
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan DM *Beauty* Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin

Angela Novilia Leonard¹, Erini Junita Sari^{2*}, Hanifah³

STIE Indonesia Banjarmasin, Indonesia

*)Korespondensi Email: erini@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

Jln. H. Hasan Basry no. 9-11 Banjarmasin 70123 Telp. 0511-3304652 Faks. 0511-3305238

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on the employee's performance of DM Beauty Klinik Salon and Spa in Banjarmasin. This research used explanatory research and the research approach used associative approach. The sampling technique for this study used non-probability sampling, namely saturated sampling. The samples in this study were all employees of the DM Beauty Klinik Salon and Spa in Banjarmasin, with the total of 126 people. The data collection method used in this study was questionnaire. The technique used in data analysis was simple linear regression and t-test with SPSS version 23 to test the significance of the relationship between variables and to measure the magnitude of the influence of the compensation variable and employee performance variables. The results of the t-test analysis showed a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the analysis has a positive and significant effect, which means that compensation has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin yang berjumlah 126 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah dengan regresi linear sederhana dan uji t dengan SPSS versi 23 untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dan untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Hasil analisis uji t menunjukkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti analisis berpengaruh positif dan signifikan artinya pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik tersebut. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran kompensasi yang sama untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama. Hal ini juga berlaku di DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin.

DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin hadir untuk memberikan produk dan pelayanan yang berkualitas untuk para wanita di daerah, khususnya di Banjarmasin dan sekitarnya. Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan peran serta seluruh elemen sumber daya manusia (SDM) secara optimal diantaranya memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Kompensasi juga merupakan salah satu alasan mengapa pegawai harus menggunakan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja. Menurut Martoyo dalam Priansa (2016:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employee*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2011:188) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, dan mempertahankan karyawan. Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih berjuang bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik. Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kompensasi yang diberikan oleh DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin antara lain adalah gaji dan tunjangan. Gaji yang di berikan kepada karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu perbulan, sedangkan tunjangan diberikan pada hari raya yang disebut Tunjangan Hari Raya (THR). Adapun

permasalahan yang penulis temukan pada DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin yaitu gaji yang diberikan masih kurang adil dimana para senior atau karyawan yang sudah lama bekerja mendapatkan gaji yang lebih tinggi padahal pekerjaan yang dilakukan sama dengan para junior atau karyawan yang baru bekerja. Selain itu, tidak ada bonus lagi bagi karyawan yang kinerjanya baik. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin yang bergerak dalam bidang jasa.

2. Hipotesis

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin.

H1 = Ada pengaruh secara yang signifikan untuk mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu dengan menjelaskan pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Sementara pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala. Data yang dikumpulkan adalah hasil dari kuisioner para pegawai yang menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin yang berjumlah 126 orang.

4. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka karyawan akan merasa dihargai. Hal ini tentu akan membuat kinerja karyawan semakin bagus. Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan

variabel independen Kompensasi (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat ditabel 3.1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil uji parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.650	3.114		1.172	.251
	X	.487	.049	.882	9.927	.000

Berdasarkan tabel 1, adapun hipotesis hasil uji t pada variabel Kompensasi (X) adalah sebagai berikut.

- $H_0 : \beta = 0$, variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- $H_0 : \beta \neq 0$, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Kompensasi dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (*P Value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh tingginya kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis persamaan regresi linear sederhana yang menunjukkan angka 0,531 atau 5,31%. Angka ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan satu-satuan variabel Kompensasi maka mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,531 atau 5,31%. Sedangkan hasil analisis dengan menggunakan uji t, perbandingan angka signifikansi yang didapatkan menunjukkan $0,000 < 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DM Beauty Klinik Salon dan Spa di Banjarmasin.

Tabel 2 Hasil koefisien regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	41.186	3.056		13.476	.000
	X	.531	.100	.430	5.303	.000

Hal ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Kenelak, Pio, dan Kaparang (2016), Nugraha dan Tjahjawati (2017) yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Analisa menunjukan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan

maka akan meningkatkan kinerja karyawan DM Klinik Beauty Salon dan Spa di Banjarmasin. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh eksternal tempat kerja dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka pemberian kompensasi yang sesuai dengan lamanya bekerja dan tingkat pendidikan akan menimbulkan rasa ketidakadilan untuk para karyawan. Hal ini tentu bisa menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun dan merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Sebaiknya pemberian kompensasi bisa disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan agar tidak terjadi ketidakadilan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan menambah semangat kerja para karyawan dan secara langsung akan meningkatkan kinerjanya. Para karyawan bisa merasa puas dan mencintai pekerjaannya karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka mereka menganggap perusahaan menghargai kerja kerasnya.

5. Kesimpulan

Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perbandingan angka signifikansi (*P Value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai 0,531 pada variabel Kompensasi (X) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu faktor yang cukup penting bagi perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pada peningkatan laba perusahaan.

6. Keterbatasan dan Saran

Perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, sehingga karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Sebaiknya pemberian kompensasi bisa lebih spesifik, seperti pemberian bonus apabila ada lembur dan pemberian kompensasi bisa disesuaikan dengan tingkat pendidikannya. Perusahaan hendaknya melakukan pemberian kompensasi secara adil dan lebih memperhatikan manajemennya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak juga menurunkan resiko karyawan berhenti dan mencari peluang karir yang lebih layak, hal ini juga bisa merugikan perusahaan karena ilmu yang sudah diberikan oleh perusahaan selama masa training kepada karyawan akan dipergunakan di tempat kerja mereka yang baru.

Masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, struktur dan desain pekerjaan. Sehingga pada penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian secara menyeluruh mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA Vol. 6 No. 1*.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3*.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 1*.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 1*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.