

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL MEDIA

Opan Arifudin¹, Rahman Tanjung², Juhadi³ Hendar⁴

STEI Al-Amar Subang^{1,3}, STIT Rakeyan Santang Karawang^{2,4}

Email : opan.arifudin@steialamar.ac.id¹, rahmantanjung1981@gmail.com²,
jahfalnet@gmail.com³, infostitrakeyansantang@gmail.com⁴

ABSTRAK

Kompensasi dan pengawasan Kinerja merupakan salah satu langkah dalam menghasilkan kinerja karyawan yang produktif. Hal ini dilakukan pada karyawan PT Global Media, sebagai upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang produktif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Global Media. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diolah dari hasil kuisioner dari 97 sampel dari 2.488 orang karyawan PT Global Media. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Ho: Terdapat pengaruh yang signifikan upah terhadap produktivitas. Hipotesis tersebut tidak dapat ditolak, Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai thitung $1.193 < t_{tabel} 1.661$ dan nilai Sig $0.236 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis tersebut tidak dapat ditolak, karena dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai thitung $1.185 < t_{tabel} 1.661$ dan nilai Sig $0.239 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja. H2: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis tersebut tidak dapat diterima. Secara simultan kompensasi dan pengawasan kerja mempengaruhi variabel kinerja diperoleh nilai Fhitung $20.910 > F_{tabel} 3.09$ dan nilai Sig $0,000 < 0.05$.

Kata Kunci: *Kompensasi, Pengawasan, Kinerja*

ABSTRACT

Performance compensation and supervision is one step in producing productive employee performance. This is done on the employees of PT Global Media, in an effort to produce productive employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and partial supervision on the performance of the employees of PT Global Media. The research method used was a quantitative approach with primary data sources processed from the results of questionnaires from 97 samples from 2,488 employees of PT Global Media. Based on the results of research conducted that Ho: There is a significant effect of wages on productivity. The hypothesis cannot be rejected. From the results of the partial test calculation, the value of tcount is $1.193 < t_{table} 1.661$ and Sig value is $0.236 > 0.05$. This means that there is no significant effect of compensation variable on the productivity variable. H1: There is a significant effect

of work supervision on performance. This hypothesis cannot be rejected, because from the results of partial test calculations the value of t_{count} is 1.185 < t_{table} 1.661 and the Sig value of 0.239 > 0.05 means that there is no significant influence between the work supervision variables on the performance variable. H2: There is a significant effect of compensation and work supervision variables on performance. This hypothesis cannot be accepted. Simultaneously compensation and work supervision affect the performance variable obtained by the value of F_{count} 20.910 > F_{table} 3.09 and Sig value of 0.000 < 0.05.

Keyword: *Compensation, Supervision, Performance*

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini semakin kompetitif, hal ini dapat dilihat dari berbagai perusahaan yang hadir dengan bidang yang relatif sama namun dengan kemasan yang berbeda. Memasuki era revolusi industri 4.0, semua industri dituntut untuk dapat melakukan perubahan guna bersaing dengan kompetitor yang inovatif dan bergerak lebih cepat dalam menghadapi berbagai perubahan.

Dengan berbagai perubahan ini, perusahaan dituntut untuk membangun budaya yang kompetitif. Karena perusahaan yang mampu berkembang ditengah-tengah persaingan adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Hal ini menjadi alasan, dibutuhkannya karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut (Arifudin, 2019) bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Berdasarkan hal ini, bahwa perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu mengoptimalkan sumber daya manusia secara maksimal. Sumber daya manusia merupakan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang kompetitif. Menurut (Arifudin, 2020a) bahwa organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan.

Namun berdasarkan penelitian pendahuluan masalah terkait kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Global Media yakni terkait dengan kompensasi dan pengawasan kinerja. Hal ini yang mendasara perlu dilakukannya penelitian terkait pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Global Mulia. Sehingga agar kinerja dapat meningkat, maka semua faktor-faktor pendorong kinerja harus diperhatikan yaitu kompensasi dan pengawasan kerja. Karena dengan kinerja yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan kinerja terletak pada pengelolaan manajemen, dimana manajemen yang akan menjalankan

program-programnya serta menciptakan hubungan yang serasi baik hubungan antara karyawan, maupun atasan dan bawahan.

