

Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Kintetsu World Express

Cuhenda¹, Asye Rachmawaty², Chusnul Abidah³

^{1,2,3} Politeknik LP3I

e-mail: ¹cuhenda@plb.ac.id, ²asyerachmawaty@plb.ac.id, ³chusnulabidah376@gmail.com

Abstrak

Fokus dari kajian ini untuk menilai peran kompensasi pada kinerja karyawan di perusahaan Kintetsu World Express. Kompensasi adalah variabel penting yang memicu produktivitas karyawan, sehingga pengelolaan kompensasi yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap kinerja individu maupun perusahaan. Kerangka penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dengan analisis hubungan asosiatif untuk mengungkap korelasi antara faktor variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap responden yang merupakan karyawan aktif perusahaan. Untuk menganalisis data, memakai analisis regresi linier sederhana guna mendeteksi kekuatan dan arah hubungan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), artinya semakin bagus sistem kompensasi yang diterapkan, maka karyawan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan strategi kompensasi dengan tujuan dapat mendorong pencapaian sasaran perusahaan dengan maksimal.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kuantitatif, Asosiatif, Kintetsu World Express.

Abstract

The focus of this study is to assess the role of compensation on employee performance at Kintetsu World Express. Compensation is an important variable that triggers employee productivity, so proper compensation management can have a significant impact on both individual and company performance. The research framework used is quantitative with associative relationship analysis to reveal the correlation between independent variable factors (X) and dependent variables (Y). Data were collected by distributing questionnaires to a number of respondents who were active employees of the company. To analyze the data, using simple linear regression analysis to determine the strength and direction of the relationship between the independent variable (X) and the dependent variable (Y). The results of the study indicate that there is a positive and significant relationship between the independent variable (X) and the dependent variable (Y), meaning that the better the compensation system implemented, the higher the performance given by employees. This finding implies that companies need to continue to evaluate and develop compensation strategies in order to maximize the achievement of company goals.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Quantitative, Associative, Kintetsu World Express

1. Pendahuluan

Saat ini kondisi persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan dituntut harus mengelola tenaga kerja mereka secara strategis serta efektif. Sumber

Daya Manusia bukan hanya aset utama perusahaan, tetapi juga komponen penting yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem kompensasi adalah instrumen penting dalam manajemen Sumber

Daya Manusia, yang tidak hanya berperan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi mencakup semua bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan pada karyawan baik apresiasi berupa finansial maupun non-finansial, diartikan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Menurut Septiani et al. (2014), manajemen kompensasi yang efektif dapat menjadi alat strategis dalam menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Dalam perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan dalam mendukung keberhasilan operasional dan pencapaian target jangka panjang. Kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas, serta mengurangi tingkat turnover karyawan.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Sembiring dan Prasetyo (2018), menyatakan bahwa kompensasi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas kinerja mereka. Temuan serupa juga diperoleh oleh Mubaroq dan Zulkarnaen (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Perusahaan Kintetsu World Express sebagai perusahaan logistik global, memiliki kebutuhan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi tenaga kerja. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, perusahaan perlu memiliki sistem kompensasi yang terstruktur dan berdasarkan prinsip keadilan serta kinerja, agar mampu memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik.

Tujuan penelitian ini adalah mendeteksi kontribusi peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Kintetsu World Express. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini berfokus pada interaksi antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan, melalui pengumpulan data

primer berupa kuesioner dan analisis statistik yang relevan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan merumuskan sistem kompensasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang diatas, pertanyaan yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kompensasi yang diberikan perusahaan Kintetsu World Express terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pandangan karyawan terhadap kompensasi yang diterima?
3. Sejauh mana peran kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan?

2. Metode Penelitian

2.1. Metode

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu metode yang bertujuan guna mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih secara statistik. Metode ini mampu memberikan hasil yang objektif dan terukur, serta dapat diuji secara empiris. Dalam konteks penelitian ini, fokus utamanya adalah mengukur variabel independent kompensasi dengan variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipandang tepat karena memungkinkan untuk mengolah data dalam bentuk angka, menghitung kekuatan hubungan antar variabel, serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis

