

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. BANGUN CIPTA ARTHA BADUNG

I Wayan Juliama¹
Desak Gde Sayang Adnyani²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
e-mail : wayanjuliama@gmail.com / telp : 081999263727

²Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang utama dalam suatu perusahaan, karena itu harus mempunyai kreativitas dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam suatu perusahaan, banyak cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan keahliannya secara maksimal. Dari berbagai cara yang ada salah satunya adalah pemberian kompensasi finansial atau dorongan yang bersifat keuangan. Oleh karena itu kompensasi finansial sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga halnya dengan perusahaan CV. Bangun Cipta Artha berusaha secara bijaksana memberikan kompensasi finansial. Dari latar belakang masalah, yang menjadi rumusan masalahnya adalah Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung. Dengan responden 76 orang, menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi dan uji t-test. Perhitungannya menggunakan bantuan SPSS. Dari analisis yang digunakan diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,196 + 0,830X$. Dari hasil uji hipotesis, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung. Besarnya kontribusi variabel kompensasi finansial terhadap variasi variabel kinerja karyawan sebesar 67,20% sisanya 32,80% dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources in the main factor of production in a company, therefore must have creativity and capable in carrying out the tasks charged. Realize how important the role of human labor in a company, many ways to move people to work and use their skills to the fullest. From a variety of ways, one of which is the provision of financial compensation of financial impulse. Therefore financial compensation is needed to encourage employee morale so as to affect employee performance. So is the case with company CV. Bangun Cipta Artha endeavors to wisely provide financial compensation. From the background of the problem, the formulation of the problem is whether the financial compensation affects the employee's performance on the company CV. Bangun Cipta Artha Badung?. This study aims to determine the effect of financial compensation on employee performance on the company CV. Bangun Cipta Artha Badung. With 76 respondents, using saturated samples with simple linear regression analysis, determination analysis and t-test analysis. The calculation user the help of SPSS. From the analysis used obtained by simple linear regression analysis $Y = 5,196 + 0,830X$. from result of hypothesis test, financial compensastion have positif and significant effect to employee performance at company CV. Bangun Cipta Artha Badung. The amount of variable contribution of financial compensastion to variation of employee performance variable equal to 67,20% rest 32,80% influenced by variation of other variable which not examined.

Keywords : Financial compensation , Employee's performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini khususnya perusahaan furniture sudah banyak berdiri dan perkembangannya sangat pesat. Perkembangan perusahaan furniture senantiasa mengikuti perkembangan zaman yang terus berubah. Dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan furniture harus melakukan inovasi, menjaga kualitas dan mutu produk yang dihasilkan. Keberhasilan suatu perusahaan furniture 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 sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat 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. 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 menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. 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 finansial pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi finansial, karena kompensasi finansial merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi finansial menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi finansial antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Nawawi (2001) Kompensasi finansial adalah penghargaan atau ganjaran pada parapekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi finansial juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan seharusnya memperhatikan kesejahteraan karyawannya. CV. Bangun Cipta Artha memberikan kompensasi finansial berupa Gaji/Upah, Tunjangan kesehatan, Bonus akhir tahun. Total kompensasi finansial yang diberikan selama tahun 2015 sebesar Rp 2.172.002.000, terdiri dari beberapa komponen yaitu: upah sebesar Rp 1.962.100.000, Tunjangan kesehatan sebesar Rp 62.352.000, dan bonus sebesar Rp 147.550.000. Sedangkan Sistem penggajian yang diterapkan perusahaan yaitu sistem penggajian bulanan dimana besar gaji yang diterima karyawan setiap bulannya bervariasi yang disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja karyawan. Dengan tingkat UMK Kabupaten Badung tahun 2015 sebesar Rp 1.905.000, sebanyak 86,84% dari jumlah karyawan 76 orang sudah mendapatkan gaji sesuai dengan tingkat UMK dan sebanyak 13,16% masih dibawah tingkat UMK Kabupaten Badung tahun 2015 dikarenakan ada penilaian khusus dari perusahaan serta karyawan yang masih dalam tahap percobaan (training) dan kontrak.

Pemberian kompensasi finansial yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi (1999) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Sehubungan dengan kinerja karyawan perusahaan CV. Bangun Cipta Artha tahun 2015 baru tercapai 92,58% dari nilai penjualan yang ditargetkan sebesar Rp 12.000.000.000 pertahun, hal ini disebabkan karena jumlah pekerjaan yang dihasilkan menurun setiap harinya. Sehingga faktor kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang dimiliki diluar faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kompensasi finansial, karena dengan adanya kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan mampu melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung".

