

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

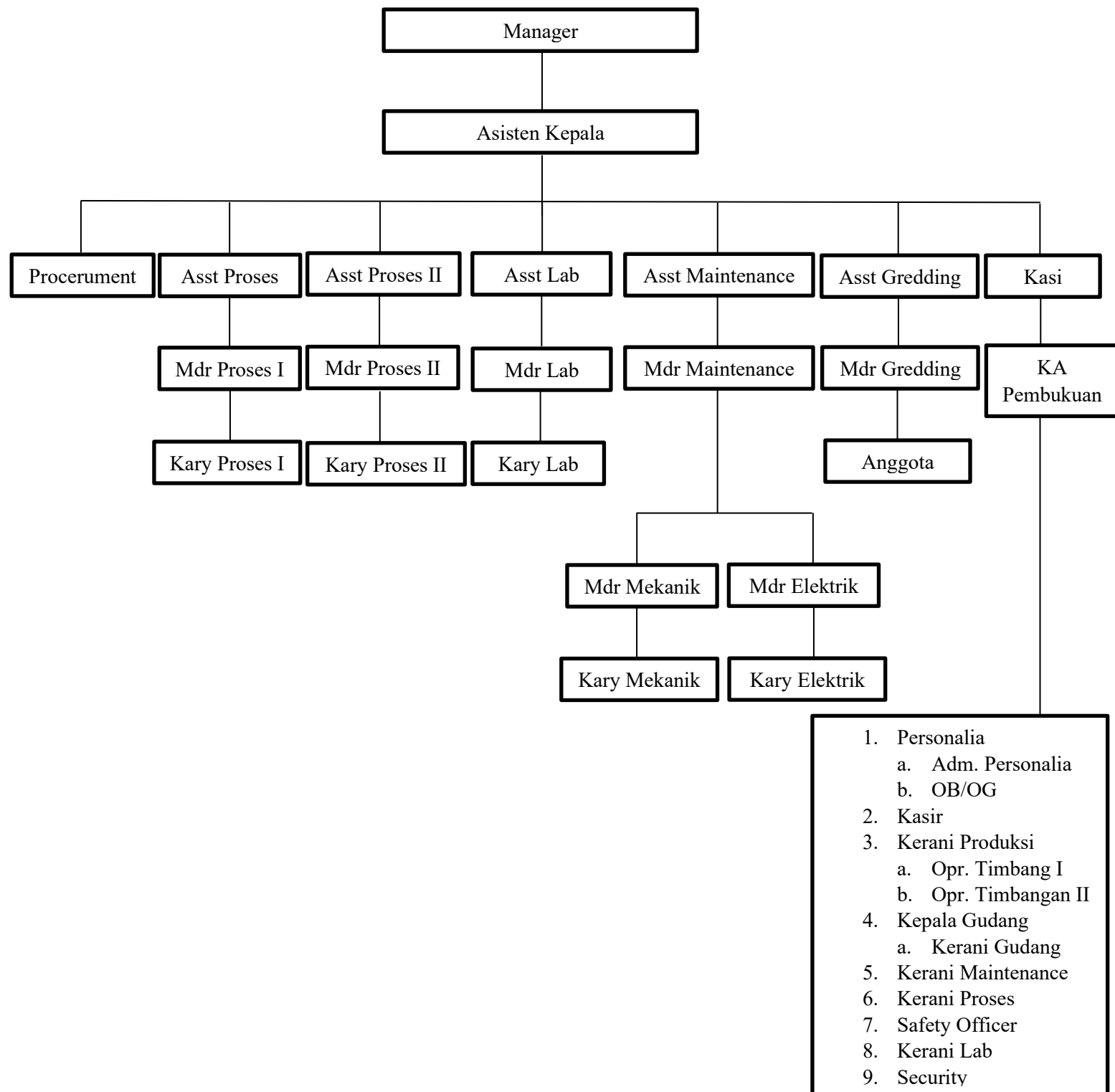
1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) dimulai pada bulan Juli 2003 atas prakarsa Ibu Rosita S Kalinda diawali dengan kebun sawit percontohan seluas 30 hektar berlokasi di Desa Sei Jelai Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut Kalsel. Secara yuridis perusahaan ini berdiri tanggal 3 Agustus 2006 setelah terbit persetujuan akta perubahan anggaran dasar perseroan terbatas oleh Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia No. C-23951 HT. 01.04. Th 2006 dan diterima dan dicatat dalam databse Sismimbakum Dirjen Administrasi Hukum Umum tanggal PT. CPKA sampai tahun 2009 mempunyai potensi areal 3000 hektar yang tersebar di Desa Jorong 1.500 hektar, Desa Pemuda 600 hektar, Desa Alur 500 hektar dan Desa Swarangan 500 hektar.