Penelitian dilaksanakan pada Perusahaan Kintetsu World Express, yaitu sebuah perusahaan ekspedisi dan logistik memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang kompleks dan dinamis. Perusahaan ini dipilih karena memiliki struktur manajemen SDM yang cukup baik, serta menerapkan sistem kompensasi yang relative lengkap, baik secara finansial maupun non-finansial. Sehingga perusahaan ini dinilai representative untuk menggambarkan keterkaitan antara kompensasi dan kinerja dalam konteks industri logistik

Penelitian menggunakan populasi yang merupakan seluruh karyawan di salah satu cabang Perusahaan Kintetsu World Express, karena jumlah karyawan yang relative terbatas dan dapat dijangkau seluruhnya peneliti menggunakan teknik

sampel jenuh (total sampling), yang merupakan metode di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini sangat tepat digunakan apabila populasi relative kecil atau kurang dari 100 orang, sehingga setiap tenaga kerja memiliki peluang yang sama untuk dianalisis secara menyeluruh.

a. Variabel Penelitian

Instrument penelitian terdiri dari dua variabel. Variabel independen adalah variabel bebas yaitu kompensasi (X), yang meliputi indikator seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, serta kompensasi non finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Pemilihan indikator tersebut didasarkan pada teori Milkovich et al. (2014) dan Hasibuan (2007), yang mengungkapkan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk apresiasi yang diperoleh karyawan, baik dalam bentuk finansial (uang) maupun non-finansial (pengakuan dan kenyamanan kerja). Indikator ini dipilih karena mencerminkan aspek kompensasi yang paling relevan dalam konteks perusahaan logistic yang kompetitif.

Variabel dependen adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), variabel ini diukur berdasarkan beban kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab serta kekompakan bekerja dalam tim. Pemilihan indikator mengacu pada pendapat Mangkunegara (2009) dan Mathis & Jackson (2006), bahwa pengukuran kinerja harus mempertimbangkan faktor individual dan sosial dalam lingkungan kerja, termasuk kemampuan untuk bekerja sama dan kontribusi terhadap pencapaian tim.

Dengan penyusunan indikator tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memahami secara menyeluruh bagaimana pandangan karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan serta dampaknya terhadap produktivitas secara nyata.

b. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Setiap responden diminta memberikan penilaian terhadap serangkaian pertanyaan yang terkait dengan kompensasi dan kinerja mereka, menggunakan skala likert 1 hingga 5 (dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju).

Skala ini dipilih karena mencerminkan tingkat pandangan dan sikap responden terhadap variabel yang diteliti.

Selain data utama, data pendukung juga digunakan untuk melengkapi informasi penelitian. Data pendukung didapatkan dari buku, jurnal, dan referensi ilmiah lain yang mendukung landasan teori dan kerangka berpikir penelitian

Selanjutnya, data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana guna menilai sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan terlebih dahulu terhadap instrument kuesioner guna memastika keabsahan dan konsistensi data, sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan guna mengidentifikasi apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur hal yang ingin diteliti. Pengujiannya menggunakan metode Pearson Correlation yaitu menghitung hubungan antara masing-masing item pernyataan dengan total poin variable terkait. Jumlah responden dalam penelitian adalah 50 orang, sehingga berdasarkan tabel nilai kritis r Pearson dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 48$, dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh angka r tabel = $0,279$. Sebuah pertanyaan dianggap valid ketika hasil dari r hitung $> r$ tabel, dan layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Uji reliabilitas dipergunakan guna menilai sejauh mana instrument penelitian memberikan hasil yang konsisten. Menggunakan Teknik Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila nilai dari Cronbach's Alpha lebih dari $0,70$. Djatmiko (2018:93) menyatakan, reliabilitas suatu instrument dapat diklasifikasikan ke dalam lima kriteria, yang ditentukan berdasarkan nilai koefisien reliabilitas. Berikut penjelasan mengenai kriteria tingkat reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Tingkat Reliabilitas Instrumen

<i>Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0 sampai 0,19	Sangat Rendah
0,2sampai 0,34	Rendah

0,35 sampai 0,64	Cukup
0,65 sampai 0,84	Tinggi
0,85 sampai 1	Sangat Tinggi

Sumber: Djatmiko (2018:93)

d. Analisa Data

Adanya analisis data dalam penelitian ini dilakukan guna menjawab rumusan masalah serta menguji kebenaran hipotesis yang sudah dirumuskan. Proses analisis diawali dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data secara umum, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana guna mengidentifikasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Cara ini digunakan guna menguji sejauh mana variabel kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dilakukannya uji t guna mengidentifikasi apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Seluruh proses dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel untuk memastikan hasil yang diperoleh lebih akurat dan objektif.

