

# Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim

Ravi Rashad Khair<sup>1</sup>, Askiah<sup>2</sup>, Yulia Tri Kusumawati<sup>3,\*</sup>

<sup>1</sup> Ekonomi Bisnis Dan Politik, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda

Jalan Ir. Juanda, 75124, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: 1911102431331@umkt.ac.id, <sup>2</sup>ask888@umkt.ac.id, <sup>3,\*</sup>ytk716@umkt.ac.id

Email Penulis Korespondensi: 1911102431331@umkt.ac.id

Submitted: 99/99/9999; Accepted: 99/99/9999; Published: 99/99/9999

**Abstrak**– Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Karena data harus dikumpulkan dalam format digital dengan cara disebar, maka teknik penelitian ini adalah kuantitatif. Ini karena tanggapan survei yang diberikan kepada responden dari perusahaan digunakan untuk memperoleh informasi kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 144 orang, sedangkan sampel berjumlah 90 orang. Metode yang digunakan adalah Probability Sampling yang lebih akurat. pemilihan sampel yang memperhitungkan faktor atau kriteria berdasarkan populasi tertentu. Metode pengumpulan data akan di evaluasi pada skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu meliputi regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas dan instrumen penelitian. Temuan menunjukkan bahwa PT. Borneo Sukses Raya Kaltim berpengaruh secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh. Positif. dan. signifikan. variabel. kompensasi. (X) terhadap. kinerja. karyawan. (Y). hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim memiliki dampak sebesar 31,2 % terhadap. Kinerja. karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Kinerja; Produktivitas; Karyawan; SDM

**Abstract**– *Companies really need employees who work efficiently and effectively to produce quality results. Lack of enthusiasm at work can interfere with work productivity. So this research was conducted to find out how much influence compensation has on employee performance at PT. Greater Kalimantan Success East Kalimantan. The research method used in this study is quantitative, because the data must be collected in a digital format by disseminating quantitative information obtained from the survey answers of the respondent companies. The population in this study were 144 people with a sample of 90 people. The sampling technique used is a probability sampling technique, which is more precise, namely purposive sampling, which is a sampling technique with certain considerations or criteria from the population. Data collection techniques will be measured using a likert scale. Data analysis techniques research instrument tests, validity tests, reliability test, simple linear regression, classical assumption tests. The results showed that compensation has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Borneo Great Success East Kalimantan. This research is expected to provide knowledge about the influence of employee performance. This shows that Compensation has an effect on Employee Performance at PT. Borneo Sukses Raya East Kalimantan by 31.2%*

**Keywords:** *Compensation; Performance; Productivity; Employee; Human Resources*

## 1. PENDAHULUAN

Strategi bisnis setiap perusahaan harus dilaksanakan, dan kuncinya adalah sumber daya manusianya. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat dipercaya dan berkualitas. Perusahaan berada di bawah tekanan untuk mempekerjakan orang-orang terampil dalam lingkungan yang kompetitif saat ini untuk meningkatkan keberhasilan mereka dan memungkinkan mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Agar perusahaan berhasil mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia perlu mengadopsi sudut pandang yang lebih komersial.

Halisa (2020) Satu-satunya sumber daya dengan logika, emosi, keinginan, bakat, pengetahuan, inspirasi, kekuatan, dan kerja keras adalah sumber daya. Upaya karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi secara signifikan oleh semua faktor ini. Tanpa bantuan sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya, meskipun perkembangan teknologi dan informasi saat ini sangat pesat.

Kebutuhan distribusi semakin meningkat, sehingga banyak tuntutan yang diberikan pada karyawan. Menurut (Firmandari 2014) kinerja adalah hasil proses kerja yang telah diselesaikan

oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu, menggunakan ide dan upaya untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kinerja karyawan yang prima dan akuntabel dalam pekerjaan yang ditugaskan. Agar sebuah perusahaan berhasil, kinerja karyawannya sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan dalam memberikan pelayanan dan produk yang bermutu tinggi serta dalam menjalankan pelayanannya saat ini memberikan kesan pelayanan yang memikat dan menguntungkan.

Pada PT. Borneo Sukses Raya. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif untuk menghasilkan hasil yang berkualitas. Kurangnya semangat, sangat mengganggu produktivitas kerja. Tetapi beberapa karyawan di perusahaan tampaknya banyak bekerja dengan santai karena mereka percaya bahwa penghasilan mereka tidak mempengaruhi gaji mereka. Dan alasan lain adalah mereka bosan dengan pekerjaan yang tidak bervariasi atau merasa tidak ada pencapaian. Alasan-alasan tersebut dapat memberikan bahwa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja disebabkan oleh rendahnya motivasi, seperti pemberian kompensasi dari pencapaiannya, atau kenaikan karir bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dan telah menguasai pekerjaan di bidangnya.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Kerangka Dasar Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu metodologi berbasis positivis yang digunakan untuk menilai populasi atau sampel tertentu. (1) data yang digunakan adalah kuantitatif, data harus dikumpulkan dalam format digital. Dalam pengkajian ini, data kuantitatif diambil dari tanggapan survei responden PT. Borneo Sukses Raya Kaltim, (2) populasi pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim sebanyak 144 orang, dari populasi tersebut, sampel yang digunakan sebanyak 90 sampel. Dengan menggunakan Purposive Sampling sebagai metode sampel untuk penelitian ini. (3) teknik pengumpulan data yang meningkatkan efisiensi pemrosesan data penelitian dan mempermudah mendapatkan bukti yang kuat. (3) operasionalisasi variabel (jika menggunakan variabel), (4) metode analisis data. Jika jenis penelitian adalah penelitian kualitatif maka harus secara jelas disampaikan metode analisis yang digunakan. Pada metode penelitian tidak perlu ada definisi-definisi dari metode yang digunakan, termasuk operasionalisasi variabel. Metode penelitian dengan komposisi 8 – 10 % dari total halaman artikel.

### **2.2 Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan oleh suatu organisasi kepada seorang pekerja setelah mereka berhasil memberikan tenaganya kepada organisasi tersebut agar organisasi tersebut berhasil dan makmur Indrastuti (2020).

Semua pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang tunai, komoditas berwujud, atau manfaat tidak berwujud, disebut sebagai kompensasi. Mujanah (2019). Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) fungsi kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Abdullah (2014) kinerja merupakan terjemahan dari performance, yang memiliki arti penting sebagai konsekuensi pekerjaan organisasi yang dilaksanakan seefektif mungkin oleh pekerja sesuai dengan instruksi, arahan atasan, kompetensi, dan keterampilan karyawan dalam

mengembangkan penemuannya di tempat kerja. Menurut Prasetyo and Riniwati (2016) kinerja adalah proses perilaku yang menghasilkan ide atau produk ketika seseorang bekerja menuju suatu tujuan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembuatan data yang dipergunakan menjadi valid dan reliabel, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas.

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas**

Uraian	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,557	0,272	VALID
	Y <sub>2</sub>	0,672		VALID
	Y <sub>3</sub>	0,730		VALID
	Y <sub>4</sub>	0,639		VALID
	Y <sub>5</sub>	0,757		VALID
	Y <sub>6</sub>	0,757		VALID
	Y <sub>7</sub>	0,745		VALID
	Y <sub>8</sub>	0,708		VALID
	Y <sub>9</sub>	0,742		VALID
	Y <sub>10</sub>	0,744		VALID
Kompensasi (X)	X <sub>1</sub>	0,633	0,278	VALID
	X <sub>2</sub>	0,708		VALID
	X <sub>3</sub>	0,776		VALID
	X <sub>4</sub>	0,649		VALID
	X <sub>5</sub>	0,703		VALID
	X <sub>6</sub>	0,793		VALID
	X <sub>7</sub>	0,764		VALID
	X <sub>8</sub>	0,794		VALID

Sumber: data diolah

Pada tabel 1, dinyatakan dari semua pernyataan sesuai syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk itu diambil kesimpulan bahwa seluruh pernyataan layak digunakan, karena 0,557-0,744 dan 0,633-0,794 > 0,174 sehingga instrumen penelitian yang dipakai memiliki untuk dianalisis lebih lanjut.

#### Uji Realibilitas

**Tabel 2 Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	> 0,6	Reliabel
Kompensasi (X)	0,870	> 0,6	Reliabel

Sumber: data diolah

Pada tabel 2, pengujian reliabilitas nilai pada *cronbach's alpha* 0,886 & 0,870 > 0,6. Maka diambil kesimpulan untuk instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

#### Uji Analisis Data

**Tabel 3 Koefisien**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.298	2.870		9.162	.000
Total_X	.532	.084	.558	6.312	.000

*Sumber: data diolah*

Pada tabel 3, persamaan regresi linear sederhana menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif atau searah antara kinerja karyawan dan kompensasi, menambahkan satu perangkat untuk peningkatan kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,532. Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung melebihi t tabel mendukung kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim.