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disajikan rumusan masalahnya adalah: Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung. Yang

menjadi objek penelitiannya yaitu kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder .

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi yaitu analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan

menggunakan analisis determinasi untuk menentukan besarnya kontribusi variabel kompensasi finansial terhadap variasi variabel kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha. Selanjutnya analisis regresi linier sederhana ini diproses menggunakan program komputer Statistical Package for social science (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Regresi	t	Sig.
Constant	5,196		
Kompensasi Finansial	0,830	12,307	0,000

n = 76
r = 0,820
r² = 0,672

Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas kompensasi finansial (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

$$y = 5,196 + 0,830(X)$$

Dari persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai a = 5,196 memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata-rata per bulan sebesar 5,196, bila kompensasi finansial (X=0).

Nilai b = 0,830 memiliki arti bahwa bila kompensasi finansial naik satu satuan, maka kinerja kerja karyawan rata-rata akan naik sebesar 0,830.

Analisis Determinasi

Besarnya r² sebesar 0,672, maka besarnya koefisien determinasinya adalah 67,20%, ini berarti kompensasi finansial memberikan sumbangan

terhadap kinerja karyawan sebesar 67,20% sedangkan sisanya 32,80% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Uji t-tes

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini. Selain itu juga agar dapat melihat dampak variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji pengaruhnya, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi α 0,05. Diketahui bahwa nilai thitung sebesar 12,307 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,658, ternyata nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dimana kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Bangun Cipta Artha Badung dilihat dari hasil analisis t hitung kompensasi finansial sebesar 12,307 sedangkan t tabel sebesar 1,658. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi kompensasi finansial dengan kinerja karyawan sebesar 67,20% sedangkan sisanya 32,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Saran yang dapat diberikan yaitu jika perusahaan CV. Bangun Cipta Artha ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan kesehatan dan bonus.

REFERENSI

Angga Putra Samudra.2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Finansial tidak langsung terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT.Bank Jatim Cabang Malang)*.

Arikunto.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali. Jakarta.

Catherine Nathania.2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*.

Dessler.2000. *Manajemen Personalia*.edisi 3. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Djarwanto dan Subagyo.2001.*Statistik Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Evi, Maria.2007.*Akuntansi Untuk Perusahaan Jasa*.Cetakan Pertama.Penerbit Gava Media.Yogyakarta.

Eka dan Subowo.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke IV. Penerbit BPFE.Yogyakarta.

Flippo. 1996.*Teori Organisasi*. Penerbit Arcan. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.Cetakan keenam. Penerbit PT.Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan. 2002.*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*.Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Hasibuan. 2008.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.

Hasibuan dalam Yadi.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit Andi. Yogyakarta.

Handoko Hani T.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Liberty. Yogyakarta.

Handoko Hani.2001.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.

- Henry Simamora.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Husein Umar.2007.*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Husein Umar.2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.Yogyakarta.
- Kansil.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT.Elek Media Komputindo.Jakarta.
- Mangkunegara.2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika aditama. Bandung.
- Mangkunegara.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bandung Pustaka.
- Marihot.2002. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mulyadi.2004. *Kepemimpinan Yang Efektif*.Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Mutiara S. Pangabean.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nata Wirawan.2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. GramediaPustaka Utama. Jakarta.
- Nata Wirawan.2002.*Statistik untuk Penelitian*.Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.Gajah Mada University Perrr.Yogyakarta.
- Ni Luh Wayan Ary Widiastuti.2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prasarana Fortuna Prima*.
- Pasaribu.1985. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Penerbit Tarsito.Bandung.
- Simamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Penerbit STIEYKPN. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo.2005. *Manajemen Tenaga Kerja. Edisi 2*. Penerbit PT. Bumi Aksara.Jakarta.
- Sedamayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Jakarta.
- Sugiyono.1999.*Pengantar Penelitian Ilmiah*. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Renika Cipta.Yogyakarta
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV.Alfabeta. Bandung.
- Sukojo.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty.Yogyakarta.
- Sukotjo.2002. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Penerbit Refika Aditama. Jakarta.

Sunyonto .1991.*Manajemen Kepegawaian*. Kanisius.Yogyakarta.

Susilo Martoyo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Suyadi.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara.Jakarta

Syaifullah.2005. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Umi Narimawati,SE.M.Si.2008. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Renika Cipta.Yogyakarta

Sevilla, Consuelo G. et. al 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.

Sudjana. 2001. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.

Timpe, A. Dale. (1998). *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Kinerja, Performance)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat