



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI
PT. BUANA TUNAS SEJAHTERA**

*EFFECT OF COMPENSATION AND WORK SATISFACTION
TOWARD PRODUCTION EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. BUANA TUNAS SEJAHTERA*

D. P. Cristian^{(1)*}, R. Sesario⁽²⁾ & T. C. W. A. Sutignya⁽¹⁾

¹⁾ Manajemen Perkebunan, Teknologi Pertanian, Politeknik Negeri Pontianak, Indonesia

²⁾ Politeknik Negeri Pontianak, Indonesia

*Corresponding Email: dimaspriyocris1@gmail.com

Abstract

Compensation and job satisfaction are factors that affect employee performance in achieving a company's goals. Employee performance is one of the factors that influence a company's success rate. This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on the performance of production employees at PT. Buana Tunas Sejahtera. The purpose of this study was to discover the effect of compensation and job satisfaction on the performance of PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill located in Kapuas Hulu Regency, Badau District. The Multiple Linear Regression uses Analysis with a sample of 30 respondents production employees. Research analysis tool is a questionnaire with a Likert scale using SPSS version 22. The results in this compensation study did not affect employee performance with negative t test results, then job satisfaction had a significant effect on employee performance with positive T test results. Compensation and job satisfaction together have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

How to cite : Cristian, D.P., Sesario, R., & Sutignya, T.C.W.A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. Buana Tunas Sejahtera.. Jurnal Agro Estate Vol.5 (2) : 129-137.

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat terdiri dari perkebunan swasta, perkebunan rakyat dan perkebunan milik pemerintah. Adapun salah satu perkebunan swasta yaitu PT. Buana Tunas Sejahtera yang terletak di Kecamatan Badau Kabupaten Kapuas Hulu. Dalam mencapai keberhasilan hasil produksi pada

PT. Buana Tunas Sejahtera sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia selain sistem produksi kelapa sawit. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wahyudi (2016) Kinerja adalah hasil kerja dalam waktu tertentu dengan melihat standar dan

target/sasaran yang ingin dicapai bersama. Pemberian kompensasi dan kepuasan kerja kepada karyawan setiap perusahaan selalu ada, yang menjadi permasalahan apakah karyawan puas dengan kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill.

Menurut Hendrianto (2015) kompensasi merupakan komponen penting yang berhubungan dengan karyawan. Kompensasi diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan sesuai dengan apa yang sudah mereka keluarkan. Menurut Lilyana (2017) kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Menurut Sanuddin dan Widjojo (2013) kepuasan kerja merupakan rasa kebanggaan seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja dan hubungan dengan karyawan lainnya. Kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut disebabkan bahwa manusia merupakan faktor penting dalam proses kerja dan juga akan menjadikan suatu pekerjaan itu efektif atau tidak. Menurut Wahyudi (2016) Kinerja

karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan target/sasaran sebuah perusahaan.

Menurut Lilyana (2017) mengartikan jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak merata dengan karyawan yang lain dan bobot pekerjaan yang sama maka karyawan akan merasa cemburu, sehingga berpotensi mengganggu iklim kerja organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Siregar (2019) mengartikan bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi produktivitas pun akan meningkat pula. Hasil penelitian Muhammad (2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Goda (2018) mengungkapkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian berbeda dari Lilyana (2017) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah;

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill.

H3: Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan angket. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill yang berjumlah 55 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 30 orang karyawan produksi satu. Peneliti mengambil teknik penelitian ini karena tidak semua sampel memiliki waktu jam kerja yang sama dan peneliti hanya bisa melakukan penelitian pada siang hari sesuai prosedur perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dan studi kepustakaan maupun situs internet. Data tersebut berupa angka-angka yang

diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 22. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sektor perkebunan kelapa sawit di PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill yang beralamat di Desa Kekurak, Kecamatan Badau, Kabupaten Kapuas Hulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakter responden adalah untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan produksi PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill.