### 3.1 Pembahasan

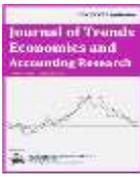
Karyawan yang telah memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan diberikan kompensasi oleh perusahaan. Untuk dapat menghasilkan kerja seseorang secara kualitatif dan kuantitatif membutuhkan kompensasi sebagai penyemangat dalam bekerja. Salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi guna memenuhi kebutuhan, dan dari pihak perusahaan membayar karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan untuk memajukan perusahaan. Kompensasi dalam perusahaan turut memberikan pengaruh baik untuk kinerja karena adanya pemberian reward, asuransi, fasilitas, tunjangan, dan gaji yang diberikan oleh atasan dapat mendorong dan menjadikan karyawan lebih baik dalam pekerjaannya. Apabila hal tersebut tidak diterima oleh karyawan seperti fenomena yang ditemukan dalam perusahaan bahwa rendahnya pemberian kompensasi kepada karyawan, berakibatkan kinerja karyawan menurun karena merasa tidak dihargai oleh atasan dan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Menurut temuan eksperimen dan studi, kompensasi memiliki dampak yang substansial dan menguntungkan terhadap beberapa karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Karyawan menerima kompensasi sebagai sarana untuk mendorong semangat dalam bekerja. Kinerja karyawan diantisipasi meningkat dengan pemberian kompensasi berupa upah/gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas dan asuransi, dengan hasil tugas yang diselesaikan, perilaku yang baik, dan kepribadian. Apabila kompensasi diberikan dengan tidak memenuhi keinginan karyawan maka mengakibatkan kinerja karyawan yang rendah dan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Hasil dalam penelitian yang dilakukan sesuai pada penelitian terdahulu oleh Yudianto (2015), Panjaitan *et al.* (2018), Irnawati and Samcay (2020), dan Alfiansyah (2021) diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Menurut temuan eksperimen dan studi, kompensasi memiliki dampak yang substansial dan menguntungkan terhadap beberapa karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Karyawan menerima kompensasi sebagai sarana untuk mendorong semangat dalam bekerja. Kinerja karyawan diantisipasi meningkat dengan pemberian kompensasi berupa upah/gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas dan asuransi, dengan hasil tugas yang diselesaikan, perilaku yang baik, dan kepribadian.

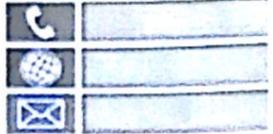


## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada seluruh pihak yang terlibat khususnya pihak PT. Borneo Sukses Raya Kaltim yang telah berkontribusi dalam penelitian yang telah dilakukan.

## REFERENCES

- Abdullah, Ma'ruf M. 2014. Manajemen Bisnis Syariah *Manajemen Bisnis Syariah*.
- Alfiansyah, Moch. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 145–55.
- Edy Sutrisno. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Halisa, Novia Nour. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1(2 Desember): 14–22.
- Indrastuti, Sri. 2020. "Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik." In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, , 1–339.
- Irnawati, Jeni, and Samcay Samcay. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia." *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* 4(1): 1–13.
- Mujanah, Siti MBA. Ph.D. 2019. *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi*.
- Panjaitan, Mangasa, Ade Oktaviani Sinaga, and Eva Deliana Manurung. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia." *Jurnal Manajemen* 4(3): 83–92.
- Prasetyo, Bachtiar Dwi, and Harsuko Riniwati. 2016. "Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries Bachtiar Dwi Prasetyo 1) and Harsuko Riniwati 2\*) 2)." 04(01): 16–27.
- Yudianto, K. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Industri Karoseri Argasa Magelang, Jawa Tengah." *Jurnal Manajemen Dirgantara* 8: 15–28. <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/106>.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Askiah, S.E., M. Si  
NIDN : 28037306  
Nama : Ravi Rashad Khair  
NIM : 1911102431331  
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik  
Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim" telah di submit pada Jurnal Scientia pada tahun 2023 <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Mahasiswa

**Ravi Rashad Khair**

Samarinda, 25 Juli 2023

**Askiah, S.E., M. Si**  
**NIDN. 28037306**