Menurut (Arifudin, 2020b) bahwa setiap organisasi, baik dalam skala besar maupun kecil, terdapat terjadi perubahan-perubahan kondisi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan eksternal dan internal organisasi. Dalam menghadapi perkembangan dan perubahan yang terjadi maka diperlukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Terkait dengan kinerja, menurut (Colquitt, 2015) dengan teorinya yang bernama *the integrative models of organizational behavior* menegaskan bahwa hasil kerja seorang karyawan berupa komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja sebagai hasil akhir karya seorang karyawan dipengaruhi oleh : *Pertama*, mekanisme individu yang meliputi; kepuasan kerja, stress, motivasi, kebenaran, keadilan, dan etika serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. *Kedua*, Mekanisme Organisasi meliputi; Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi. *Ketiga*, Mekanisme kelompok meliputi; Kepemimpinan : gaya dan perilaku; Kepemimpinan: Kekuasaan dan negosiasi; Tim: Proses dan komunikasi, Tim; Karakteristik dan perbedaan. *Keempat*, Karakteristik Individu yang meliputi; kepribadian dan nilai-nilai budaya.

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Global Mulia. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan data yang valid terkait sejauh mana peran kompensasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sangat penting untuk dapat melihat hasil dari faktor-faktor pendorong kinerja ini, agar perusahaan dapat menggunakannya sebagai evaluasi dalam membangun etos kerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka sangat penting untuk dilakukan penelitian secara komprehensif terkait pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Global Mulia.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Kadarisman, 2012) bahwa kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Dimensi kompensasi dalam penelitian ini adalah meliputi Gaji, Intensif, Tunjangan Operasional, Tunjangan Kesehatan dan Tunjangan Pensiun.

Menurut (Siagian, 2007) menyatakan bahwa Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) menurut (Mangkunegara, 2014) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah meliputi Kesetiaan, Hasil Kerja,

Kejujuran, Kedisilinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian dan Kecakapan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian terkait pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Global Media adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Global Media.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ingin dibuat inferensi yaitu seluruh tenaga kerja atau karyawan di PT. Global Media, dengan jumlah karyawan 2.488 orang (karyawan laki-laki: 167 orang dan karyawan perempuan 2.321 orang). Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik random sampling yang mana menggunakan teknik cara undian. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus yaitu :

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

N : ukuran sample

n : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka didapatkan sampel yang diambil dari seluruh karyawan PT. Global Media adalah

$$: n = \frac{2.488}{1 + 2.488 (0,1)^2}$$

$n = 96,14$ dibulatkan menjadi 97 sampel

Instrumen Penelitian

Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Pengujian Hipotesis (Uji F pengujian secara simultan, Uji t, Pengujian secara parsial, Koefisien Determinasi (R^2)).

Deskripsi Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada minggu pertama bulan April 2016 dan setelah seminggu, 86 kuesioner telah dikembalikan dari responden.

Karakteristik responden

1) Pendidikan

Karakteristik responden dari 97 kuesioner yang digunakan dalam pengolahan data, berada pada klasifikasi pendidikan terakhir SMP (Sekolah Menengah Pertama) dengan persentase sebesar 38,14%. Sedangkan persentase responden terkecil yaitu SD (sekolah Dasar) dengan persentase 27,84%.

2) Usia

Responden dengan usia sebanyak 69 responden (71,1%) berusia 21-30 th dan sebanyak 28 responden berusia antara 31-40 th atau 28.9 % kemudian 4 responden

berusia kurang dari 21 tahun dan sisanya 3 responden berusia diatas 49 tahun perempuan sebanyak 39 responden (54,9%).

3) Status Perkawinan

Responden yang sudah menikah sebanyak 56 responden (57.7%) dan responden yang belum menikah sebanyak 41 responden (42,3%)

4) Masa Kerja

4 responden (4,1%) yang bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 62 responden (63,9%) telah bekerja selama antara 1 sampai 5 tahun, dan sebanyak 31 responden (32,0%) telah bekerja selama diatas 5 tahun . Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun

Deskripsi Variabel Penelitian

- 1) Rata-rata (mean) nilai kompensasi dengan jumlah data 97 adalah 31.69. Nilai rata-rata minimum adalah 28.0 dan nilai maksimum adalah 35,0 dengan standart deviasi 1,503 menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Global Media dalam kategori baik.
- 2) Rata-rata pengawasan dengan jumlah data 97 adalah 32.11. Nilai rata-rata minimum adalah 28.0 dan nilai maksimum adalah 35.0, dengan standart deviasi 1,330. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang diberikan oleh PT Global Media kepada karyawan secara umum cukup baik.
- 3) Rata-rata kinerja karyawan dengan jumlah subyek 97 adalah 28.80. Nilai rata-rata minimum adalah 26.0 dan nilai maksimum sebesar 31,0 dengan standart deviasi 1.230, menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Global Media termasuk kategori baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian dan hasil temuan penelitian empiris terkait pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Global Media, maka berdasarkan itulah dilakukan pengujian agar didapatkan hasil penelitian yang valid untuk menjawab penelitian ini. Berdasarkan hal ini, dilakukan berbagai uji penelitian yakni sebagai berikut :

