
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT ASURANSI
JIWA BRINGIN JIWA SEJAHTERA (BRINGIN LIFE) JAKARTA**

Ratna Deli Sari
ASM BSI Jakarta
e-mail: ratna.rds@bsi.ac.id

Abstrak

Dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat, tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan pandangan tersebut, maka penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (Bringin Life) Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang disusun berdasarkan metode penelitian kuantitatif untuk dimensi dan indikator kepada sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Akuntansi dan Keuangan pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (Bringin Life) Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 24 orang. Skala yang digunakan adalah skala *likert*. Sedangkan teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji koefisien korelasi, determinasi dan persamaan regresi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sebesar **0,657** yang berarti terdapat pengaruh yang “kuat” antara kompensasi dengan kinerja karyawan Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (Bringin Life) Jakarta dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar **43,2%** dan selebihnya sebesar **56,8%** dipengaruhi oleh faktor lain

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini masih tetap relevan menjadi fokus suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi dengan tingkat baik dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen eksekutif, manajer dan *supervisor* bekerja untuk menyelaraskan kinerja pegawai dengan tujuan/sasaran perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang ada pada perencanaan strategi perusahaan. Keberhasilan suatu kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok kerja tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Maka penerapan kompensasi di perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Kompensasi biasanya dilakukan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas cukup baik dan menghasilkan kinerja yang efektif. Sehingga dengan

adanya kompensasi ini juga dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi.

Perusahaan dan hasil kinerja karyawan memiliki hubungan karena saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utama, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Kompensasi yang diberikan juga harus sebanding dengan kinerja yang telah dihasilkan karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan dan menunjang keberhasilan perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi pada umumnya berdampak positif terhadap organisasi/perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang di terima oleh karyawan dari organisasi dimana mereka bekerja. Terkait dengan itu, beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang manajemen kompensasi.

Menurut Kadarisman (2014:51) “Kompensasi memiliki arti penting karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya”.

Menurut Notoatmodjo (2009:142) mengemukakan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka”.

Sementara menurut Samsudin (2006:187) mengemukakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Definisi kompensasi menurut Hasibuan (2014:118) adalah "sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima seseorang atau sekelompok orang dari sebuah organisasi/ perusahaan sebagai balasan atas pekerjaan atau prestasi yang mereka berikan kepada perusahaan, baik kompensasi itu berupa finansial atau nonfinansial.

2.1.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Terkait dengan bahasan tentang fungsi dan tujuan kompensasi tersebut, berikut ini teori, konsep, batasan, serta definisi yang dikemukakan Samsudin (2006:188).

1. Fungsi Pemberian Kompensasi adalah sebagai berikut:
 - A. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
 - B. Penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
 - C. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi adalah sebagai berikut:

- A. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
Karyawan menerima kompensasi berupa bentuk gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economy security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- B. Meningkatkan produktivitas kerja
Pemberian kompensasi semakin yang makin baik dan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- C. Memajukan organisasi atau perusahaan
Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan semakin besar.
- D. Menciptakan keseimbangan dan keahlian
Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

Pemberian kompensasi ini bagaimanapun juga tentu tujuan utamanya adalah mencari nafkah dan sumber rezeki untuk menghidupi dirinya dan keluarga. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat konsentrasi bekerja dan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

2.1.3 Komponen-Komponen Kompensasi

Sofyandi (2008:159) mengemukakan bahwa kompensasi dikategorikan menjadi 2 golongan besar, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah suatu balas jasa yang berikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasi kerja untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus.

