

**PERANAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DI PT.DATINDO
INFONET PRIMA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DI
PT.DATINDO INFONET PRIMA)**

Muhammad Tamjidillah¹, Syahrani², Susila Dewi³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM16310796

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK 060407234

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK060102181

ABSTRAK

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansi dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dan kreativitas para pegawai PT. Datindo Infonet Prima.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 25 karyawan dengan teknik Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuisioner yang dibagikan kepada karyawan langsung. Berdasarkan hasil dari jawaban responden maka di peroleh hasil rata rata jawaban responden terhadap kompensasi yang di berikan yaitu 3,86 dan kinerja 3,98 dimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.DATINDO INFONETPRIMA

(Case study on employees working at PT.Datindo InfonetPrima)

In each company will reach the goal depends on the quality of human resources owned and supported by several other production factors. It is not separated from the role of leaders with participatory and transparent leadership in collaborating with employees to realize the objectives of the organization or the company. Giving personnel attention by providing decent and fair compensation will improve work performance and are expected to work well. This study aims to assess how much compensation influence on productivity and creativity of employees of PT.Datindo InfonetPrima.

This research uses a sample of 25 employees with the technique of data collection techniques used is a questionnaire that is distributed to employees directly. Based on the outcome of the respondent's response, the average result of the respondent's answer to the compensation given is 3.86 and the performance of 3.98 where compensation affects the employee's performance.

Keywords: compensation, performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai kan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Datindo Infonet Prima adalah perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak dalam bidang Banking Equipment & IT. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak,

serta pegawai magang atau praktek kerja lapangan (PKL). Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahunnya dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap pegawai. Dan untuk karyawan magang atau PKL diberikan gaji atau semacam *fee* atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap bulannya.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya,

jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenagakerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat

jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan pada PT. Datindo Infonet Prima ini, penulis akan melakukan sebuah penelitian dengan cara mendatangi langsung kantor Cabang PT. Datindo Infonet Prima yang terletak di Jalan Rahayu, Banjarmasin Timur untuk mengumpulkan data-data pendukung di dalam melakukan penelitian tersebut.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskripsi untuk variabel Kompensasi dan Kinerja

Hasil dari rata-rata variabel kompensasi yang didapat akan dimasukkan dalam kelompok dimana skor 1,00 – 1,79 termasuk sangat rendah (SR) 1,80 – 2,59 termasuk rendah (R) 2,60 – 3,39 termasuk tinggi (T) 3,40 – 4,19 termasuk cukup tinggi (CT) 4,20 – 5,00 termasuk sangat tinggi (ST)

Tabel Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel	Mean	Indikator	Mean
Kompensasi	3,86	Gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	3,72
		Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur.	3,44
		Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan yang memadai.	4,16
		Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (asuransi) yang sesuai kepada karyawan ketika terjadi suatu kecelakaan kerja.	4,08
		Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan yang diharapkan.	3,88

Sumber: Data Primer yang diolah, Juni 2020

Berdasarkan tabel secara umum keseluruhan rata-rata variabel Kompensasi yaitu 3,86. Angka ini menunjukkan bahwa kompensasi menurut penilaian karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan mendorong kinerja para karyawan yang bekerja di PT. Datindo Infonet Prima menjadi lebih baik

Tabel Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel	Mean	Indikator	Mean
Kinerja	3,98	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.	4,16
		Saya mampu mencapai target operasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	3,92
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	3,84
		Saya selalu mengutamakan ketelitian ketika menyelesaikan pekerjaan.	4,04
		Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang sudah ditetapkan perusahaan.	3,96

Hasil dari rata-rata variabel kinerja yang didapat akan dimasukkan dalam kelompok dimana skor 1,00 – 1,79 termasuk sangat rendah (SR) 1,80 – 2,59 termasuk rendah (R) 2,60 – 3,39 termasuk tinggi (T) 3,40 – 4,19 termasuk cukup tinggi (CT) 4,20 – ,00 termasuk sangat tinggi (ST)

1. Kompensasi

. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

1. Terminologi Kompensasi

Beberapa Terminologi Dalam kompensasi :

1) Upah/Gaji, Upah(*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji(*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan

dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan, (Benefit).

Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnyayang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas (Facility) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

2. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

: “Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?”. Pertanyaan tersebut mendasari

organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- 2) Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
- 3) Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
- 4) Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
- 5) Merefleksikan keadilan (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
- 6) Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
- 7) Dapat mencapai keenam kriteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- 8) Dapat mencapai ketujuh kriteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

PEMBAHASAN

1. Peranan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT, Datindo Infonet Prima

Berdasarkan Hasil Analisis diatas dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu berupa kuisioner yg di bagikan langsung

kepada karyawan, di peroleh hasil secara umum keseluruhan rata-rata variabel Kompensasi yaitu 3,86. Angka ini menunjukkan bahwa kompensasi menurut penilaian karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan, dan di berikan sesuai dengan jabatan masing masing karyawan sehingga akan mendorong kinerja para karyawan yang bekerja di PT. Datindo Infonet Prima menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil analisis variabel kinerja di peroleh rata-rata yaitu sebesar 3,98 yang dimana apabila di masukan kedalam kelompok dimana skor 1,00 – 1,79 termasuk sangat rendah (SR) 1,80 – 2,59 termasuk rendah (R) 2,60 – 3,39 termasuk tinggi (T) 3,40 – 4,19 termasuk cukup tinggi (CT) 4,20 – 5,00 termasuk sangat tinggi (ST). Kinerja karyawan PT. Datindo Infonet Prima sudah termasuk dalam katagori Tinggi.

2. Pengaruh kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

. hasil Penelitian diatas berupa jawaban responden terhadap kuisioner yang di berikan maka menurut penulis kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan karna akan berdampak langsung terhadap hasil yang ingin di capai suatu perusahaan atau organisasi.

PENUTUP

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut:

- 1) Profil responden yang penulis peroleh yaitu 25 orang yang bekerja di PT. Datindo Infonet Prima, mayoritas reponden yang penulis teliti kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki dengan rata-rata 13 dari 25 responden dan rata – rata usia

- responden didominasi pada umur 30 – 39 tahun.
- 2) Kompensasi yang diberikan PT Dattindo Infonet Prima ini termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai rata – rata pada variabel kompensasi dengan nilai 3,86.
 - 3) Kinerja dari karyawan yang bekerja di PT.Datindo InfonetPrima ini termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai rata – rata pada variabel kinerja dengan nilai 3,96.
 - 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Datindo InfonetPrima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, H Dito, 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.* Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung*
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, Gerry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga
- Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ke-3. STIE KPN. Yogyakarta.
- Martharia, 1999. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Sepatu BATA.* Jakarta Selatan
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Ternate: Penerbit LepKhair
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.