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas variabel kompensasi (X1) dengan R table 0.199 dan R hitung 0.308-0.712. Pengawasan (X2) dengan R hitung 0.329-0.661 dan kinerja (Y) dengan R hitung 0.481-0.874 termasuk katagori valid. Hasil Uji Reabilitas Nilai koefisien (r_{11}) pada variabel X1 0.607, X2 0.620 dan Y 0.825 dinyatakan handal atau realibel

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Histogram, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Demikian juga dengan *Normal P-Plot*. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang menandakan normalitas data.

2) Uji Linieritas

Hasil Nilai signifikansi 0.160 lebih besar dari 0.05 yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan variabel kinerja (Y). Nilai signifikansi 0.288 lebih besar dari 0.05 yang artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel pengawasan (X_2) dan variabel kinerja (Y)

3) Uji Multikolinieritas

Nilai VIF (*variance index factor*) tidak menunjukkan adanya multikolinieritas (VIF kurang dari 10), sementara *tolerance* juga tidak ada kurang dari 0.10. Deteksi multikolinieritas melalui dua uji menunjukkan tidak adanya multikolinieritas

4) Uji Heteroskedastisitas

Titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad \text{dan} \quad Y' = 15.145 + 0.311 X_1 + 0.309X_2$$

Keterangan: Y' = Yang diprediksi, a = konstanta, b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Kompensasi (%), X_2 = Pengawasan (%)

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15.145; artinya jika Kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja (Y') nilainya adalah 15.145
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.311 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan upah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.311. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja, semakin baik kompensasi maka semakin meningkat karyawan PT Global Media.
- Koefisien regresi variabel pengawasan (X_2) sebesar 0.309; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0.309. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan dengan kinerja, semakin naik pengawasan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT Global Media.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji variabel X_1 nilai t_{hitung} 1.193 < t_{tabel} 1.661 dan nilai Sig 0.236 > 0.05 maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan, bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Media.

Hasil uji t variabel X_2 , (pengawasan), nilai t_{hitung} 1.185 < t_{tabel} 1.661 dan nilai Sig 0.239 > 0.05 maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Media.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 20.910 > F_{tabel} 3.09$ dan nilai $Sig 0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama sama kompensasi dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Media.

Nilai $F_{hitung} 20.910 > F_{tabel} 3.09$ dan nilai $Sig 0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak, artinya secara bersama sama kompensasi dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Media.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi akan berkisar dari 0 dan 1, nilai ini mengindikasikan besar tidaknya pengaruh dari suatu nilai input. Maka diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,308. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan Pengawasan sebesar 0,308. Hal ini berarti kinerja karyawan PT Global Media dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan hanya sebesar 30.8% dan sisanya 69.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian terkait Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan PT Global Media, maka dapat disimpulkan bahwa pertama, H_0 : terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja sehingga hipotesis tersebut tidak dapat ditolak. Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 1.193 < t_{tabel} 1.661$ dan nilai $Sig 0.236 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel upah terhadap variabel produktivitas. Kedua, H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis tersebut tidak dapat ditolak, karena dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 1.185 < t_{tabel} 1.661$ dan nilai $Sig 0.239 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja. Ketiga, H_2 : terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas. Hipotesis tersebut tidak dapat diterima Secara simultan kompensasi dan pengawasan kerja mempengaruhi variabel kinerja diperoleh nilai $F_{hitung} 20.910 > F_{tabel} 3.09$ dan nilai $Sig 0,000 < 0.05$.

Saran

Terkait hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yakni bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensinya agar mendapatkan kompensasi yang lebih baik sesuai dengan kinerjanya dan karyawan hendaknya senantiasa bekerja lebih giat dan lebih disiplin dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Kemudian bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan

memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya lembaga meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja serta lembaga hendaknya melakukan pengawasan dalam bekerja sesuai ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam statute lembaga agar tercipta etos kerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 184–190. Volume 3, No 2, Mei 2019
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 73–87. Volume 4, No 2, Mei 2020
- Arifudin, O. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Jakarta : Rosda.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Colquitt. (2015). *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*. New York: Mcgraw-Hill Irwin.