

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN KEUANGAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII PERSERO DANAU SALAK DI MATARAMAN

Erlina Viola Pratiwi¹, Muhammad Harlie², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18.31.0517

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 0006045401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1119056501

e-mail : erlinaviola1616@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Untuk mengetahui kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yang dilakukan melalui pembagian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada bagian keuangan PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman dengan sampel yang diambil sebanyak 32 orang dengan teknik sampel jenuh, data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan deskriptif kuantitatif dengan rumus persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman sudah sesuai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine : To determine financial compensation has a significant effect on employee performance in the financial part of PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak in Mataraman.

The research method used is a descriptive quantitative research method carried out through the distribution of questionnaires that are distributed to employees in the financial department of PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak in Mataraman with samples taken as many as 32 people with saturated sample techniques, the data obtained were then analyzed using quantitative descriptive with a percentage formula.

The results showed that financial compensation in the form of salaries, benefits, and incentives had a significant effect on employee performance, where the compensation provided by PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak in Mataraman is appropriate in improving employee performance.

Keywords : Financial Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin modern membuat keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dari yang lain. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi, dan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Michael Armstrong (2016:1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk semangat kerja karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, bonus, dan insentif kerja semesteran. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero mengawali perjalanannya pada tahun 1996. Perusahaan yang merupakan satu-satunya BUMN perkebunan di wilayah Kalimantan ini dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya diharapkan nanti dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang sejenis.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Keuangan PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Hasil penelitian diperoleh dari observasi, dokumentasi, dan kuesioner pada 32 karyawan bagian keuangan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian keuangan PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman yang berjumlah 32 orang karyawan. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil seluruh karyawan pada bagian keuangan dari jumlah populasi yang ada.

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki - laki	22	68,75%
2	Perempuan	10	31,25%
Total		32	100%

Sumber: diolah oleh Peneliti, 2022

Tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (68,75%) dan perempuan sebanyak 10 orang (31,25%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada kantor PTPN XIII Danau Salak adalah laki – laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden Usia	Persentase %
1	21 – 25	0	0
2	26 – 30	0	0
3	31 – 35	0	0
4	36 – 40	0	0
5	>40	32	100%
Total		32	100%

Sumber: diolah oleh Peneliti, 2022

Tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara lebih dari 40 tahun yakni sebanyak 32 orang (100%), yang mana menunjukkan bahwa semua karyawan di PTPN XIII Danau Salak di Mataraman seluruhnya berusia di atas 40 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jenis Kelamin		Frekuensi	Persentase (%)
		L	P		
1	Menikah	22	10	32	100%
2	Belum/tidak menikah	0	0	0	0
Jumlah		22	10	32	100%

Sumber: diolah oleh Peneliti, 2022

Tabel di atas, diketahui bahwa karyawan PT PTPN XIII Danau Salak di Mataraman seluruhnya sudah menikah, baik laki – laki maupun perempuan.

4. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

No.	Katagori	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMA	31	96,9%
2	S1	1	3,1%
3	S2	0	0
4	S3	0	0
5	Lainnya	0	0
Total		32	100%

Sumber: diolah oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA yakni sebanyak 31 orang (96,9%) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata jenis pendidikan pada karyawan PTPN XIII Danau Salak di Mataraman adalah SMA.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Katagori	Jumlah Responden	Persentase %
1	<1 tahun	0	0
2	1 – 5 tahun	0	0
3	6 – 10 tahun	0	0
4	>10 tahun	32	100%
Total		32	100%

Sumber: diolah oleh Peneliti, 2022

Dari data di atas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah lebih dari 10 tahun yakni sebanyak 32 orang atau (100%) sehingga dapat disimpulkan karyawan bekerja pada kantor PTPN XIII Danau Salak di Mataraman adalah memiliki masa kerja diatas 10 tahun.

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Pentingnya karyawan dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada karyawan sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Adapun persepsi jawaban responden mengenai jaminan kompensasi dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Pertanyaan		Kompensasi									
		Jawaban Responden									
		STS	%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup							5	16%	27	84%
2	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya					2	10%	16	50%	14	40%
3	Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki							14	44%	18	56%
4	Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi							7	22%	25	78%
5	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan							12	37%	20	63%

Sumber: diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan maka dari 32 orang responden yang diteliti, pertanyaan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (84%). Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 16 orang (50%). Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (56%). Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (78%). Sedangkan, tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 20 orang.

2. Deskripsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian kinerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya dalam setiap perusahaan dengan memperhatikan jaminan kompensasi setiap karyawan tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan											
Pertanyaan		Jawaban Responden									
		STS	%	TS	%	RR	%	S	%	SS	%
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target							2	6%	30	94%
2	Saya menyelesaikan tugas karena ,erasa memiliki tanggung jawab terhadap kantor					2	6%	12	38%	18	56%
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya					8	25%	5	16%	19	59%
4	Saya dapat bekerjasama dengan sesame karyawan dan atasan					1	3%	11	34%	20	63%
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan					4	12%	8	25%	20	63%
6	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor					2	6%	4	13%	26	81%

Sumber: diolah oleh Peneliti, 2022

Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, dengan pernyataan bahwa selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yakni 30 orang (94%), saya menyelesaikan tugas karena saya memiliki tanggung jawab terhadap kantor, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 18 orang atau 56%. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 59%, saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan dan atasan, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 20 orang atau 63%. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 20 orang atau 63%. Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yakni sebanyak 26 orang atau 81%.

3. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional, dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Sementara di sisi kantor, mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Di sini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak akan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah, dan dari hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana pada kuesioner kompensasi responden memilih sangat setuju dengan perolehan sebesar 84%. Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lain dengan jumlah setuju sebesar 50%. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jumlah sebesar 56%. Insentif yang diberikan sudah sesuai prestasi dengan jumlah responden 78%. Sedangkan tunjangan kesehatan yang diberikan sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah 63%.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Persero Danau Salak di Mataraman menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang selama ini diberikan dapat memotivasi dan membuat kinerja karyawan meningkat.

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah diharapkan perusahaan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial sehingga ilmu manajemen sumber daya manusia semakin berkembang dan kinerja karyawan bisa lebih meningkat.

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi & Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia 4(2), 137-144
- Fadil Iskandar. (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi: Jurnal Manajemen dan Sains 5(2), 209-213
- Fajarrini P. Danti, Moch. Soe' oed Hakam, Moch. Djudi Mukzam. (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang) : Jurnal Administrasi Bisnis 9(2), 1-9
- Hasibuan, Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, Yaslis, Noor. (2014). *Kinerja, Teori, Penilaian & Pelatihan*, Jakarta: BP FKUM UI
- Moch Rizal, & Fensi Handayani. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses: Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis, & Manajemen 11(1),55-66
- Nugraha Pratama, & Sjahril Effendy Pasaribu. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan: Jurnal Humaniora 5(1),1-4
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suwandi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah 4(1), 238-247