Lokasi perusahaan berada di Jl. Kuningan Km. 102 Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut dan berkantor pusat di Jl. Kp. Tendean 147 Banjarmasin Kalimantan Selatan.¹

¹ Novita Dwi Jayanti, *Laporan Praktik Kerja Lapangan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Citra Putra Kebun Asri Jorong Factory*, (Barito Kuala: Politeknik Hasnur, 2019), 1.

2. Struktur Organisasi PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)



Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)

3. Visi dan Misi PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)

a. Mewujudkan keunggulan dalam produksi melalui peningkatan *efektifitas*, *efisiensi* dan tertib *administrasi*.

b. Misi PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)

1). Menjadikan kebun PT. CPKA unggul dalam produksi tandan buah segar dilahan kering/basah 30/23 (30 Ton TBS/Ha/Th dan 23% oer).

2). Memberikan keuntungan pada *share holder*.

3). Ikut dalam memelihara kelestarian lingkungan, menjalankan tanggung jawab sosial dan keselamatan dan kesejahteraan karyawan (K3)

4). Ikut memajukan dalam usaha perkelapa sawitan di Kalsel dalam menunjang Pembangunan daerah dan peraturan Pemerintah melalui penerapan Perkebunan Sawit Lestari (ISPO).

4. Jumlah dan Status Karyawan

Jumlah dan status karyawan PT. CPKA Jorong dapa dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL. 4.1 JUMLAH DAN STATUS KARYAWAN PT. CPKA

Devisi	Karyawan Tetap		Total
	L	P	
Kantor	14	9	23
Laboraturium	13	-	13
Proses	15	-	8
Maintenance	8	-	7
Listrik	3	-	2
Keamanan	8	-	8
TOTAL	61	9	70

3. Hari dan Jam Kerja

a. Shift 1

Hari Kerja : Senin - Sabtu

Jam Kerja : 07.00 – 14.00

b. Shift 2

Hari Kerja : Senin - Sabtu

Jam Kerja : 14.00 – 21.00

4. Mekanisme Kerja

Pabrik kelapa sawit PT. CPKA Jorong bergerak dibidang usaha berupa pembelian buah kelapa sawit, pengolahan buah kelapa sawit dan penjualan produk (CPO, kernel dan cangkang). Buah kelapa sawit (bahan baku) diperoleh dari kebun sendiri dan supplier, produk utama yang dihasilkan adalah CPO dan kernel sementara cangkang adalah produk sampingan.

B. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrumen variabel skala kompensasi dan skala kinerja peneliti tetapkan disini merupakan instrument yang sudah disusun sebelumnya oleh peneliti terdahulu yang sudah dianggap sah kevalidan dan kereabilitasnya, sehingga dalam proses penelitian ini, peneliti tidak menjalankan proses uji coba intrumen lagi. Berpatokan pada norma dalam penelitian, peneliti sudah menghubungi peneliti terdahulu terkait permohonan izin mengimplementasikan instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Instrumen variabel skala yang digunakan oleh peneliti untuk pengukuran aspek kompensasi ialah skala yang di buat oleh Kendar Hermawan dalam skripsi

yang berjudul Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia pada tahun 2018. Skala ini memiliki 13 item yang valid. Dan hasil uji reabilitas menunjukan nilai *Alpha Crombach's* sebesar 0,865. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala yang disusun berdasarkan 2 aspek kompensasi oleh Gary Dessler yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

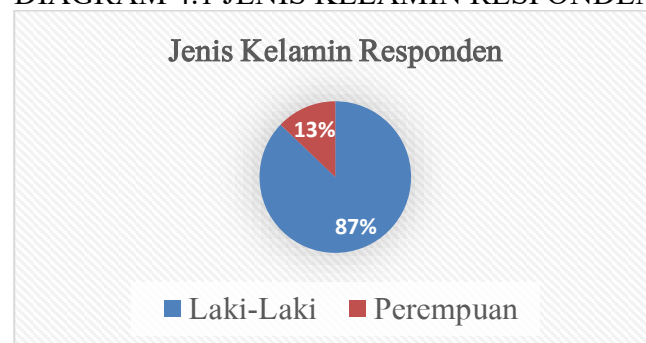
Selanjutnya skala pengukuran aspek kinerja, disini peneliti menggunakan skala yang telah disusun oleh Izmal Fauzi dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah dan Cibeber Kabupaten Lebak pada tahun 2023. Skala ini memiliki 25 item yang sudah valid. Dan hasil uji reabilitas menunjukan nilai *Alpha Crombach's* senilai 0,978. Skala ini disusun berdasarkan empat aspek kinerja yang dikemukakan oleh Robbins yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian.