Tabel 1. Responden berdasarkan umur

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
<25	17	56,6
26-40	13	43,4
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 2. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	30	100
Perempuan	0	0
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMP	2	7
SMA	25	83
D3	1	3
D4/S1	2	7
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 4. responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentasi (%)
0-5 Tahun	26	87
5-10 Tahun	4	13
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2020

Maka dapat disimpulkan persentase umur <25 tahun dengan perolehan angka paling banyak, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 30 orang dengan persentase 100 persen, sebagian besar responden dalam penelitian tingkat pendidikan adalah SMA dengan persentase sebesar 83 persen. Sebagian

besar responden dengan masa kerja paling banyak adalah 0-5 tahun dengan jumlah 26 orang atau 87 persen.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Pada uji normalitas, peneliti menggunakan uji Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menunjukkan uji ini didasarkan pada Uji *Kolmogorov-Smirnov test* terhadap model yang di uji. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis :

Ho : data residual terdistribusi normal, apabila sig 2- tailed > $\alpha = 0,05$

Ha : data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig 2- tailed < $\alpha = 0,05$

Hasil dari uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. hasil uji kolmogorov – smirnov test

		Unstandardized Residual
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,28752034
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,100
	<i>Positive</i>	,100
	<i>Negative</i>	-,089
<i>Test Statistic</i>		,100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, 2020

Dapat dilihat dari tabel 5 perhitungan uji normalitas data untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan > 0,05 dan populasi dapat dikatakan berdistribusi normal.

Multikorelinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi

yang seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui tidak adanya multikolinieritas menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan pedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya variance inflation factor VIF.

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Hasil dari uji Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. hasil uji multikolinieritas

	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi X ₁	,433	2,311
	Kepuasan Kerja X ₂	,433	2,311

Sumber : Data Primer, 2020

Hasil menunjukkan variabel kompensasi X1 dan kepuasan kerja X2 memiliki nilai tolerance value sebesar 0,433 dan 0,433 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,311 dan 2,311 yang artinya kurang dari 10, dapat disimpulkan kedua variabel data X₁ dan X₂ tidak terjadi Multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan

menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing – masing variabel. Data hasil uji *glejser* menunjukkan tidak adanya Heteroskedastisitas apabila dari perhitungan SPSS nilai probabilitas signifikannya harus lebih besar dari 0.05. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 7. hasil uji heteroskedastisitas

	Model	Beta	t	sig
1	(Constant)		,768	,449
	kompensasi	-,242	-,843	,406
	kepuasan kerja	,282	,981	,335

Tabel diatas menunjukkan bahwa kolom sig pada tabel koefisien regresi untuk variabel independen kompensasi X₁ dan kepuasan kerja X₂ adalah 0,406 dan 0,335 yang artinya lebih besar dibanding 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan

semua variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen.

Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X1) dan

Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) untuk membuktikan hipotesis yang diujikan, maka dapat dilihat pada hasil

perhitungan regresi dengan menggunakan program SPSS. Berikut tabel perhitungan hasil analisis linier berganda :

Tabel 8. hasil analisis linier berganda

	Model	Beta	t	sig
1	(Constant)		3,535	,001
	Kompensasi X1	-,041	-,249	,805
	Kepuasan Kerja X2	,859	5,249	,000

Sumber : Data Primer, 2020

1. Koefisien regresi variabel X_1 (kompensasi) sebesar -0,041 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 (kompensasi) diturunkan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan yang relatif kecil yaitu sebesar 0,041 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya ada hubungan berlawanan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Apabila terjadi penurunan pemberian kompensasi oleh perusahaan, bisa jadi kinerja karyawan akan selalu meningkat.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan X_2 0,859 artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja

karyawan produksi PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill mengalami kenaikan sebesar 0,859 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik kepuasan maka semakin naik pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). berikut hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 9. hasil uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,829 ^a	,687	,664

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 9 besarnya nilai Nilai R Square adalah 0,687 artinya variabel kompensasi X_1 dan Kepuasan kerja X_2 berpengaruh hanya 68,7%

terhadap variabel dependen kinerja karyawan Y sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kelayakan model dengan menggunakan uji-F. uji F ini merupakan uji kelayakan model, apakah model regresi linier berganda yang diajukan adalah model yang layak untuk

menguji apakah variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). bila nilai signifikan annova $< 0,05$ maka model ini layak atau *fit*. Uji f dapat diketahui dengan melihat tabel berikut ini :

Tabel 9. hasil uji f

	Model	f	Sig.
1	Regression	29,631	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data Primer, 2020

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) dengan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen untuk mengetahui faktor atau variabel X yang saling dominan mempengaruhi variabel Y. Uji t dapat diketahui dengan kriteria berikut :

Jika nilai signifikan (sig) $< 0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y atau hipotesis diterima.

