

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI CAKRAWALA PROTEKSI TAHUN 2022

Titiya Rahmawati
Universitas Mulawarman
titiyahma28@gmail.com

Made Ngurah Partha
Universitas Mulawarman
rahdee24@gmail.com

Christie Stephanie Piar
Universitas Mulawarman
christstephiepiar@gmail.com

Abstract

The Effect of Compensation on Employee Work Productivity at PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda 2022. Human resources are the most important assets of the company, the better the human resources owned by the company, the better the productivity of employees of a company. Companies in an effort to manage their human resources can be in the form of creating a safe and comfortable working environment. In addition, the company must pay attention to the provision of compensation as compensation for the company's services to employees. This study aims to determine the significant effect of compensation on the work productivity of employees at PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda 2022.

Keywords: *compensation, work productivity*

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda Tahun 2022. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan, semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan mampu menunjang produktivitas karyawan di sebuah perusahaan. Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, pemberian kompensasi pun harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda Tahun 2022.

Kata Kunci: *kompensasi, produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan, semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan mampu menunjang produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan agar karyawan atau karyawan berharap dapat mencapai harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, kemudian mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Rahayu, V. P., dkk (2022) menyebutkan bahwa dalam mewujudkan pola pikir *action oriented* inilah seorang pemilik perusahaan diajak untuk berpikir kritis dalam melihat fenomena bisnis yang ada. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu faktornya adalah gaji, yang merupakan imbalan atau pengganti tenaga dan ide karyawan.

Perusahaan memberikan fasilitas berupa uang dan fasilitas lain yang dapat digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun keseimbangan ini harus dicapai melalui sistem yang baik, sehingga dapat menjadi insentif bagi peningkatan produktivitas karyawan. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang memperhatikan kelayakan kompensasi untuk menutupi penghidupan pekerja. Setidaknya kebutuhan hidup terpenuhi, dan orang mendapat nilai tinggi atas prestasi kerja mereka. Percaya bahwa ini dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang dan barang-barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas jasa PT Asuransi Cakrawala Proteksi. Hal ini akan menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasi sudah sesuai atau belum dalam memenuhi standar. Demikian pula, sistem penggajian yang menghargai prestasi kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Jika perusahaan memberikan penghargaan atas kerja keras mereka, setiap karyawan akan bekerja keras, jika karyawan bekerja keras, dengan asumsi semua sumber daya perusahaan lainnya didukung, mereka akan menunjukkan efisiensi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mempelajari sistem penggajian PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Jl. Siradj Salman Samarinda, berjudul: "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi." Ketika perusahaan menghargai kerja keras mereka dan karyawan bekerja keras dengan asumsi semua sumber daya perusahaan lainnya mendukungnya, itu

menunjukkan tenaga kerja yang tinggi.

Dalam hal ini, penggunaan produktivitas dan sumber daya (*input*) secara efektif untuk mencapai target di bawah tingkat kualitas (*output*) tertentu. Efisiensi kerja karyawan perusahaan merupakan isu yang selalu hangat dan diperdebatkan tanpa henti. Bagi perusahaan yang merumuskan masalah sumber daya manusia, masalah produktivitas juga merupakan masalah strategis. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien di perusahaan. Apalagi jika menyangkut masalah gaji di dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas secara efektif dan efisien adalah sistem penggajian yang diterapkan oleh manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan etika profesional karyawan, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada dasarnya kompensasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang mencakup sikap optimis karyawan terhadap masa depan, mereka memelihara keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Para ahli belum mencapai konsensus umum tentang definisi produktivitas dan standar untuk mengikuti pedoman produktivitas. Mengukur produktivitas merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkat perekonomian. bagi sebuah perusahaan, produktivitas biasanya didefinisikan sebagai rasio output aktual terhadap input aktual sebesar menunjukkan bahwa faktor-faktor yang digunakan sebagai patokan telah disepakati sebelumnya.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Jl. Siradj Salman Samarinda yang berjumlah 50 orang, penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Alasan kenapa peneliti mengambil rancangan analisis deskriptif karena dapat memperoleh informasi dengan cara kehadiran peneliti dilapangan. Sehingga metode ini merupakan metode yang tepat.