C. Hasil Analisa Data dan Interpretasi Data

1. Gambaran Responden Penelitian

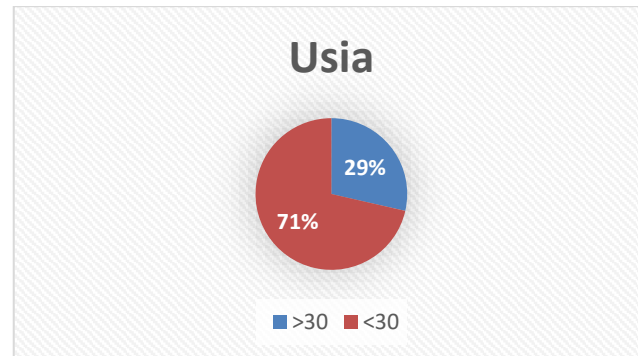
Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) dengan total responden yang mengisi kuesioner penelitian sebanyak 70 karyawan. Berikut merupakan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

DIAGRAM 4.1 JENIS KELAMIN RESPONDEN



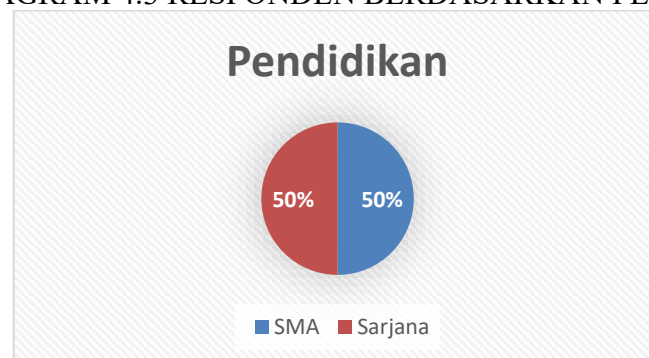
Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 61 orang sedangkan Perempuan hanya ada 9 orang saja. Selanjutnya gambaran responden berdasarkan rentang usia.

DIAGRAM 4.2 RESPONDEN BERDASARKAN USIA



Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa usia responden yang paling banyak adalah usia yang berada di atas 30 tahun sebanyak 50 orang sedangkan usia yang berada di bawah 30 tahun hanya 20 orang saja.

DIAGRAM 4.3 RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN



Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa latar belakang pendidikan respondenimbang antara yang lulusan SMA dengan yang sarjana.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang di peroleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Serta untuk mengetahui data berdistribusi normal, mendekati normal atau normal, bisa di lakukan beberapa prosedur seperti uji kolmogorov smirnov, uji Shapiro-wilk dan lainnya.² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov dengan nilai sig. $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan apabila nilai sig. $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic for windows versi 25*. Dan hasil data yang diperoleh sebagai berikut:

TABEL 4.2 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		304
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23549300
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.049
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Jika nilai sig kurang dari 0,05, variabel dianggap berdistribusi normal, tetapi jika nilai sig lebih dari 0,05, variabel dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil hitungan spss versi 25 di atas menunjukkan bahwa nilai sig kompensasi 0,200 lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

² Monika Palupi Murniati, St. Vena Purnamasari, and Stephana Dyah Ayu R, *Alat-alat Pengujian Hipotesis* (Semarang: Unika Soegijapratama, n.d.), 34.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui persebaran data yang telah didapatkan dan dikumpulkan memiliki hubungan linear atau tidak. Jika data yang didapat memiliki hubungan linear maka data dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.³ Dasar pengambilan Keputusan uji linearitas dengan melihat *deviation from linierity*. Jika nilai lebih besar dari 0,05 maka dilakukan berhubungan linear. Kemudian setelah dilakukan uji linearitas didapatkan hasil pada tabel berikut:

TABEL 4.3 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
at ks	Between (Combined)	226.842	36	6.301	1.329	.108
	Groups Linearity	53.599	1	53.599	11.308	.001
	Deviation from Linearity	173.243	35	4.950	1.044	.407
	Within Groups	1246.638	263	4.740		
	Total	1473.480	299			

Berdasarkan tabel 4.3 pada uji linearitas didapatkan nilai sebesar 0.407. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan nilai $\text{sig} > 0,05$ ($0,407 > 0,05$), dapat disimpulkan data penelitian berhubungan linear.

