



ANALISA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MRA (STUDI KASUS PADA GALANGAN KAPAL DI SIDOARJO)

Widya Indraswari¹⁾, R.A Norromadani Yuniati²⁾, Ristanti Akseptori³⁾

^{1,2,3}Program Studi D4 Manajemen Bisnis, Teknik Bangunan Kapal, Politeknik
Perkapalan Negeri Surabaya
Jl. Teknik Kimia Kampus ITS, Sukolilo, Surabaya

E-mail : [1widyaindraswari11@student.ppns.ac.id](mailto:widyaindraswari11@student.ppns.ac.id), [2norromadani.y@ppns.ac.id](mailto:norromadani.y@ppns.ac.id),
[3ristanti@ppns.ac.id](mailto:ristanti@ppns.ac.id).

ABSTRACT

This company is a company in the shipping industry located in Sidoarjo, East Java. The purpose of this study was to determine the influence of compensation and job satisfaction on employee performance which is moderated by job satisfaction. This type of research is a quantitative research with a causal approach. The sample in this study amounted to 34 employees with purposive sampling technique. Data collection techniques used were interviews and questionnaires (questionnaires). The statistical test technique used was Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that compensation had no partial and significant effect on performance with the results of the t statistical test calculation of 0.063 and job satisfaction did not moderate compensation on performance with the results of MRA test calculation of 0.686. Therefore, company should manage their human resources in order to optimize performance.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Performance, MRA.

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki fungsi serta peranan penting bagi perusahaan. Salah satu cara untuk mempertahankan serta mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan penilaian secara berkala agar mampu meningkatkan kualitas karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih tumbuh dan dapat bersaing. Faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Melalui potensi yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang dituju (Maulana, 2019). Jika sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, maka operasional perusahaan akan berjalan lancar. Dengan demikian kesuksesan suatu perusahaan ditentukan melalui kinerja karyawannya.

Perusahaan galangan ini merupakan perusahaan keluarga yang dibangun sejak belasan tahun yang lalu dengan memproduksi berbagai macam kapal seperti kapal *fiberglass* dan kapal aluminium. Dalam meningkatkan kinerja, disiplin serta motivasi karyawan, perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi karena kompensasi merupakan salah satu elemen yang penting dalam kinerja perusahaan (Mahmudi, 2005). Kompensasi adalah hal yang penting karena dapat mendorong karyawan semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja menggunakan pengetahuannya bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, namun untuk mengharapkan imbalan atau balas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya sesuai dengan bidang dan kompensasi yang dimiliki di perusahaan. Menurut (Marnis & Priyono, 2008) komponen kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Permasalahan yang diteliti adalah gaji/ upah yang dibayarkan kepada karyawan disamaratakan oleh pihak manajemen tanpa melihat posisi pekerjaan karyawan, hal tersebut mendasari peneliti untuk melakukan penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan diperdalam melalui wawancara. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert 1-4. Jenis data yang digunakan merupakan data kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian adalah kuantitatif *explanatory research*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan galangan kapal yang berstatus karyawan tidak tetap yang berjumlah 40. Penentuan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 34 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria bahwa karyawan bekerja minimal tiga tahun. Variabel independen yang diteliti adalah kompensasi. Variabel kontrol yang diteliti adalah kepuasan kerja. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja.

Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah hal penting untuk mendorong karyawan semangat dalam bekerja dan karyawan bekerja bukan semata-mata untuk mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi memperoleh imbalan/ jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja, semakin tinggi kompensasi maka semangat karyawan akan meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tjibrata et al., 2017) menyatakan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memenuhi maka karyawan akan bekerja untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan karyawan dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Apabila tingkat kepuasan tercapai, maka kinerja yang dihasilkan akan tercapai. Semakin besar kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi usaha karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Bila t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji interaksi MRA dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel moderasi (Z) dan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut (Ghozali, 2016), hipotesis diterima apabila nilai koefisien interaksi antara variabel moderasi dan variabel independen harus memenuhi signifikansi < 0.05.

Persamaan variabel moderasi:

$$Y = a + bx + e \quad (1)$$

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e \quad (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada karyawan galangan kapal sebanyak 34 orang, maka diperoleh data responden:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	100%
Total	34	100%

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	13	38%
31-40 Tahun	21	62%
Total	34	100%

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	3	9%
Pendidikan SMA/SMK	31	91%
Total	34	100%

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	20	59%
6-10 Tahun	14	41%
Total	34	100%

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
 Uji Statistik t

Variabel	Nilai Sig.	Ket.
Kompensasi	0,63	Tidak berpengaruh

Berdasarkan tabel hasil uji statistik t dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Hasil uji MRA dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
 Uji MRA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.208	44.460		-.050	.961
Kompensasi	1.073	2.056	.824	.522	.606
1 Kepuasan Kerja	1.133	1.638	1.088	.692	.494
Kompensasi*Kepuasan Kerja	-.031	.075	-1.035	-.408	.686

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel hasil MRA dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak memoderasi variabel kompensasi terhadap kinerja.

Persamaan variabel moderasi variabel kompensasi:

$$Y = a + bx + e \quad (1)$$

$$Y = -2,208 + (1,073) X$$

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e \quad (2)$$

$$Y = -2,208 + (1,073) X + (1,133) Z + -0,031 XZ$$

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada sistem waktu artinya besarnya kompensasi berdasarkan pada jumlah jam kerja, sehingga karyawan tidak disiplin tetap dapat memenuhi standar waktu yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2001).



Perusahaan memberikan upah yang sama antar karyawan dengan memberikan sesuai dengan jumlah jam kerja dan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner yang menyatakan perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan karyawan. Perusahaan juga memberikan bantuan pengobatan dan jaminan kecelakaan kerja kepada setiap karyawannya yang dibuktikan dengan pernyataan kuesioner yang menyatakan apabila terjadi kecelakaan kerja, karyawan menerima jaminan kecelakaan dan dibuktikan pernyataan Manajer bahwa perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja dengan memberikan nominal minimal 1 juta rupiah hingga maksimal 10 juta rupiah sesuai dengan kecelakaan yang dialami. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja diperkuat dengan pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa karyawan tetap berkinerja dengan baik dan berfokus pada pengembangan diri, belajar pada keahlian lain, menambah pengalaman serta lingkugan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan tetap betah dan bertahan bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Anggraeni dkk). Dimana penelitian ini mengemukakan hasil yang berupa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dalam teori (Locke, 1983) menyatakan kepuasan kerja merupakan perilaku positif dan menyenangkan yang timbul akibat penilaian terhadap pengalaman atau pekerjaan seseorang. Upah atau kompensasi merupakan faktor yang penting dalam menentukan kepuasan kerja karena merupakan simbol pencapaian dan kesuksesan sebagai sumber pengakuan diri (Suratman, 2003). Perusahaan memberikan upah sesuai dengan gaji karyawan lainnya berdasarkan beban kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan kuesioner yang menyatakan karyawan menerima gaji /upah yang seimbang atau setara dengan gaji karyawan lainnya berdasarkan beban kerja. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Manajer bahwa kepuasan karyawan dapat tercapai dikarenakan gaji/upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jumlah jam kerja karyawan dan pernyataan karyawan bahwa karyawan sudah puas atas kompensasi yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Selain itu, karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja, hubungan atasan dan bawahan yang terjalin baik, dan pekerjaan yang dipandu oleh atasan sehingga karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Majidah, 2020). Dimana penelitian ini mengemukakan hasil yang berupa kepuasan kerja tidak memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan:

1. Variabel Kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan perusahaan galangan kapal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi tidak berarti kinerja karyawan juga tinggi.
2. Variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak memoderasi pengaruh antara Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan tetap meningkat tanpa adanya pengaruh kompensasi.



Saran:

1. Berdasarkan penelitian ini, maka pengaruh kompensasi masih dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara memberikan gaji/ upah berdasarkan pengalaman, latar pendidikan karyawan, dan memperhatikan resiko pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel penelitian maupun variabel penelitian untuk mengukur kinerja seperti variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi yang dapat dijadikan penilaian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, supaya hasil penelitian juga lebih dalam.
3. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu objek (karyawan tidak tetap) dan satu perusahaan saja. Maka diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat membandingkan dengan adanya pengaruh variabel pada penelitian ini pada objek dan perusahaan lain, sehingga nantinya akan memperoleh pengetahuan yang lebih luas pada variabel yang lain tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Sandu Sinyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8)*. Cetakan ke VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative, Malang.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen, Yogyakarta.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34-51.
- Rahmawati, M. D. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Imam Bonjol*.
- Wiyono, D.G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS17 & SmartPLS*. STIM YKPN, Yogyakarta.