Waktu penelitian berlangsung selama 2 minggu dan akan mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2022. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Jl. Siradj Salman Samarinda. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah dengan melakukan wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan teknologi yang dapat mengolah hasil penelitian hingga dapat menarik suatu kesimpulan hasil. Perangkat lunak SPSS (*Social Science Statistical Package*) versi 25.0 digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari responden yang dijadikan populasi penelitian melalui penyebaran kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Asuransi Cakrawala Proteksi terletak di Jl. Siradj Salman Samarinda. Berdiri pada tanggal 12 Desember 2012, dan diresmikan pada 2 Mei 2014 dan memiliki kantor pusat di Jakarta. PT. Asuransi Cakrawala Proteksi memiliki komisaris utama bernama Dobias Iskandar, dua Komisaris Independen yang bernama Harvardi Hendarko dan IGG Mayun Subania dan seorang komisaris yang bernama Gunawan Budirahardjo. PT. Asuransi Cakrawala Proteksi telah berkembang dan menjadi perusahaan asuransi umum yang stabil di Indonesia, dengan kualitas staf yang profesional, terpercaya dan didukung oleh pengalaman teknik asuransi yang kuat serta komitmen dari pemegang saham, kami siap memberikan perlindungan asuransi yang terbaik dengan kualitas layanan prima.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda Tahun 2022. Menurut Adhi (2017:13) Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses penggajian karyawan. Secara garis besar, ada beberapa indikator kompensasi, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji

Ini adalah jumlah yang diterima langsung oleh karyawan tetap setiap bulan sebagai imbalan kerja atau sebagai pengurang nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah jumlah yang ditambahkan ke gaji karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang luar biasa. Jika gaji pokok biasanya dibayarkan setiap bulan, bonus dibayarkan dengan cara yang berbeda, tergantung pada kriteria seperti omset tahunan.

c. Insentif

Ini adalah jumlah bulanan/mingguan yang diterima oleh karyawan jangka panjang atau paruh waktu sebagai imbalan atas pekerjaan kasus per kasus berdasarkan keterampilan profesional mereka. atau gaji beberapa pegawai yang kinerjanya lebih tinggi dari standar kinerja.

d. Tunjangan

Maksud dari tunjangan adalah untuk mengurangi keinginan orang untuk meninggalkan perusahaan, meningkatkan daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral atau motivasi dalam bekerja, dan meningkatkan rasa aman karyawan.

Ada pula teori yang menjelaskan tentang beberapa hal yang berkaitan dengan kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti menurut Simamora (2015:20) yang menjelaskan tentang indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Samarinda Tahun 2022. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan perbandingan uji t hitung dengan t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0.446. Artinya korelasi kedua variabel tersebut sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga. Daft, Hasibuan, S. P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliningrum, Emmy. Dkk. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai". ISSN 1693-5241. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11. Nomor 4.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Linda Prasepti Ipkoni. 2016. *Analisa Pengaruh Kompensasi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karga Bayu Persada Sukoharjo*". skripsi Universitas Sebelas Maret.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Murti, Harry. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerja pada Kota Madiun". Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JRMA). Volume 1. Nomor 1.
- Pramono, Agus. 2010. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang". Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Puji, dkk. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan asuransi Surakarta". Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168.
- Rahayu, V. P., Astuti, R. F., Mustangin, & Sandy, A. T. (2022). Analisis SWOT dan Business Model Canvas (BMC) Sebagai Solusi dalam Menentukan Strategi Pengembangan Usaha Kuliner. *International Journal Of Community Service Learning*, 112-121.
- Ratna D, Ema. dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic, Hal 1-7.

Richard L. 2010. *Manajemen. Edisi 9*. Jakarta. Salemba Empat. Damayanti,
Siagian, P. Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*

Stoner, Freeman, dan Gilbert. (2016) *Manajemen. Jilid II. Jakarta: PT Prenhallindo.*

Sultan, Faiz, dkk. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. eJournal-s1.UNDIP. Hal. 1-12.