2. Analisa Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan peneliti. Analisis deskriptif ini akan memberikan hasil nilai standar deviasi dan mean kemudian dapat diketahui frekuensi penyebaran data.⁴

Hasil dari analisis deskriptif pada dua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

³ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisi Manual dan IBM SPSS)* (Yogyakarta: Andi Publisser, 2016), 191.

⁴ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisi Manual dan IBM SPSS)* (Yogyakarta: Andi Publisser, 2016), 192.

TABEL 4.4 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Rata-rata	Standar Deviasi
Kompensasi	65	13	39	8,6
Kinerja Karyawan	125	25	75	16,6

Dua skala dalam variabel ini menggunakan 4 jawaban alternatif dengan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 dengan jumlah aitem skala kompensasi sebanyak 13 dan kinerja karyawan sebanyak 25 item. Skor tertinggi masing-masing variabel secara berurutan yaitu 65 dan 125. Skor terendah masing-masing variabel yaitu 13 dan 25. Rata-rata pada kompensasi sebesar 39 dan pada kinerja karyawan sebesar 75. Standar deviasi pada kompensasi sebesar 8,6 dan pada kinerja karyawan sebesar 16,6. Nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi tersebut akan digunakan untuk menentukan kategori kedua variabel.

a. Analisis Kategori Data Kompensasi

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel 4.8, diketahui nilai *mean* untuk Kompensasi adalah 39 dan nilai standar deviasi sebesar 8,6. Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus penghitungan kategori variabel dan didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.

TABEL 4.5 KATEGORISASI KOMPENSASI

Interval skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
$X \geq 47,6$	6	8,6	Tinggi
$30,4 \leq X < 47,6$	64	91,4	Sedang
$X < 30,4$	-	-	Rendah
Total	70	100%	

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut, responden dengan tingkat kompensasi rendah tidak ada, responden dengan tingkat kompensasi sedang sebesar 91,4%, dan responden dengan tingkat kompensasi tinggi sebesar 8,6%.

TABEL 4.6 KATEGORISASI KOMPENSASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	Tinggi	22	31,43
		Sedang	39	55,72
		Rendah	-	-
2	Perempuan	Tinggi	6	8,57
		Sedang	3	4,28
		Rendah	-	-
Total			70	100%

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, responden laki-laki dengan tingkat kompensasi rendah tidak ada, begitu juga perempuan, responden laki-laki dengan Tingkat kompensasi sedang sebesar 55,72%, sedangkan tinggi sebesar 31,43% dan responden Perempuan dengan tingkat kompensasi sedang sebesar 4,28% sedangkan tinggi sebesar 8,57%.

TABEL 4.7 KATEGORISASI KOMPENSASI BERDASARKAN USIA

No	Usia	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	Tinggi	14	20
		Sedang	6	8,57
		Rendah	-	-
2	> 30 tahun	Tinggi	14	20
		Sedang	36	51,43
		Rendah	-	-
Total			70	100%

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, responden dengan usia < 30 tahun dengan tingkat kompensasi rendah tidak ada, begitu juga dengan usia > 30 tahun, responden dengan usia < 30 tahun yang memiliki Tingkat kompensasi sedang sebesar 8,57%,

sedangkan tinggi sebesar 20% dan responden dengan usia > 30 tahun yang memiliki tingkat kompensasi sedang sebesar 51,43% sedangkan tinggi sebesar 20%.

TABEL 4.8 KATEGORISASI KOMPENSASI BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	SMA	Tinggi	21	30
		Sedang	14	20
		Rendah	-	-
2	Sarjana	Tinggi	21	30
		Sedang	14	20
		Rendah	-	-
Total			70	100%

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, responden dengan pendidikan SMA tingkat kompensasi rendah tidak ada, begitu juga dengan responden pendidikan Sarjana, responden dengan pendidikan SMA yang memiliki Tingkat kompensasi sedang sebesar 20%, sedangkan tinggi sebesar 30% dan responden pendidikan Sarjana yang memiliki tingkat kompensasi sedang sebesar 20% sedangkan tinggi sebesar 30%.

b. Analisis Kategori Data Kinerja

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel 4.4, diketahui nilai *mean* untuk kinerja karyawan adalah 75 dan nilai standar deviasi sebesar 16,6. Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam rumus penghitungan kategori variabel dan didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut.

