

PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KFC ALAM SUTERA

Rizka Awalia¹, Fahmi Kamal², Selfiana³

rizkaawaliaaaa13@gmail.com¹, fahmikamal@umiba.ac.id², selfianas@gmail.com³

Universitas Mitra Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KFC Alam Sutera. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan seluruh karyawan KFC Alam Sutera (sampel jenuh). Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung sebesar 41,050 > Ttabel sebesar 0,328 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di KFC Alam Sutera. Dengan demikian, kebijakan kompensasi yang tepat dapat mendorong produktivitas dan motivasi kerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kebijakan Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation policies on employee performance at KFC Alam Sutera. The research method used was quantitative with questionnaires distributed to 30 respondents, representing the total population (saturated sample). Data were analyzed through validity, reliability, classical assumption, and hypothesis (t-test) analyses using SPSS version 22. The results indicate that compensation policies significantly affect employee performance, with a T-value of 41.050 > T-table value of 0.328 and a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, compensation has a positive and significant impact on improving employee performance at KFC Alam Sutera. Proper compensation policies can motivate employees and improve productivity.

Keyword: Compensation, Employee Performance, Human Resource Policy.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Karyawan merupakan aset penting yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Menurut Dessler (2020), kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan organisasi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2021), kompensasi yang kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mendorong loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di KFC Alam Sutera menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan gaji, tunjangan, dan bonus, masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan motivasi kerja dan kedisiplinan. Kondisi ini menandakan bahwa efektivitas kebijakan kompensasi perlu dievaluasi agar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana kebijakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KFC Alam

Sutera.

KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Simamora, 2004). Bentuk kompensasi dapat berupa:

1. Gaji dan Upah – pembayaran dasar yang diberikan secara rutin.
2. Insentif – penghargaan tambahan atas pencapaian kinerja tertentu.
3. Tunjangan – fasilitas tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan hari raya.
4. Fasilitas Kerja – sarana penunjang yang meningkatkan kenyamanan kerja.

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi serta menurunkan tingkat turnover (Hidayat et al., 2020).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Moeheriono, 2021). Indikator kinerja menurut Robbins (2016) meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (Putri, 2020). Oleh karena itu, kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

3. Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Beberapa penelitian sebelumnya, seperti Yulandri & Onsardi (2020) dan Barokah (2016), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KFC Alam Sutera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan KFC Alam Sutera. Metode analisis data meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian.
2. Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas untuk menguji asumsi klasik model regresi.
3. Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kebijakan Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian berjumlah 30 orang, terdiri dari 21 laki-laki (70%) dan 9 perempuan (30%). Berdasarkan usia, 53% berusia 21–30 tahun dan 47% berusia 31–40 tahun.

Hasil Uji Statistik

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan reliabel (Cronbach's Alpha = 0,747 > 0,6). Data berdistribusi normal ($p = 0,075 > 0,05$) dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier sederhana:

$$Y = 3,213 + 2,934X$$

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,984 menunjukkan bahwa 98,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi. Sisanya 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji t menunjukkan $T_{hitung} = 41,050 > T_{tabel} = 0,328$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Dessler (2020) bahwa sistem kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Kompensasi yang adil mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas. Di KFC Alam Sutera, bentuk kompensasi seperti gaji, bonus, dan tunjangan terbukti mampu meningkatkan semangat kerja serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Temuan ini juga mendukung penelitian Yulandri & Onsardi (2020), Barokah (2016), dan Hameed (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, manajemen KFC Alam Sutera perlu mempertahankan dan memperbaiki kebijakan kompensasi agar tetap kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KFC Alam Sutera. Nilai determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan dalam peningkatan produktivitas kerja.

Saran

1. Bagi Manajemen KFC Alam Sutera, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kompensasi agar tetap sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kondisi pasar kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.
3. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Barokah, S. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 45–57.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. Pearson Education.
- Hidayat, A., Saleh, R., & Mulyana, I. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 12–23.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putri, A. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 135–146.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Yulandri, N., & Onsardi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 89–97.