

PENGARUH KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS KECAMATAN TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN

Kartini¹, Rahmi Aminus², Amaliah Khairunissa³

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang¹

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang^{2,3}

rahmiaminus@gmail.com², amaliahk@unpal.ac.id³

Abstrak

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja tenaga harian lepas kecamatan Talang Kelapa kabupaten Banyuasin. Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 6,180 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,180 > 2,04523$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja Tenaga Harian Lepas kecamatan Talang Kelapa, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam peneliti ini dapat diterima.

Kata Kunci : Kinerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Ariandi (2018) bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan/organisasi yang bisa berupa fisik atau nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2007 : 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Dan salah satu cara yang sangat baik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Apabila sistem Kompensasi dinilai adil dan kompetitif oleh karyawan, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu instansi pemerintahan yang sangat berperan langsung ke warganya. Pada Tahun 2022 secara Resmi Kabupaten

Banyuasin berdiri sendiri tidak lagi termasuk dalam wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam Pemekaran ini sangat berdampak positif bagi warga lebih mudah untuk urusan dokumen apapun jadi tidak lagi harus ke Musi Banyuasin. Kecamatan Talang kelapa merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan dengan Luas Wilayah 962117 Hektare dengan jumlah penduduk saat ini tercatat 140.359 Jiwa.

Kecamatan Talang Kelapa yakni Jalur urat nadi perekonomian perbatasan mulai dari kawasan 20, Jalan Palembang Betung. Adapun di wilayah kenten -Palembang terdapat ruas jalan Pangeran Ayin yang menghubungkan langsung dibagian wilayah kota Palembang, dan satu lagi kawasan yang baru berkembang yakni Wilayah Gasing yang merupakan kawasan industri di jalan Poros Tanjung Api-Api.

Pada tahun 2007 Kecamatan Talang Kelapa sejumlah wilayah Kelurahan dan Desa di Kecamatan ini mulai dimekarkan yakni Kelurahan Kenten dimekarkan menjadi 3 Wilayah, Kelurahan Talang Keramat, Desa Kenten Laut dan Kelurahan Kenten. Dibagian barat Kelurahan Sukajadi dimekarkan menjadi 3 wilayah, Kelurahan Tanah Mas, Desa Talang Buluh dan Kelurahan Sukajadi. Dan Pada Tahun 2009 terjadi Pemekaran lagi yakni Desa Sungai Rengit menjadi 2 wilayah yakni Desa sungai Rengit dan Desa Sungai Rengit Murni. Dari jumlah Pemekaran Desa dan Kelurahan yang dilakukan secara bertahap, maka total desa Kecamatan Talang Kelapa kini memiliki 12 Desa dan Kelurahan.

Dan pada tahun 2022 terjadi pemekaran lagi di Kecamatan Talang Kelapa yakni Kelurahan sukajadi, Kelurahan Air batu, Kelurahan Tanah Mas, Kelurahan Sukamoro, Kelurahan Kenten dan Kelurahan Talang Keramat. Kecamatan Talang Kelapa memiliki 6 Kelurahan Induk dan 7 Kelurahan Pemekaran yaitu Sukajadi, Sukajadi Timur, Sukamoro, Rawamaju, Tanah Mas, Tanah Mas Indah, Air Batu, Air Batu Jaya, Kenten, Azhar Permai, Sei Sedapat, Talang Keramat dan Talang Keramat Raya. Tak hanya kelurahan, Kecamatan Talang Kelapa juga memiliki 6 Desa Definitif dan 1 Desa persiapan yakni Desa Talang Buluh, Sungai Rengit, Pangkalan Benteng, Gasing, Sungai Rengit Murni, Kenten Laut dan Kenten Jaya (desa Persiapan).

Dengan adanya pemekaran ini juga berpengaruh pada perubahan Data baik itu Kartu Keluarga, dan KTP yang berubah alamatnya. Sehingga setiap warga yang terkena pemekaran harus mengubah data alamat baik di Kartu Keluarga dan KTP agar alamat tersebut sesuai wilayah yang sudah pemekaran ini terjadi. Dan ini tentunya sangat berharap agar pelayanan ini lancar dan cepat berarti memerlukan Pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan Tenaga Harian Lepas agar bisa bekerja dengan sebaik mungkin. Kantor Camat Talang Kelapa sekarang Di pimpin Oleh Camat Salinan, S.Sos, MM yang menggantikan Camat Sebelumnya Arifin Nasution, S.Sos. Jumlah Pegawai Negeri Sipil ini Berjumlah 23 Orang dan Tenaga Harian Lepas berjumlah 27 orang.