TABEL 4.9 KATEGORISASI KINERJA KARYAWAN

Interval skor	Frekuensi	Persentase	Kriteria
$X \geq 91,6$	-	-	Tinggi
$58,4 \leq X \leq 91,6$	70	100%	Sedang
$X > 58,4$	-	-	Rendah
Total	70	100%	

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, responden dengan tingkat kinerja karyawan tinggi dan rendah tidak ada, responden dengan tingkat kinerja karyawan sedang sebesar 100%.

TABEL 4.10 KATEGORISASI KOMPENSASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	Tinggi	2	2,9
		Sedang	59	84,25
		Rendah	-	-
2	Perempuan	Tinggi	-	-
		Sedang	9	12,85
		Rendah	-	-
Total			70	100%

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, responden laki-laki dengan tingkat kompensasi rendah tidak ada, begitu juga perempuan, responden laki-laki dengan Tingkat kompensasi sedang sebesar 84,25%, sedangkan tinggi sebesar 2,9% dan responden Perempuan dengan tingkat kompensasi sedang sebesar 12,85% sedangkan tinggi tidak ada.

TABEL 4.11 KATEGORISASI KOMPENSASI BERDASARKAN USIA

No	Usia	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	Tinggi	-	-
		Sedang	20	28,55
		Rendah	-	-
2	> 30 tahun	Tinggi	-	-
		Sedang	50	71,45
		Rendah	-	-
Total			70	100%

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, responden dengan usia < 30 tahun dengan tingkat kompensasi rendah tidak ada, begitu juga dengan usia > 30 tahun, responden dengan usia < 30 tahun yang memiliki tingkat kompensasi sedang sebesar 28,55%, sedangkan tinggi tidak ada dan responden dengan usia > 30 tahun yang memiliki tingkat kompensasi sedang sebesar 71,45%.

TABEL 4.12 KATEGORISASI KOMPENSASI BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	SMA	Tinggi	-	-
		Sedang	35	50
		Rendah	-	-
2	Sarjana	Tinggi	-	-
		Sedang	35	50
		Rendah	-	-
Total			70	100%

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, responden dengan pendidikan SMA tingkat kompensasi rendah tidak ada, begitu juga dengan responden pendidikan Sarjana, responden dengan pendidikan SMA yang memiliki Tingkat kompensasi sedang sebesar 50%, sedangkan tinggi tidak ada dan responden pendidikan Sarjana yang memiliki tingkat kompensasi sedang sebesar 50%.

3. Uji hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu permasalahan penelitian.⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui uji hipotesis. Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi yang ditimbulkan oleh kedua variabel baik positif maupun negatif. Analisis regresi linear sederhana juga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi yang dihasilkan variabel X terhadap variabel Y.⁶ Uji regresi linear sederhana yang dilakukan peneliti menggunakan *SPSS Statistics 23* untuk menjawab hipotesis penelitian sebagai berikut.

⁵ Ridhani, *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa Dan Penelitian Pemula*, (Pasca Sarjana Universitas UIN Antasari Banjarmasin, 2020), 47.

⁶ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*, 2016, 156.

Ha: Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

H0: Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada beberapa tabel dibawah ini.

TABEL 4.13 HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.477	1	398.477	47.024	.000 ^b
	Residual	576.223	68	8.474		
	Total	974.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui nilai sig yang didapatkan adalah 0,000. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Sugiyono, jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima yang artinya tidak terdapat kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y. Akan tetapi, jika nilai sig < 0,05 maka Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengujian, nilai sig yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$, maka terdapat kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y.

TABEL. 4.14 HASIL PERSENTASE KEKUATAN KORELASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.400	2.91099

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Nilai koefisien determinasi (r) = nilai r , kriteria ini menjelaskan sumbangan efektif varians X terhadap Y sebesar sekian % (persentase nilai r).

Berdasarkan hasil model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,409 untuk mengetahui berapa persen pengaruhnya bisa menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r \times 100\% = 0,409 \times 100\% = 40,9\%$$

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,9% kontribusi variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Perhitungan sumbangan efektif

Untuk menghitung sumbangan efektif dari setiap aspek, maka dapat menggunakan cara membagi jumlah skor total untuk setiap aspek dengan skor total keseluruhan variabel. Sumbangan efektif dari setiap aspek pada kedua variabel ini sebagai berikut:

a. Sumbangan Efektif Kompensasi

Pada variabel kompensasi terdapat 5 aspek utama yang berperan penting di dalamnya yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus, Adapun perhitungan sumbangan yang paling efektif dapat dilihat pada penghitungan berikut ini:

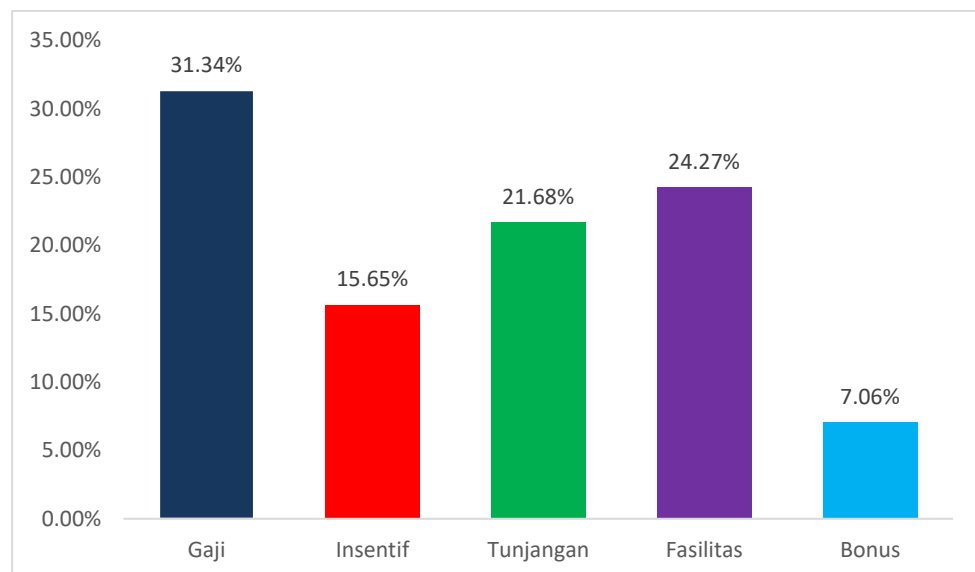
$$\text{Gaji} = \frac{905}{2888} \times 100\% = 31,34\%$$

$$\text{Insentif} = \frac{452}{2888} \times 100\% = 15,65\%$$

$$\text{Tunjangan} = \frac{626}{2888} \times 100\% = 21,68\%$$

$$\text{Fasilitas} = \frac{701}{2888} \times 100\% = 24,27\%$$

$$\text{Bonus} = \frac{204}{2888} \times 100\% = 7,06\%$$



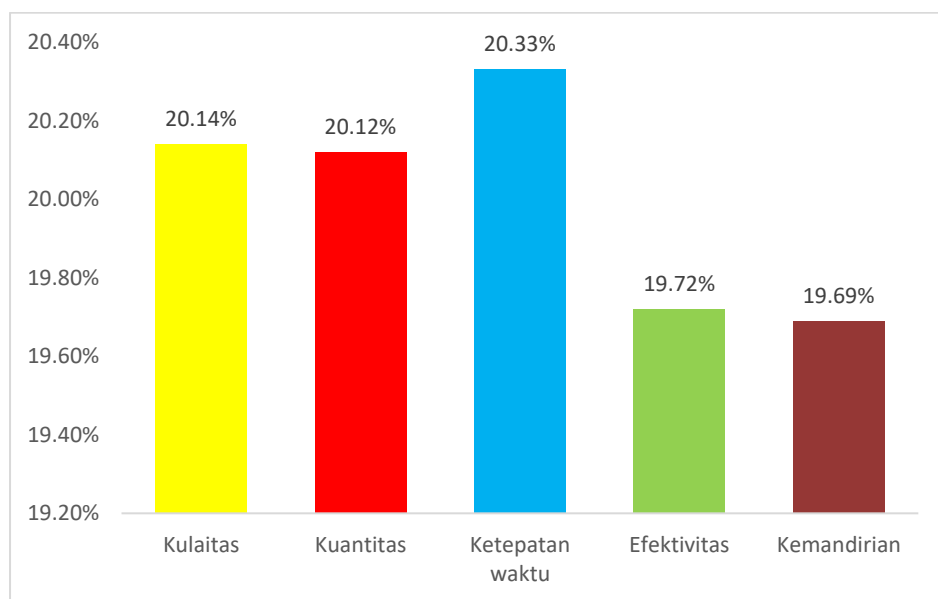
Gambar. 4.4 Diagram Sumbangan Efektif Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil diagram di atas dapat disimpulkan bahwa aspek gaji yang berperan penting dalam variabel kompensasi yaitu sebesar 31,34% dan paling rendah adalah aspek bonus karena hanya 7,06%.