2.2. Kerangka Pikir

Kompensasi menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi perilaku dan performa kerja karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi bukan hanya bentuk balas jasa finansial semata, tetapi juga mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi individu. Kompensasi yang adil dan layak dapat membangkitkan motivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk memberikan performa terbaiknya.

Kerangka pikir penelitian ini berdasarkan Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikembangkan oleh John Stacy Adams (1965). Menurut teori ini, individu terdorong untuk mempertahankan keadilan antara input (usaha, waktu, pengalaman) dan output (kompensasi, penghargaan). Ketika tenaga kerja merasa bahwa kompensasi yang mereka peroleh tidak sama dengan kontribusi mereka, atau tidak adil dibandingkan rekan kerja yang lain, maka akan muncul ketidakpuasan dan menurunnya kinerja.

Penelitian ini juga dapat diperkuat dengan Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori

ini menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk bekerja ketika individu tersebut percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan memberikan hasil (kompensasi) yang sesuai harapan. Sistem kompensasi yang jelas dan terukur dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan pencapaian kerja.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan guna mengidentifikasi seberapa besar peran kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Kintetsu World Express, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif.

Variabel kompensasi (X) dalam penelitian ini mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan, baik penghargaan finansial (seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan lain-lain) ataupun non-finansial (seperti hadiah, kemudahan bekerja, kesempatan pengembangan karir, dan lain-lain). Variabel kinerja karyawan (Y) dinilai berdasarkan indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja dalam tim.

Arah dan tujuan penelitian dapat dipahami dengan lebih baik apabila didukung oleh kerangka berpikir yang menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti menyajikan visualisasi kerangka berpikir yang ditampilkan Gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan pada Gambar 1, peneliti merumuskan dua hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis Nol (H₀): Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- Hipotesis Alternatif (H₁): Kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan guna mengidentifikasi seberapa besar setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mempresentasikan konstruk yang diukur. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi

Pearson Product Moment antara poin setiap item dengan poin total variabel. Item dinyatakan valid ketika memiliki nilai korelasi antara poin setiap item dan poin total melebihi nilai r tabel yang sudah ditetapkan. Berikut hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir Kuesioner	Pearson's Corelation
1	0,726
2	0,659
3	0,801
4	0,707
5	0,889
6	0,729
7	0,537
8	0,812
9	0,724
10	0,837

Sumber: Pearson Corelation

Pengujian dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment yaitu membandingkan antara poin tiap pertanyaan dengan poin total dari variabelnya. Penelitian ini menggunakan jumlah responden 50 orang, sehingga nilai kritis r tabel pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = n – 2 (48) adalah sebesar 0,279. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai r-hitung > r-tabel

Sesuai hasil perhitungan uji validitas, semua pertanyaan dalam variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (0,279) dan signifikan secara statistik. Nilai korelasi tertinggi mencapai 0,889 dan yang terendah tetap berada diatas batas kritis. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrument dinyatakan valid secara statistik dan bisa untuk digunakan dalam proses pengumpulan data selanjutnya.

3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi internal dari instrument kuesioner. Pengujian reliabilitas menggunakan Teknik Cronbach's Alpha, dimana nilai lebih dari 0,70 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. Berikut interpretasi nilai Cronbach's Alpha (α) ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Interpretasi Nilai Cronbach's Apha(α)

Data yang terkumpul dihitung menggunakan rumus Cronbach's Alpha :

$$\alpha = \frac{5}{4} \left(1 - \frac{Var1 + \dots + Var5}{Var(T)} \right)$$

Variabel X (Kompensasi):

$$\alpha = \frac{5}{4} \left(1 - \frac{Var1 + \dots + Var5}{Var(T)} \right)$$

$$\alpha = 1,25 \times (1 - 0,35750217477) = 0,803$$

Variabel Y (Kinerja Karyawan):