Penulis melakukan Observasi dimana ada beberapa kendala yang terjadi dimana Fasilitas komputer belum memadai karena tidak setiap ruangan kepala seksi di kantor Camat Talang Kelapa memiliki perangkat komputer yang banyak. Dan ini tentunya mempengaruhi pelayanan terhadap warga. Terkadang kendala tidak stabil jaringan internet sehingga dokumen untuk warga harus tertunda dulu memerlukan waktu yang lama agar baru dokumen tersebut selesai seperti Pembuatan KTP dan KK dimana itu harus online dan jaringan internet sangat berpengaruh dalam pembuatan dokumen tersebut.

Kemudian belum disiplin Tenaga harian Lepas yang datang terkadang tidak tepat waktu hal ini dapat dimaklumi karena jauh jarak rumah dan kantor sehingga mereka mengalami kemacetan yang cukup lama dan itu membuat mereka terlambat hadir. Penulis melakukan wawancara pada objek yang akan diteliti yaitu terhadap sopir dan petugas kebersihan dimana upah yang diterima tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, sangat terlihat kesenjangan dari segi ekonomi yang terjadi pada para pekerja di buktikan dengan sistem pengupahan yang di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) Yang telah di tetapkan oleh pemerintah yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor :07 tahun 2013 tentang upah minimum kerja yang diharapkan dapat memberi perlindungan kepada kaum kerja/buruh.

Dari data yang didapat dari kantor camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin tahun 2019 sama besarnya dengan upah minimum Provinsi sebesar RP.2.840.453 dengan rata-rata waktu kerja sebanyak 182 Jam/bulan, sedangkan dari data yang diterima didapatkan bahwa upah sopir dan tenaga kebersihan serta tenaga pelayanan umum yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) sebesar 50.000/hari selama rata-rata 8 jam selama 5 hari yaitu hari Senin-Jumat dibayar perbulan 1.000.000 dengan rata-rata 160 jam/Bulan. Upah minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp.2.840.453 dengan rata-rata waktu kerja sebanyak 160 Jam/bln, maka besaran upah yang didapat Rp.15.606/jam, sedangkan dari data yang didapat dari kantor camat talang Kelapa bahwa upah tenaga kerja harian lepas (THL) Rp.4.1667 untuk lima hari kerja, sebesar Rp.1.000.000 dengan jumlah jam kerja 240 jam/bln. maka upah yang diterima lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota yang telah ditetapkan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan terjadi Ketidak puasan kerja.

Disamping itu juga penulis melakukan wawancara juga tentang fasilitas yang mendukung dalam bekerja, mendapati bahwa ada keluhan dari tenaga harian lepas dimana tidak tersedia kesehatan kerja seperti sarung tangan dan masker. Dan penulis juga melakukan observasi dimana terjadi kelalaian tanggung jawab dalam hal waktu dimana hadirnya tidak tepat waktu yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka. Dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat predetermined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer diperoleh melalui wawancara secara langsung kepada informan yang merupakan pelaku atau objek yang akan diteliti dalam penelitian yang berupa informasi. Data Sekunder yang berupa dokumen-dokumen, jurnal-jurnal dari beberapa peneliti sebelumnya terkait penelitian ini, Profil Kantor Camat Talang Kelapa dan laporan perkembangan kinerja Tenaga Harian Lepas di kantor Camat Talang Kelapa. Data akan diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Metode dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Analisis deskriptif responden

Dari kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden didapatkan Responden didominasi oleh usia 20 - 30 tahun sebanyak 57%, usia 31-40 tahun sebanyak 40% dan usia 41-50 tahun sebanyak 3%. dapat disimpulkan bahwa kantor kecamatan Talang Kelapa didominasi dengan usia produktif. Pendidikan terakhir responden SMA/Sederajat dengan persentase sebesar 60% atau dilihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir Strata I yaitu 12 orang dari responden 30 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pria sebanyak 27 % terdiri dari 8 orang sedangkan jumlah Responden wanita memiliki 73 % terdiri dari 22 orang. Responden berdasarkan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 10 orang atau 33%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang atau 57% dan 10-15 tahun sebanyak 3 orang atau 10%.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov- smirnov	Unstandarize residual
Nilai Kolmogorov - smirnov	0,641
Asymp.Sig	0,806

Uji Normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Tabel 2. Reliabilitas data

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	6 item Pertanyaan	0,750	Reliabel
Kinerja (Y)	6 item Pertanyaan	0,752	Reliabel

Uji Normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.60. Dengan demikian Variabel (Kompensasi,dan Kinerja) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

	Sig
Kinerja * Kompensasilinearity	0,000
Deviation from linearity	0,201

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai Sig.Linearity. Jika nilai Sig. < $\alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan kinerja.

Analisa Data

Metode dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95 %. Jika Hasil regresi p-value > 0,05 H_0 tidak dapat ditolak yang berarti H_a ditolak, sebaliknya jika p-value < 0,05 H_0 ditolak atau H_a diterima.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients

Model	Unstandardized coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	1,380	3,432
Kompensasi	906	147

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil analisis regresi sederhana menunjukkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,380 + 0,906X + 3,432$$

1. Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi (b) bernilai positif sebesar 0,906 yang artinya jika terjadi peningkatan dalam kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,851. Sebaliknya jika angka ini bernilai negatif maka kompensasi akan menurun sebesar 0,851.
2. Nilai Konstanta sebesar 1,380 artinya tanpa adanya kompensasi, Maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,380 yang karyawan tetap memiliki kinerja walaupun tanpa adanya variabel kompensasi tersebut.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n-k

Uji t atau parsial pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas (Kompensasi) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Kinerja). Besarnya angka ttabel diperoleh berdasarkan ketentuan sig 0,05 dan dk = (n-1) yaitu (30 -1) = 29 sehingga diperoleh ketentuan nilai ttabel sebesar 2,04523. Adapun hasil uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

Apabila t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Uji Parsial

Model	T	Sig
(Constant)	402	691
Kompensasi	6.180	000

Sumber : Data Primer diolah 2023

Pada tabel coefficients 4.14 menunjukkan nilai thitung sebesar 6,180 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,180 > 2,04523$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_0 ditolak karena dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja Tenaga Harian Lepas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.760	572	562	2.010

Yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Pembahasan

Kompensasi adalah merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi, sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, dan kompensasi sendiri bisa berupa dalam bentuk uang seperti gaji, dan bisa diberikan dalam bentuk non uang seperti tunjangan kesehatan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67).

Berdasarkan uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar 6,180 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,180 > 2,04523$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dalam hal ini adalah kinerja Tenaga Harian Lepas kecamatan Talang Kelapa, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam peneliti ini dapat diterima.

Hal ini berarti hubungan antara kompensasi dengan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas kecamatan talang Kelapa diantaranya tingkat kedisiplinan semakin meningkat, pekerjaan dapat di selesaikan dengan sebaik mungkin dan juga adanya jaminan kesehatan yang di terima oleh Tenaga Harian Lepas.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan Khaidir Anas (2016) bahwa pemberian kompensasi yang diterima yang baik akan berdampak positif kepada kinerja karyawan dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan .Dan Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan sehingga membawa dampak baik terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Peneliti melakukan penelitian ini berangkat dari *research gap* dimana permasalahan menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Di satu sisi kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi di penelitian lain menghasilkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin baik terhadap kinerja karyawan sehingga membawa dampak positif terhadap perusahaan dan sebaliknya semakin tidak baik kompensasi maka kinerja karyawan juga akan menurun sehingga membawa dampak yang buruk bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.2013
- Eka, S. N. & Ismiyati. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara*. Economic Education Analysis Journal.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke Tujuh Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2016.
- Hasibuan, SP Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2016
- <https://www.universitaspikologi.com/2019/12/dimensi-kinerja-dan-faktor-penilaian-aryawan.htm>
- <https://harianbanyuasin.disway.id/read/640181/tahukah-kamu-kecamatan-talang-kelapa-banyuasin-miliki-berapa-desakelurahan/60> (diakses Senin Tanggal 16-Januari-2023)
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/02/03/ini-daftar-umk-sumatra-selatan-2023-kota-palembang-tertinggi> (Diakses tanggal 03 februari 2023)
- Irfan, Fahri, 2012. “ *Manajemen (Teori, kasus, dan Solusi “*), cetakan kedua, Alfabet cv, Bandung
- Nurhidayat. F. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat kerja (Studi Kasus pada Perangkat desa wilayah selatan Kecamatan Pangkah Kabupaten Tegal)*.
- Prihantoro, Agung. *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui Motivasi,disiplin,lingkungan kerja dan komitmen*,Deepublish, Jakarta,2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. “ *Evaluasi kinerja sumber daya alam:Manusia* Refika Aditama Bandung.
- Mulyadi. 2012. “ *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka*
- Rivai, Veithzal. 2013. “ *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung :Alfabeta.CV