

PERAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. RAJA.NET DI DESA PULANTANI

KEC. KAUR GADING KAB. HSU

PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Kepada Program Studi Administrasi Bisnis Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan untuk memperoleh Gelar Diploma (D3)



OLEH

SYARIF HIDAYAT

NPM : 202163411209

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)

AMUNTAI

2024

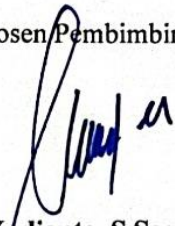
**PERAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RAJA.NET DI DESA PULANTANI
KEC. HAUR GADING KAB. HSU**

OLEH

**SYARIF HIDAYAT
NPM : 202163411209**

Telah Diajukan Pada Tanggal
8 Agustus 2024

Dosen/Pembimbing


Ary Yudianto, S.Sos, MM

NIDN. 1107079401

**PERAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RAJA.NET DI DESA PULANTANI
KEC. HAUR GADING KAB. HSU**

Syarif Hiadayat¹, Ary Yudianto, S.Sos, MM^{1 2}

Program study administrasi D3

Sekolah tinggi ilmu administrasi amuntai

e-mail: syarifhidayaterlando@gmail.com

ABSTRACK

SYARIF HIDAYAT, NPM :202163411209, titled "The Effect of Financial Compensation on Employee Performance at PT RAJA.NET in Pulantani Village, Haur Gading District, North Hulu Sungai Regency" under the guidance of Ary Yudianto,S.Sos,MM CIQnR This study aims to find out: To find out the effect of financial compensation on employee performance at PT RAJA.NET in Pulantani Village, Haur Gading District, North Hulu Sungai Regency The population of this study is a generalization area consisting of, objects or subjects that have certain quantities and characteristics that are determined by the researcher to be studied and then drawn. The sample is a part of the population whose characteristics are to be studied. A good sample, whose conclusions can be applied to a population, is one that is representative or that can describe the characteristics of the population. In determining the number of samples, the researcher used the Slovin formula. How to calculate the number of samples using the Slovin formula is quite easy. This formula is one of the formulas used to calculate a sample with a large number of populationBased on The results of the study on the effect of financial compensation on employee performance at PT. South RAJA.NET can be concluded that the compensation variable has a significant effect on employee performance. This means that there is employee obedience in the performance of PT. KING. NET

Keywords:.. Financial compensation, employee performance

ABSTRAK

SYARIF HIDAYAT, NPM :202163411209, judul "peran kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.RAJA.NET DI Desa Pulanatani KEC.Haur Gading KAB. HSU" dibawah bimbingan Ary Yudianto, S.Sos, MM Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Untuk mengetahui peran kompensasi finansial Terhadap kinerja pegawai pt.RAJA.NET DI Desa Pulanatani KEC.Haur Gading KAB. HSU. populasi penelitian ini adalah populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik . sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Cara menghitung jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin cukup mudah. Rumus ini merupakan salah satu rumus yang digunakan untuk menghitung sampel dengan jumlah populasi yang besarBerdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial Terhadap kinerja karyawan Pada PT. RAJA.NET DI Desa Pulanatani KEC.Haur Gading KAB. HSU. Selatan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, adanya ketaatan karyawan dalam kinerja karyawan PT RAJA.NET DI Desa Pulanatani KEC.Haur Gading KAB. HSU.

Keywords:.. Kompensasi finanansial,kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kompensasi finansial adalah salah satu elemen dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks PT. raja.net di desa pulantani kec haur gading kab hsu kompensasi finansial dapat menjadi factor kunci dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan pada isp raja.net serta mengidentifikasi factor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut .

Karena sumber daya manusia ialah komponen yang sangat penting pada suatu organisasi, perlu diciptakan lingkungan kerja yang memberi dorongan untuk peran aktif serta keadaan kerja yang mendukung pertumbuhan juga peningkatan potensi dari karyawan. Perusahaan bisa berusaha untuk meraih keadaan itu, seperti memberi sebuah kompensasi yang tepat. Kinerja karyawan adalah bukti kerja ataupun perilaku jelas yang ditunjukkan oleh suatu orang karyawan selaras dengan peran mereka pada organisasi. Pada hal ini, kinerja adalah hasil yang diraih oleh suatu orang baik pada hal mutu ataupun kuantitas selaras dengan tanggung jawab yang diberi untuknya.