Nilai α	Interpretasi
$\alpha \geq 0,90$	Sangat Tinggi
$0,80 \leq \alpha < 0,90$	Tinggi
$0,70 \leq \alpha < 0,80$	Cukup / Layak
$0,60 \leq \alpha < 0,70$	Rendah
$\alpha < 0,60$	Tidak Reliable

$$\alpha = \frac{5}{4} \left(1 - \frac{Var1 + \dots + Var5}{Var(T)} \right)$$

$$\alpha = 1,25 \times (1 - 0,38555424777) = 0,768$$

Sesuai hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa instrument untuk variabel kompensasi (X) mempunyai konsistensi internal yang tinggi dengan angka sebesar 0,803 menunjukkan bahwa instrument mampu mengukur variabel kompensasi secara konsisten di berbagai responden dengan konteks dan kondisi yang serupa. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki reliabilitas yang baik / layak dengan nilai yang dimiliki 0,768 nilai tersebut berada di atas ambang minimum 0,70 yang disarankan oleh Nunnally (1978), kedua variabel ini memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner untuk masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik dan dapat mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian.

3.3. Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun untuk mengetahui peran kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dianalisis menggunakan regresi sederhana dengan bantuan Microsoft Excel.

Analisis deskriptif dilakukan guna mendeteksi tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dalam variabel

kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Pada variabel kompensasi, indikator pemberian gaji pokok memiliki rata-rata sebesar 3,96 yang menunjukkan sebagian besar tenaga kerja setuju bahwa gaji pokok sudah sesuai. Indikator pemberian bonus sesuai pencapaian kerja memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,1, yang menunjukkan bahwa bonus dianggap sebagai bentuk kompensasi yang paling memuaskan. Kesempatan untuk berkembang yang setara memperoleh rata-rata 3,7, menunjukkan bahwa responden merasa memiliki peluang yang sama untuk berkembang dalam pekerjaan. Sementara itu, tunjangan hanya memperoleh nilai rata-rata 2,7, dan penghargaan atas prestasi mendapat nilai paling rendah yaitu 2,4, yang menunjukkan bahwa masih ada ketidakpuasan dari karyawan terhadap tunjangan dan penghargaan yang diberikan.

Variabel kinerja karyawan, indikator bekerja dengan tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata tertinggi di angka 3,86, diikuti oleh pekerjaan sesuai target dengan rata-rata 3,72. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam menjalankan tanggung jawab dan mencapai target kerja. Namun, bekerja sesuai prosedur hanya memperoleh nilai rata-rata 2,00, bekerja dalam tim sebesar 2,07, dan tepat waktu dalam pekerjaannya hanya 1,68. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam hal kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan kerja sama tim. Maka dari itu, meskipun kinerja individu dalam hal tanggung jawab dan pencapaian target sudah baik, aspek aspek lainnya masih perlu ditingkatkan.

3.4. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Berikut hasil output regresi linear sederhana:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear

Regression Statistics	
Multiple R	0.405783068
R Square	0.164659899
Adjusted R Square	0.14725698
Standard Error	0.757078999
Observations	50

Berdasarkan Tabel 4 di atas, Multiple R bernilai sebesar 0,4058. Dari nilai ini diketahui adanya hubungan positif dan cukup kuat antara variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai

R Square sebesar 0,1647 menunjukkan bahwa sekitar 16,47% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi yang diberikan. Artinya, masih terdapat 83,53% variasi lainnya yang dipengaruhi oleh factor-faktor lain di luar variabel kompensasi seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,1473 mengindikasikan bahwa kekuatan model regresi sedikit lebih rendah setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan masih belum cukup tangguh, tetapi dapat memberikan pemahaman awal tentang sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai standart error diangka 0,7571 merupakan rata-rata kesalahan prediksi dalam model, yang masih dapat diterima dalam penelitian sosial karena model tersebut masih menunjukkan hubungan yang signifikan dan memberikan informasi.

b. Uji t.

Uji t dipergunakan guna menguji secara parsial apakah variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). berikut hasil dari uji t:

Tabel 5. Hasil Uji t

	Intercept	3.6
<i>Coefficient</i>	1.411632937	0.361810598
<i>Standart Error</i>	0.412190134	0.117624667
<i>t Stat</i>	3.424713	3.075976
<i>P-value</i>	0.001269342	0.003459312
<i>Lower 95%</i>	0.582869127	0.125310353
<i>Upper 95%</i>	2.240396746	0.598310843
<i>Lower 95.0%</i>	0.582869127	0.125310353
<i>Upper 95.0%</i>	2.240396746	0.598310843

Sesuai hasil dari tabel diatas, t memperoleh angka sebesar 3,08 dengan nilai signifikan (p-value) sebesar 0,003. Karena nilai p lebih kecil dari batas signifikan (α) =0,05 ($0,003 < 0,05$), bisa disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Diartikan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara matematis, hal ini juga didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,36, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu unit akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,36 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Karena t -hitung $>$ t -tabel dan p -value $<$ 0,05, maka Hipotesis 0 ditolak dan Hipotesis 1 diterima. Hasil ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam memicu keinginan karyawan guna memberikan input lebih baik. Selain itu, temuan ini juga selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian pekerjaan.