b. Sumbangan Efektif Kinerja

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 5 aspek utama yang berperan penting di dalamnya yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Adapun perhitungan sumbangan yang paling efektif dapat dilihat pada penghitungan berikut ini:

$$\begin{aligned}\text{Kualitas} &= \frac{1125}{5587} \times 100\% = 20,14\% \\ \text{Kuantitats} &= \frac{1124}{5587} \times 100\% = 20,12\% \\ \text{Ketepatan waktu} &= \frac{1136}{5587} \times 100\% = 20,33\% \\ \text{Efektivitas} &= \frac{1102}{5587} \times 100\% = 19,72\% \\ \text{Kemandirian} &= \frac{1100}{5587} \times 100\% = 19,69\%\end{aligned}$$



Gambar. 4.5 Diagram Sumbangan Efektif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diagram di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan dalam kinerja karyawan adalah aspek ketepatan waktu sebesar 20,33% sedangkan yang paling rendah adalah kemandirian sebesar 19,69%.

D. Pembahasan

1. Tingkat kompensasi karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)

Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kompensasi karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut paling banyak berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 64 orang (91,4%) dan sebanyak 6 orang (8,6%) berada pada kategori tinggi dan tidak ada yang memberikan jawaban pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut mayoritas berada pada kategori sedang, dengan 64 responden (91,4%) menyatakan demikian. Sementara itu, 6 karyawan (8,6%) menilai kompensasi yang mereka terima termasuk dalam kategori tinggi, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan kompensasi berada pada tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi di perusahaan tersebut sudah cukup memadai bagi sebagian besar karyawan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan agar lebih banyak karyawan yang merasa puas dengan tingkat kompensasi yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Sari & Pratama yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor perkebunan.⁷ Selain itu, penelitian oleh Wibowo di beberapa perusahaan agribisnis di Indonesia juga menunjukkan bahwa kompensasi yang

⁷ Sari, D. P., & Pratama, I. (2021). *Dampak Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit*. Jurnal Manajemen Agribisnis, 12(2), 45-56

berada pada tingkat sedang hingga tinggi cenderung berkorelasi dengan produktivitas karyawan yang stabil. Namun, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi struktur kompensasi agar sesuai dengan standar hidup dan inflasi,⁸ sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Nurhidayati yang menekankan perlunya penyesuaian upah secara berkala di sektor pertanian dan perkebunan.⁹

Dengan demikian, PT. CPKA dapat mempertahankan kebijakan kompensasinya sambil mempertimbangkan peningkatan benefit atau insentif tambahan untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

Islam menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pemberian kompensasi. Setiap karyawan berhak mendapatkan imbalan yang adil sesuai dengan kontribusi dan usaha yang telah mereka lakukan.

"أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ." (رواه ابن ماجه)

"Dan berikanlah kepada mereka (pekerja) upahnya sebelum keringatnya mengering". (HR. Ibn Majah).

Hadis ini menekankan pentingnya memberikan upah kepada pekerja dengan segera setelah mereka menyelesaikan pekerjaan, sebagai bentuk penghargaan dan keadilan. Hadis ini menunjukkan pentingnya memberikan kompensasi kepada pekerja dengan segera dan adil, mencerminkan penghargaan terhadap usaha mereka.

⁸ Wibowo, A. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Agribisnis*. Jurnal Ekonomi Pertanian, 8(1), 33-42

⁹ Nurhidayati, L. (2020). *Evaluasi Kebijakan Kompensasi dalam Menghadapi Dinamika Ekonomi di Sektor Perkebunan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Agro, 15(3), 112-125

2. Tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut mayoritas berada pada kategori sedang, dengan 70 orang (100%) menyatakan demikian. Sementara itu, tidak ada satupun responden yang berada pada kategori tinggi dan rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. CPKA telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, meskipun masih terdapat peluang untuk meningkatkan produktivitas agar karyawan dapat mencapai kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Handayani & Setiawan yang menemukan bahwa kinerja karyawan di sektor agribisnis cenderung berada pada level sedang, terutama dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja.¹⁰ Selain itu, penelitian oleh Kusuma & Rahman pada perusahaan perkebunan di Sumatera juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan sering terkait dengan sistem reward dan pelatihan yang diberikan perusahaan.¹¹ Namun, untuk mencapai kinerja yang lebih optimal, diperlukan upaya peningkatan motivasi dan pengembangan kompetensi, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Siregar et al. yang menekankan pentingnya pelatihan berkala dan umpan balik kinerja.¹²

¹⁰ Handayani, R., & Setiawan, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Agribisnis*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(3), 210-225

¹¹ Kusuma, D., & Rahman, T. (2019). *Dampak Sistem Reward terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan*. Jurnal Agribisnis Indonesia, 7(2), 155-170

¹² Siregar, J., et al. (2021). *Peran Pelatihan dan Umpan Balik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perkebunan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Agroindustri, 16(1), 45-60

Karyawan dalam Islam diharapkan untuk bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diemban. Tanggung jawab ini mencakup kejujuran, disiplin, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dalam Al-Qur'an, Allah dalam Q.S. At-Taubah/9:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, PT. CPKA dapat mempertahankan kinerja karyawannya dengan memperkuat program pengembangan SDM, memberikan insentif berbasis kinerja, serta memastikan bahwa lingkungan kerja tetap mendukung produktivitas.

3. Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut di mana nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ yaitu H_a di terima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

Selanjutnya untuk seberapa besar pengaruh yang diberikan di data bahwa sebanyak 40,9% kontribusi variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan dan 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. CPKA. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara statistik terhadap tingkat kinerja karyawan. Namun, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu hanya 40,9%, sementara 59,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, atau kondisi lingkungan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di Indonesia, seperti studi oleh Prasetyo & Wijaya yang menemukan bahwa meskipun kompensasi memengaruhi kinerja, kontribusinya cenderung terbatas jika tidak didukung oleh faktor non-finansial seperti pengembangan karir dan iklim kerja yang positif.¹³ Penelitian serupa oleh Anggraeni & Haryanto pada sektor perkebunan juga menunjukkan bahwa kompensasi hanya memberikan kontribusi parsial terhadap kinerja, sementara faktor lain seperti kepuasan kerja dan dukungan atasan memiliki peran yang lebih besar.¹⁴ Temuan ini diperkuat oleh studi dari Rahmawati et al. yang menekankan bahwa di industri agribisnis, produktivitas karyawan lebih

¹³ Prasetyo, A., & Wijaya, B. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit*. Jurnal Manajemen Agribisnis, 14(1), 78-92.

¹⁴ Anggraeni, D., & Haryanto, E. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sektor Perkebunan*. Jurnal Ekonomi Pertanian, 12(2), 145-160.

banyak dipengaruhi oleh sistem insentif jangka panjang dan hubungan kerja yang harmonis.¹⁵

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya).¹⁶ Angel Klarita Poluakan juga melakukan penelitian yang sama yang mana hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di mana kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan.¹⁷

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa PT. CPKA perlu tidak hanya mengandalkan kompensasi finansial, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor non-finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan

¹⁵ Rahmawati, S., et al. (2020). *Peran Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Agribisnis*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Agroindustri, 18(3), 201-215.

¹⁶ Agung Surya Dwianto, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 2, No. 2, Juni 2020.

¹⁷ Angel Klarita Poluakan, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9, No. 2, 2019

kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Saat era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting bagi sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Dalam hal ini, sejak awal sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Oleh karena itu, kompensasi menjadi bagian yang sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.¹⁸

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja

¹⁸Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol. 1 No. 2.

karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi atau tunjangan. Sebagaimana terdapat dalam Q.S Al-Isra/17:70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝ ٧٠﴾

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”.¹⁹

Berdasarkan tafsir Misbah menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan pentingnya memberikan rezeki yang baik, yang bisa diartikan sebagai penghargaan dan imbalan yang layak bagi mereka yang bekerja atau bisa juga disebut dengan kompensasi atau bonus atau tunjangan.²⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa jika imbalan yang diberikan sepadan maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan, namun hasil yang menyatakan bahwa kinerja karyawan hanya berada pada kategori sedang.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah dan peneliti telah berusaha secara maksimal untuk mendapatkan data-data penelitian yang relevan untuk menjawab rumusan masalah. Namun, dalam pelaksanaannya penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada pengumpulan data. Beberapa kendala dalam penelitian ini yaitu:

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2016), 235.

²⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), 167.

1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat karyawan bekerja sehingga peneliti hanya memiliki waktu sebentar untuk melaksanakan pengambilan data dan besar kemungkinan fokus karyawan terbagi antara mengisi kuesioner dan bekerja.
2. Proses pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas dan dengan sumber daya yang ada, sehingga terdapat kemungkinan beberapa aspek penting tidak terjangkau secara optimal, baik dalam jumlah sampel maupun kedalaman analisis.
3. Pada skala kompensasi dan kinerja karyawan tidak dilakukan modifikasi namun langsung adaptasi dari penelitian sebelumnya sehingga walaupun ada perbedaan kondisi dan situasi subjek di tempat penelitian namun tidak diketahui dengan pasti.