Hasil kerja suatu orang karyawan diukur berdasarkan tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja (Efendi dalam Hidayah, 2016, hal. 13). Suatu kinerja dalam melaksanakan kegunaannya tidak bergantung pada dirinya sendiri. Maka, menurut model patner-lawyer, banyak hal dapat memengaruhi kinerja seseorang. Ini termasuk keinginan tentang kompensasi, dorongan, potensi, keperluan, persepsi tugas, kompensasi internal juga eksternal, rasa puas kerja, serta tingkat kompensasi (Moeheriono, 22, hal. 96).

Kompensasi atau balas jasa ialah seluruh uang, barang, ataupun kompensasi langsung ataupun tidak langsung yang dilakukan penerimaan oleh karyawan untuk menjadi suatu imbalan atas jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi uang ialah kompensasi yang diberi pada karyawan dengan beberapa jumlah uang, sebaliknya kompensasi barang ialah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan barang. Kompensasi atau balas jasa biasanya dirancang untuk keutamaan perusahaan juga karyawannya (Hasibuan, 2002, hal.45).

Perusahaan memberi suatu kompensasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawannya. Keutamaan karyawan atas kompensasi yang dilakukan penerimaan, yaitu bisa menjadi pemenuhan keperluan serta kemauan juga memberi mereka keamanan finansial. Kompensasi ialah cara penting untuk menarik calon karyawan serta menjadi pemertahanan karyawan lama untuk melaksanakan peningkatan kinerja mereka untuk Perusahaan. Kompensasi berisi kompensasi finansial juga non finansial. Kompensasi finansial masuk pada pembayaran pokok seperti gaji, upah, bonus, premi, insentif, tunjangan, serta bayaran di luar jam kerja seperti upah lembur, cuti tahunan, cuti lainnya, serta program perlindungan seperti asuransi tenaga kerja. Kompensasi non finansial termasuk pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar juga signifikan, fasilitas kantor yang baik, dan yang lainnya.

Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai job satisfaction, adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya serta keadaan diri mereka. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi emosional yang menggembirakan ataupun tidak dengan mana karyawan melihat pekerjaannya. Kesenangan ataupun pernyataan emosi yang positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi pekerjaan ataupun pengalaman kerja. 28).

Baik kepuasan pekerja ataupun ketidakpuasan pekerja berdampak pada performa sebuah organisasi ataupun lembaga. Kepuasan pekerja berdampak langsung pada performa kerja seperti produktivitas pekerja yang tinggi, tidak ada kemangkiran pekerja, pekerja

tetap setia pada perusahaan ataupun lembaganya, serta kepuasan pelanggan yang mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketidakpuasan karyawan berdampak langsung pada performanya, termasuk produktivitas yang rendah, banyak mangkir, keluar dari organisasi ataupun lembaga, serta banyaknya keluhan dari pelanggan. Satu diantara cara untuk memperhatikan apakah pekerja puas dengan pekerjaan mereka ialah dengan memberikan kompensasi kepada mereka. Ini karena perusahaan bisa menggunakan kompensasi ini sebagai cara untuk melakukan peningkatan prestasi kerja, dorongan, semangat kerja, serta kepuasan pekerja mereka dengan pekerjaan mereka.

Kompensasi yang dilakukan penerimaan oleh pekerja biasanya dimaksudkan untuk memenuhi keperluan pokok pekerja, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, serta yang lainnya. Dengan melakukan pemenuhan keperluan ini, kompensasi bisa meningkatkan kepuasan kerja pekerja, serta pekerja nantinya merasa puas saat mereka melakukan penerimaan kompensasi yang memiliki nilai sama dengan pekerjaan mereka.

PT.RAJA NET ada di Desa Pulantani Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara serta merupakan satu diantara perusahaan yang beroperasi di bidang layanan jasa serta jaringan telekomunikasi terintegrasi di Indonesia.

PT.RAJA NET telah beroperasi semenjak tahun 2021 di Desa Pulantani, Kecamatan Haur Gading, Kabupaten Hulu Sungai Utara. PT.RAJA NET, lokasinya di Desa Pulantani, Kecamatan Haur Gading, Kabupaten Hulu Sungai Utara, adalah sumber penelitian yang menunjukkan beberapa persoalan yang ditemui langsung oleh karyawannya. Salah satu persoalan itu adalah bahwa perusahaan mengevaluasi kehadiran serta pencapaian kinerja karyawannya untuk memberikan bonus, oleh karenanya karyawan merasa kurang optimal pada penerimaannya.