2. Kompensasi tidak langsung langsung (*indirect compensation*) adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun maupun fasilitas- fasilitas dan pelayanan yang diberikan karyawan.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan menurut Hasibuan (2014:127), antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan undang-undang
Pemerintah dengan undang-undang menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup/*cost of living*
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

- g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan menerima kompensasi lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan seorang karyawan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

- i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kompensasi perekonomian sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (keselamatan) kecil, maka tingkat kompensasi/balas jasa relatif rendah.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simamora (2015:339) mengemukakan “kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Sementara Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sturman dalam Supratikno, dkk. (2006:12) “kinerja adalah suatu konstruk yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada yang sedang

evaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi”.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

- a. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- b. *Motivation* = *Attitude + Situation*
- c. *Ability* = *Knowledge + Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memperoleh data sebagai acuan penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi (*Observation*)

Proses pengamatan objek penelitian secara langsung pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (Bringin Life) Jakarta Divisi Akuntansi dan Keuangan yang beralamat Jl. HR Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2 Jakarta 12950.

2. Wawancara (*Interview*)

Suatu bentuk metode riset dengan mengajukan beberapa pertanyaan terhadap orang yang mempunyai peran penting pada objek penelitian penulis. Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada Bapak Oni Indrawan sebagai senior staf II Akuntansi dan Keuangan mengenai pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (Bringin Life) Jakarta.

3. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan memberikan lembar daftar pertanyaan kuesioner kepada 24 orang karyawan Divisi Akuntansi dan Keuangan pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (Bringin Life) Jakarta.

4. Studi Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan pada saat kegiatan berlangsung dan mengambil data-data tertulis yang ada di perusahaan untuk mendukung proses penelitian ini

IV. PEMBAHASAN

Analisis Variabel X terhadap Y

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mencari pengaruh di antara kedua variabel, digunakan perhitungan dengan rumus koefisien korelasi, dengan diketahui:

$$\begin{aligned}N &= 24 \\ \sum X &= 1419 \\ \sum Y &= 1516 \\ \sum X^2 &= 84239 \\ \sum Y^2 &= 96222 \\ \sum XY &= 89894\end{aligned}$$

$$r = 0,657$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang kuat sebesar 0,657 antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,657 termasuk pada kategori “kuat” Jadi terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) maka digunakan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,657^2 \times 100\% \\ &= 0,432 \times 100\% \\ &= \mathbf{43,2\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dari koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 43,2% artinya bahwa 43,2% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan selebihnya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Persamaan Regresi

Bentuk umum regresi sederhana yang ditunjukkan dengan persamaan garis linier sederhana yang menunjukkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen.

Berikut pehitungannya:

$$Y = a + bX$$

Setelah nilai α dan β ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 17,950 + 0,765X \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa:

1. Nilai $a = 17,950$ artinya jika nilai kompensasi $X=0$, maka tingkat (Y) kinerja yang terbentuk berdasarkan perhitungan berupa regresi sebesar 17,950 atau dengan kata lain variabel kinerja karyawan sudah ada tanpa dipengaruhi oleh variabel kompensasi.
2. nilai $b = 0,765$ artinya, apabila X naik 1 atau setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 maka akan dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,765 nilai satuan.
3. Berdasarkan uji persamaan regresi disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu $Y = 17,950 + 0,765$

V. KESIMPULAN

Pada bab ini peneliti memberikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi

Akuntansi dan Keuangan pada Kantor Pusat PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (*Bringin Life*) Jakarta. Kesimpulan yang penulis ambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan uji koefisien korelasi maka ditemukan hasil sebesar **0,657** yang berarti terdapat hubungan yang "kuat" antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan perhitungan dari uji koefisien determinasi (Kd) diperoleh hasil sebesar **43,2%** yang menunjukkan bahwa 43,2% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan selebihnya sebesar **56,8%** dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Berdasarkan perhitungan uji persamaan regresi diperoleh $Y = 17,950 + 0,765X$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Kasmir, 2008. Etika Customer Service. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, 2011. Etika Customer Service. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiono. 2007. Statistika Untuk Penelitian. Cet 12. Bandung: CV Alfabeta. Sunyoto, Danang. 2013. Metode dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)
- Supranto, J. 2011. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Cet 4. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Ridwan. 2010. Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2008. Service Management. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yamit, Zulian. 2010. Manajemen Kualitas Produk & Jasa. Yogyakarta: Ekonosia