3.5. Pembahasan

Penelitian ini memaparkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang baik dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka peningkatan kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Hasil ini selaras dengan teori kompensasi yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah indikator penting dalam memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik. Selain itu, hasil ini juga mendukung berbagai studi sebelumnya yang mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai melalui kompensasi yang adil maka mereka cenderung memberikan performa yang lebih tinggi.

Kompensasi yang layak dan adil memberikan rasa puas dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Hasil korelasi yang signifikan juga memperkuat bahwa kebijakan kompensasi harus menjadi perhatian manajerial dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun demikian, nilai R Square yang masih tergolong rendah (16,47%) menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kepemimpinan juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian oleh Sembiring dan Prasetyo (2018) misalnya, menekankan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kerja. Dengan kata lain, motivasi dapat bertindak sebagai variabel

mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menyoroti pentingnya sistem kompensasi yang tidak hanya layak secara finansial, tetapi juga mampu menciptakan rasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawab kerja.

Analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai t sebesar 3,075976 dengan nilai p -value 0,003549. Posisi nilai yang dihasilkan di bawah ambang batas signifikan 0,005, yang berarti t -hitung lebih besar dari t -tabel dan p -value lebih kecil dari 0,05. Jadi, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Kesimpulannya, kompensasi benar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kompensasi yang diterapkan perusahaan akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis regresi linier sederhana, kompensasi Kintetsu World Express benar memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien sebesar 3,6 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0035 ($<$ 0,05), artinya hipotesis alternatif (H_1) diterima. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin meningkat juga kinerja yang karyawan berikan.

Hal ini mendukung teori kompensasi serta berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan bagaimana pentingnya sistem penghargaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kompensasi yang adil dan proposional mampu membangkitkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Kebijakan kompensasi tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Namun, dengan nilai R-kuadrat sebesar 0,1647, kompensasi hanya dapat menjelaskan sekitar 16,47% fluktuasi kinerja karyawan. Ini mengidentifikasi bahwa terdapat faktor di luar kompensasi yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban

kerja, serta hubungan antar rekan kerja. Ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan holistik, tidak hanya bertumpu pada kompensasi semata.

Temuan beberapa aspek kompensasi, seperti tunjangan, penghargaan atas prestasi, dan ketepatan waktu kerja, masih mendapat penilaian yang rendah. Temuan ini menyatakan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan sistem kompensasi yang berlaku saat ini. Kurangnya keberagaman atau kejelasan dalam sistem penghargaan juga dapat menjadi alasan menurunnya motivasi kerja.

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi penghargaan non-finansial seperti sertifikat, pengakuan resmi, atau peluang pengembangan karier sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat dilibatkan secara aktif melalui survei internal atau forum diskusi untuk memberikan masukan terhadap sistem kompensasi yang ada, sehingga kebijakan yang diterapkan lebih tepat sasaran.

Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independent, yaitu kompensasi. Maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel mediasi seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Serta menggunakan metode analisis regresi berganda atau *structural equation modeling* supaya dapat menggambarkan hubungan antar variabel dengan lebih kompleks.

Referensi

Ardillah, S., Ridwan, M. S., & Retnaningsih, W. (2020). Pengaruh system manajemen rekrutmen, employee engagement, kompensasi terhadap

motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ekspedisi. *Media Mahardika*, 18(3), 364-377.

Djatmiko, I. W. (2018). *Strategi Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Bidang*. Yogyakarta; UNY Press.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (10th ed.)*. South- Western College Publishing.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Geehart, B. (2014). *Compensation (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.

Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, dan Akuntansi)*, 1(3), 72-74.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of human resource management (4th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw- Hill.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi (10th ed.) Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 275-282.