Diperhatikan dari caoian target yang diberi oleh perusahaan, bila terdapat karyawan yang meraih atau tidak meraih target, pemberian bonus tetap sama karena keduanya masih dalam kategori kerja yang sama. Dengan demikian, kehadiran karyawan yang rajin serta karyawan yang jarang hadir tidak berbeda. Karyawan beranggapan bonus sebagai dorongan untuk meraih tujuan pekerjaan mereka. Lalu muncul persoalan lain mengenai kesempatan berkarir ataupun jenjang karir bagi karyawan untuk memperoleh promosi yang waktunya belum diketahui, seperti daya saing yang tinggi antar rekan kerja untuk memperlihatkan kemampuan serta mutu mereka saat bekerja, yang bisa memengaruhi mutu kerja sama tim.

METODE

Teknik analisis data yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah menggunakan teknik pendekatan kualitatif, dengan metode miles dan huberman yang berisi reduksi data data display data serta pengambilan kesimpulan /verifikasi

Menurut Bogdan pada Sugiyono, analisis data ialah proses melakukan pencarian serta penyusunan dengan sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, hasil wawancara, dan bahan-bahan lainnya sehingga data bisa dimengerti dengan mudah serta temuannya bisa dikomunikasikan dengan orang lain. Teknik analisis data juga dikenal sebagai proses untuk mengumpulkan data dengan sistematis untuk memberi kemudahan peneliti untuk mendapat suatu simpulan.

PEMBAHASAN

Hubungan antar kompensasi finansial serta kinerja karyawan terlihat jelas dalam temuan wawancara. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan kualitas kerja,, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Anindita Kusumawardani, Febry Yuliani, dan Adianto (2020) yang memperlihatkan bahwa pengaruh

kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai ada di kategori yang sangat kuat. Ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang baik diberikan kepada karyawan, kinerja mereka nantinya tetap terjaga sebab karyawan nantinya merasa dihargai oleh perusahaan mereka serta menganggap perusahaan sudah berupaya dengan seoptimal mungkin untuk memberi suatu perhatian sepenuhnya pada mereka di tempat kerja. Bukti empiris dari wawancara menunjukkan bahwa insentif kinerja secara khusus berperan dalam meningkatkan output karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan utama dari hasil wawancara, kompensasi finansial memiliki peran signifikan, terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan menerima kompensasi yang adil dan memadai cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Faktor lain seperti lingkungan kerja dan hubungan interpersonal juga peran kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang “Peran Kompensasi Finansial, Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT.RAJA.NET ” maka bisa diambil suatu simpulan berikut :

1. Kompensasi finansial memiliki efek positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini karena memperlihatkan bahwa makin tinggi dari kompensasi finansial yang diberi oleh perusahaan, makin baik juga kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang sesuai nantinya memberi dampak yang lebih baik dari mutu serta kuantitas untuk meraih peningkatan produktivitas perusahaan serta memperoleh output dari sumber daya yang dimilikinya sendiri.
2. Setiap perusahaan sangat memerlukan kerja keras serta komitmen yang tinggi dari tiap karyawan untuk berkembang serta mempertahankan pangsa pasar. Oleh karena itu, etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh tiap karyawan. Ini disebabkan semangat serta dorongan yang kuat bisa memicu munculnya etos kerja yang tinggi.
3. Komitmen organisasi peran positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi bisa memberi dorongan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik serta tetap bertahan dalam perusahaan.
4. Kerjasama tim berdampak positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan sebab memiliki potensi untuk melakukan pekerjaan dengan terstruktur serta baik di perusahaan. Dengan bekerja sama satu sama lain, karyawan nantinya dapat membangun serta melakukan peningkatan kinerja dengan baik sebagai tim. Teamwork ialah aktivitas di mana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan sama-sama serta bekerja dengan lebih baik. Suatu orang manajer yang selalu memberi komando, arahan, dan dorongan pada bawahannya untuk melaksanakan tujuan kerja tim ini bertanggung jawab atas pencapaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang, M. 2010, Manajemen Personalia, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Flippo. B. 2002. Dasar-Dasar Organisasi, Fourth Edition, Tokyo McGraw Hall, Kagokusa. Ltd.



Hasibuan, Malayu S.P, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi; Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Manullang, M. 2010, Manajemen Personalia, Cetakan Kesembilan, GhaliaIndonesia, Jakarta.

Mangku prawira, TB Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.