihat secara langsung di PT. Andalas Bahtera Baruna. Dimana dalam seksi pengamatan, penulis mengamati Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013:199-203) kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2.6 Subjek Penelitian

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian. Hal tersebut di perkuat oleh pendapat Sugiyono (2017:80),

generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam hal ini, populasi yang diambil oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan PT. Andalas Bahtera Baruna

2.7 HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

a. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Persentase
SMP	6	15%
SMA	10	25%
D3	4	10%
S1	15	37.5%
S2	5	12.5%
Total	40	100%

Sumber: PT. Andalas Bahtera Baruna. menyatakan bahwa populasi adalah wilayah

Tabel 4.4 Dari jumlah 40 responden, diambil data berdasarkan pendidikan responden. Untuk responden S2 sebanyak 5 orang untuk persentasenya sebanyak 12.5%, S1/D4 sebanyak 15 orang untuk persentasenya sebanyak 37.5%, D3 sebanyak 4 orang untuk persentasenya 10%, SMA/SMK sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, dan SMP sebanyak 6 orang dengan persentase 15%. Jadi, dari persentase diatas jumlah responden paling sedikit berasal dari pendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentase 12.5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas (Test of Validity)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan masing-masing skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*.

Tabel 3.3
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kompensasi (X)	15	15	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	15	15	Valid

Sumber: Data primer diolah

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r_{α}) terhadap kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

a. Kompensasi (x)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

b. Kinerja Karyawan (y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,782	15

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel X sebesar $0,689 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel. Dan nilai Cronbach Alpha variabel Y sebesar $0,782 > 0,60$ maka kuisioner dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel kompensasi (X) dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012 : 177), Uji Reliabilitas Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi $0,7$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah $0,7$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3.3 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi terhadap kinerja maka dilakukan uji analisis korelasi. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari responden, maka jika diterapkan dalam rumus akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &= 40 \\
 \sum xy &= 125548 \\
 \sum x &= 2237 \\
 \sum x^2 &= 126315 \\
 \sum y &= 2224 \\
 \sum y^2 &= 125346
 \end{aligned}$$

0,689	15
-------	----

Keseluruhan hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{40(125548) - 2237(2224)}{\sqrt{(40(126315) - (2237)^2)(40(25346) - 2224^2)}} \\
 &= \frac{5021920 - 4975088}{\sqrt{(5052600 - 5004169)(5013840 - 4946176)}} \\
 &= \frac{46832}{\sqrt{(48431)(67664)}} \\
 &= \frac{46832}{\sqrt{3277035184}} \\
 &= \frac{46832}{57245,39443} \\
 &= 0,8180920136 \\
 &= 0,818
 \end{aligned}$$

Karena $r > -1$ dengan demikian artinya ada hubungan antara x dan y sangat kuat dan positif yang artinya adanya kenaikan jumlah kompensasi yang diberikan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

3.4 Uji Koefisien Penentu

Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y sesuai dengan data sampel yang diamati, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{KP} = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
 \text{KP} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,818)^2 \times 100\% \\
 &= 0,669 \times 100\% \\
 &= 0,669\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan nilai korelasi mendapatkan $r = 0,818$, kemudian nilai r^2 menjadi $0,669$. Dari hasil diatas dapat diartikan variabel (X) kompensasi berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja adalah sebesar $0,669\%$ yang berarti memiliki nilai interpretasi yang kuat dan sisanya sebesar $0,331\%$ dipengaruhi oleh faktor lain, seperti jaminan kesehatan, jaminan rekreasi, pendidikan, dan pelatihan.

3.5 Analisa Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) akan dilakukan analisa regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum XY) - \sum X \cdot (\sum Y)}{(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{(40)(125346) - (2237)(2224)}{40(126315) - (2237)^2} \\
 &= \frac{5021920 - 4975088}{5052600 - 5004169} \\
 &= \frac{46832}{48431} \\
 &= 0,967 \\
 \text{Maka,} \\
 b &= \frac{\sum Y - a \sum X}{n} \\
 &= \frac{2224 - (0,967)(2237)}{40} \\
 &= \frac{2224 - 2163,179}{40}
 \end{aligned}$$

$$a = \frac{160,821}{40}$$

$$a = 1,520525$$

Pada perhitungan diatas nilai B pada Constant (a) adalah 1.520 sedangkan nilai Kompensasi (b) adalah 0,967 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,520 + 0,967X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- 3.1 Kostanta sebesar 1.520 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompensasi maka nilai Kinerja sebesar 0,967
- 3.2 Koefisien regresi X sebesar 0,967 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kompensasi, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,967

Yang artinya antara koefisien X dan Y berbanding lurus, yaitu apabila kompensasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3.6 Uji Hipotesis

Dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Untuk mengetahui thitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,8180920136\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,8180920136^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,8180920136)(6,164414003)}{\sqrt{1-0,8180920136^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,8180920136)(6,164414003)}{\sqrt{1-0,6692745427}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,043057864}{\sqrt{0,3307254573}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,043057864}{0,5750873475}$$

$$t_{hitung} = 8,769203297$$

$$t_{hitung} = 8,769$$

Maka, perhitungan T tabel dapat dicari sebagai berikut:

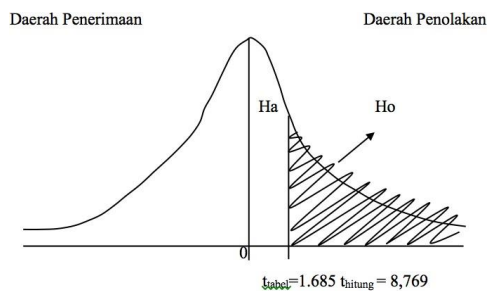
$$t_{tabel} = (df = 0,05 ; df = n - 2)$$

$$t_{tabel} = (df = 0,05 ; df = 40 - 2)$$

$$t_{tabel} = (df = 0,05 ; df = 38)$$

$$t_{tabel} = 1,685$$

Dari perhitungan diatas ternyata T hitung > T tabel yaitu 8,769 > 1,685 maka H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Bahtera Baruna dan hipotesis ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1
Kurva Normal Uji Hipotesis

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal maka penulis menarik kesimpulan:

1. Hasil analisis mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Bahtera Baruna, Jakarta dengan menggunakan analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,818$ hal ini membuktikan bahwa pengaruh pemberian kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja PT. Andalas Bahtera Baruna.
2. Dari hasil pengujian hipotesis dengan tingkat kesalahan 5 % terhadap seluruh data sampel, diperoleh angka $t_{hitung} = 8,769 > t_{tabel} = 2,024$ diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Andalas Bahtera Baruna.
3. Hasil analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan analisis koefisien regresi diperbolehkan persamaan regresi model $Y = 1,520 + 0,967X$ yang artinya apabila variabel pemberian kompensasi (x) meningkat sebesar 1 point maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,96 point.
4. Dari hasil penentu koefisien penentu diperoleh angka sebesar 0,66% artinya kontribusi atau pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 66% dan sisanya 34 % dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti tingkat pendidikan dan pelatihan, jaminan kesehatan, dan jaminan rekreasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. BBPE, Yogyakarta.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Irzal, (2016). *Dasar - dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Edisi satu*, Kencana.Jakarta.
- [4] Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [5] Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- [6] Notoatmodjo, S., (1998), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta,
- [7] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- [8] Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- [9] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Rajawali Pers, Jakarta.
- [10] Zainal, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.