

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA (DANONE AQUA)

Nancy Yusnita

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan

Imas Purnama Sari

Mahasiswa Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan

ABSTRAK

Kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu berubah. Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui tanggapan dari karyawan mengenai Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE AQUA).

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Explanatory Survey, dengan cara penelitiannya yaitu pengumpulan data yang menggunakan kuesioner/angket. Dan metode analisis yang digunakan yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman diperoleh $r_s = 0,637$ artinya terdapat hubungan kuat antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan. Dan hasil Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh $KD = 41\%$ artinya bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi turun-naiknya Kinerja karyawan sebesar 41%,.

Berdasarkan uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,665) > t_{tabel} (2,01174)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dan Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Koefisien Korelasi Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

I. Pendahuluan

Karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional perusahaan. PT. Tirta Investama (Danone Aqua) merupakan perusahaan yang memproduksi air mineral kemasan merk aqua yang telah dikenal luas oleh masyarakat di Indonesia dan sekarang merupakan pemimpin pasar di Indonesia dan memiliki volume penjualan terbesar di dunia untuk kategori air mineral, dengan rekor kepemimpinan terentang hampir 40 tahun. Sebagai pelopor industri air

minuman dalam kemasan, aqua selalu menjadi tolak ukur dalam penerapan teknologi inovatif untuk peningkatan proses produksi dan kualitas produk.

Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama (Danone Aqua).

II. Metode Penelitian

1. Analisis koefisien korelasi, untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel Independent sebagai pengaruh kompensasi dan variabel Dependent sebagai kinerja karyawan. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana } d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

r_s = koefisien korelasi

n = ukuran sampel

R = rangking

d_i = selisih dari pasangan rank ke- i

dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut: 1) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel atau lemah; 2) Bila $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat; 3) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya kuat tetapi negatif.

2. Analisis koefisien determinasi adalah (r) diketahui, maka untuk melihat sejauh mana kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$K_d = r_s \times 100\%$$

K_d = Koefisien determinasi/penentu

r_s = koefisien korelasi

3. Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau tidak. Kriteria pengujian adalah H_0 jika harga mutlak t dari pada harga t yang didapat dari tabel distribusi t dengan df yang dipilih. Rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

- a. $H_0 : r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara variabel X (pengaruh kompensasi) dan Y (kinerja karyawan).

- b. $H_a : r > 0$, berarti ada hubungan antara variabel X (pengaruh kompensasi) dan Y (kinerja karyawan).

Untuk menentukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5%. Kemudian nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel. Rumus statistik uji sebagai berikut:

$$t_h = \frac{rs\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-rs^2}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t_h = t hitung

rs = Korelasi Koefisien Rank Spearman

n = Jumlah sampel

dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- a. Terima H_0 jika nilai t-hitung < t-tabel. Artinya, pengaruh kompensasi berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t-hitung > t-tabel. Artinya, pengaruh kompensasi nyata dengan kinerja karyawan.

III. Hasil dan Pembahasan

III.1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai $r_s = 0.637$, berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Jadi jika kompensasi dalam perusahaan dinaikan maka kinerja karyawan akan meningkat pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Langkah-langkah dalam pengujian ini:

- 1) Merumuskan Hipotesis

H_0 : tidak ada perbedaan antara kompensasi dengan kinerja. H_a : ada perbedaan antara kompensasi dengan kinerja

- 2) Kriteria Pengujian

jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak

- 3) Membuat kesimpulan

Dari output didapat signifikansi (Sig. 2-tailed) atau regresi (R) sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja.

III.2. Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,637)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,41 \times 100\%$$

$$KD = 41\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai $KD = 41\%$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja sebesar 41%.

III.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,637\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,637^2}}$$

$$t_h = 5,662$$

Langkah –langkah uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: tidak terdapat hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : terdapat hubungan nyata dan positif pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan t-hitung

t-hitung dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 adalah 5,665

3. Menentukan t-tabel

t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $49-2=47$, hasil yang diperoleh untuk tabel sebesar 2,01174.

4. Kriteria pengujian

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka Hp ditolak dan Ha diterima.

5. Membuat kesimpulan

Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,662 > 2,01174$). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terdapat hubungan yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua).

IV. Kesimpulan

Kinerja pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua) sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan dari kinerja yang diperlihatkan karyawan PT. Tirta Investama (Danone Aqua) sudah baik. antara kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan yang nyata dan positif. Hal ini dapat

dilihat dari besarnya koefisien korelasi sebesar $-0,637$. Jadi jika kompensasi dalam perusahaan dinaikan maka kinerja karyawan akan meningkat pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan.

V. Daftar Pustaka

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Bandung.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Justine T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Widasarana Indonesia, Jakarta.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Ghalia Indonesia Anggota IKAPI, Surabaya.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Toni Setiawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas*. PLATINUM.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.