Jika nilai signifikan (sig) $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y atau hipotesis ditolak.

Tabel 11. hasil uji t

	Model	Beta	t	sig
1	(Constant)		3,535	,001
	Kompensasi X ₁	-,041	-,249	,805
	Kepuasan Kerja X ₂	,859	5,249	,000

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas Kompensasi memiliki nilai sig 0,805 yang dimana nilai tersebut sig $0,805 > 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya tidak memiliki pengaruh variabel kompensasi X₁ terhadap variabel kinerja karyawan Y.

2. Variabel bebas Kepuasan Kerja X₂ memiliki nilai 0,000 dan nilai $0,000 <$

3. $0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya adanya pengaruh variabel kepuasan kerja X₂ terhadap kinerja karyawan Y.

Pembahasan

Hasil penelitian dilihat dari nilai signifikansi menunjukkan bahwa kompensasi yang diterapkan sudah sangat baik hanya

saja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di perusahaan hal ini didukung dengan pengamatan peneliti secara langsung di PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill, dimana perusahaan memberikan tambahan uang lembur yang sesuai standar yang ditetapkan bagi karyawan produksi dengan perhitungan gaji pokok/jam kerja selama satu bulan = biaya lembur per jam, perusahaan memberikan THR kepada karyawan produksi. Hal ini yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya karyawan puas/setuju dengan pemberian balas jasa oleh perusahaan. Dari hasil koefisien regresi nilai β -0,041 bahwa kompensasi bernilai negatif relatif kecil artinya karyawan PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill merasa kompensasi yang diberikan kurang. Dari hasil pengamatan peneliti bahwa karyawan produksi mayoritas masyarakat sekitar PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill yang memang sangat membutuhkan pekerjaan dan pendapatan untuk biaya hidup mereka dimana tingkat biaya hidup di daerah Kapuas Hulu cukup tinggi. Hal ini yang menyebabkan kompensasi kurang namun kinerja semakin tinggi.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dari hasil hitung Uji Parsial (Uji t) untuk variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

$0,05$ yang dapat dilihat pada tabel 11 maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan jawaban dari 30 responden yang telah diuji, kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana nilai signifikansi dari kepuasan kerja lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan kelima item yang diajukan dalam kuesioner yang terdiri dari gaji, promosi, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri yang diajukan dalam kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan produksi yang telah diuji dengan menggunakan program SPSS. Dan berdasarkan penelitian sebelumnya maka disimpulkan bahwa responden belum puas dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan. Sebab pengaruh kepuasan kerja adalah pengaruh yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama dan dapat diandalkan.

Hasil Uji -f (*fisher test*) dapat dilihat pada tabel 18 dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ artinya Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan karena nilai signifikansinya kurang dari 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang Mill. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R_2) dalam

penelitian ini, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 68,7% dan sisanya 31,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang *Mill* dengan nilai signifikan 0,805.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang *Mill* dengan nilai signifikan 0,000.
3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang *Mill*, dengan kontribusi sebesar 68,7%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Seluruh karyawan PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang *Mill* yang telah bersedia membantu dalam penelitian ini. Staf PT. Buana Tunas Sejahtera Seriang *Mill* yang telah banyak membantu dan memberikan saran dan masukan.

DAFTAR PUSTAKA

Goda .2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi ; Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Hendrianto, J. 2015. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X'. Jurnal Manajemen Bisnis. Agora, 3(2), 128–133. Universitas Kristen Petra-Surabaya.

Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Theodore, A. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Darmajaya, 3(1), 1–13. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya-Lampung.

Muhammad, A. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Busana Muslim PT. Barokah Malang Studi Kasus Pada Perusahaan Busana Muslim. Vol.3, No.2, 96-97. Skripsi ; Universitas Muhammadiyah Malang.

Sanuddin, F. D. P. and Widjojo, A. R. 2013. 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa'. Jurnal Ekonomi. Modus Vol. 25 (2):217-231. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Siregar, R. K. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Panen Tetap (Studi Kasus: Afdeling 3 PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk di Desa Sidodadi Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan).

Wahyudi, N. K. S. 2016. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta.