

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PENGRAJIN KERAMIK DINOYO KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH :

MARTINUS RENGGI KARAHA ANDUNG

2017120122

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2022



## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENGRAJIN KERAMIK DINOYO KOTA MALANG**

Martinus Renggi Karaha Andung<sup>1</sup>, Cakti Indra Gunawan<sup>2</sup>, Anung Prasetyo<sup>3</sup>  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana  
Tunggadewi Malang 2022  
Email: martinrenggi@gmail.com

### **ABSTRAK**

Pengembangan dan kesuksesan karyawan sangat penting untuk kelangsungan dan kemajuan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang dipengaruhi oleh remunerasi baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian yang seluruhnya berjumlah 30 partisipan dipilih dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Data dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap beberapa aspek kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $t = 2,527 > t$  tabel. Pada  $t_{hitung} = 4,552 > t_{tabel}$  maka variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; pada  $t_{hitung} = 3,031 > t_{tabel}$  maka variabel tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai  $F_{hitung} (3,876)$  dan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 92,0%, maka variabel upah, insentif, dan tunjangan secara simultan (kolektif) penelitian mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang. Grup Sentra Keramik Dinoyo Kota Malang harus senantiasa memantau remunerasi pegawai guna mendongkrak kinerja. Ini adalah salah satu ukuran yang harus dipertimbangkan.

**Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketersediaan sumber daya manusia yang dapat dipercaya merupakan hal yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya di era daya saing global. Sumber daya paling berharga yang dimiliki sebuah perusahaan adalah orang-orangnya, namun manajemen yang sukseslah yang membuat sebuah perusahaan sukses. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan, maka penting bagi dunia usaha untuk memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya tersebut. Pemilik bisnis juga sering melihat karyawannya sebagai kolaborator dalam perusahaan, bukan hanya sebagai aset.

Dunia usaha harus memperlakukan sumber daya manusianya secara adil karena setiap karyawan mempunyai hak untuk diperlakukan secara adil dan dihargai oleh pimpinannya sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Hal ini akan memotivasi anggota staf untuk memenuhi tugas pekerjaannya dengan motivasi yang lebih besar. Menurut Gunawan, membina hubungan kerja yang produktif antara pemberi kerja dan staf sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan kontribusi yang berharga bagi pertumbuhan perusahaan melalui kerja keras mereka, dan perusahaan membayar mereka secara adil atas hal tersebut. Salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah bisnis atau organisasi adalah rencana kompensasi karena hal ini menunjukkan upaya perusahaan untuk mempertahankan asetnya yang paling

berharga sumber daya manusianya sebagai sumber pendapatan utama. Segala sesuatu yang dibayar seorang karyawan sebagai pembayaran atas pekerjaannya disebut sebagai kompensasi. Pekerja juga harus mempertimbangkan pentingnya remunerasi, karena hal ini menunjukkan kepada mereka betapa berharganya pekerjaan mereka bagi mereka.

Ada dua jenis kompensasi: tidak langsung (non finansial) dan langsung (finansial). Gaji, komisi, bonus, dan insentif merupakan contoh remunerasi langsung. Membayar karyawan secara langsung atas jasa yang diberikan dikenal sebagai kompensasi langsung. Jenis pembayaran ini dilakukan secara langsung, rutin, atau sesuai kebutuhan kepada personel yang telah membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain remunerasi langsung, gaji tidak langsung memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan liburan dan kesehatan merupakan contoh kompensasi tidak langsung.

Sistem kompensasi yang sukses adalah sistem yang mampu beradaptasi dengan keadaan dan menginspirasi pekerja, Simamora (2004). Dalam situasi ini, struktur upah harus memenuhi kebutuhan tenaga kerja, menjamin perlakuan yang adil, dan memberikan kontribusi yang terhormat. Kepuasan karyawan terhadap rencana gaji akan memastikan bahwa pekerja terus-menerus melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, yang akan menguntungkan bisnis dalam jangka panjang. Lima derajat kebutuhan didasarkan pada kompensasi, mulai dari kebutuhan tubuh hingga tingkat yang paling besar, yaitu aktualisasi diri. Gaji mempunyai korelasi langsung dengan kebahagiaan kerja, yang pada gilirannya

mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, gaji mencakup lebih dari sekedar pemenuhan materi; itu juga melibatkan pengakuan dan rasa pencapaian.

Agar karyawan tetap terlibat dan menunjukkan komitmen lebih terhadap organisasi, kepuasan kerja diperlukan. Hal ini masuk akal jika Anda mempertimbangkan ekspektasi pemberi kerja terhadap stafnya, termasuk pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja optimal. Serupa dengan hal ini, setiap karyawan yang telah memberikan segalanya kepada perusahaan akan mengantisipasi timbal balik atas hasil pekerjaan mereka, sehingga memungkinkan bisnis untuk memenuhi dan memuaskan tuntutan karyawan tersebut.

Kinerja adalah kemampuan seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab khusus mereka agar dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, moral, dan etis tanpa melanggar undang-undang apa pun. Kinerja karyawan akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap hasil pekerjaannya yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal. Kualitas individu seperti sikap, ciri kepribadian, atribut fisik, motif atau keinginan, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel individu lainnya merupakan contoh faktor internal. Tindakan, pemimpin, dan lingkungan kerja merupakan contoh variabel eksternal.

Dunia usaha akan mengambil serangkaian tindakan untuk meningkatkan kinerja pekerja dan menginspirasi individu untuk mencapai potensi maksimalnya, Handoko (2002). Tindakan tersebut antara lain pemberian hadiah, mendorong

perdamaian, mendidik masyarakat, dan lain sebagainya. Tingkat kepuasan atau pembayaran yang diterima akan mempunyai pengaruh langsung terhadap semua kegiatan tersebut. Akibatnya, motivasi karyawan untuk bekerja dapat meningkat, sehingga memotivasi mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Seseorang tidak dapat memisahkan dorongan individu anggota organisasi untuk memuaskan keinginan mereka dari tindakan atau usaha mereka. Mereka mencari pembayaran atau pembayaran yang akan membantu mereka memenuhi tuntutan mereka. Setiap individu mempunyai tuntutan yang unik dan beragam. Hal ini dapat dipahami sebagai berikut: jumlah kompensasi yang paling sedikit diberikan jika jumlah klien yang mungkin sedikit. Di sisi lain, staf akan mendapatkan ketenangan yang luar biasa jika mereka mampu mendapatkan jumlah klien sebanyak-banyaknya. Kinerja adalah gambaran pekerjaan yang dilakukan pekerja, dan sering kali digunakan untuk menjelaskan seberapa baik kinerja orang atau bisnis secara keseluruhan dan apa yang harus dilakukan agar lebih baik.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan di Kota Malang pada objek wisata Pengrajin Keramik Dinoyo: Melayu S.P. Hasibuan (2009:118) menyebutkan jenis dan komponen kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji merupakan balas jasa yang diterima pegawai secara tetap dengan kepastian akan tetap dibayarkan meskipun ia tidak masuk kerja.
2. Gaji insentif adalah uang tambahan yang dibayarkan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya lebih baik dari yang diperkirakan.
3. Tunjangan merupakan imbalan ekstra yang diberikan kepada karyawan secara berkala.

Mengingat dampak signifikan kompensasi terhadap kinerja pekerja, penulis memilih untuk menyelidiki topik ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KERAJINAN KERAMIK DINOYO KOTA MALANG”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data sebelumnya, permasalahan utama dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?
3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh gaji, insentif dan tunjangan secara bersama-sama Terhadap kinerja karyawan pada pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.
3. Untuk mengetahui apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh gaji, insentif dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pengrajin Keramik Dinoyo Kota Malang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan keuntungan berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber daya lebih lanjut untuk penyelidikan di masa depan mengenai hubungan antara kinerja pekerja dan remunerasi.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber tambahan untuk penelitian tambahan yang bertujuan untuk mengembangkan teori tentang bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja pekerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademisi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi di lapangan, memperluas pengetahuan, dan menawarkan dukungan empiris untuk penelitian sebelumnya mengenai dampak gaji terhadap kinerja pekerja. Data tersebut juga dapat berfungsi sebagai bahan referensi atau data perbandingan yang relevan dengan wilayah yang diselidiki.

- b. Bagi Penulis

Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat memberikan penulis pemahaman yang lebih baik tentang permasalahan yang ada

dan memungkinkan mereka membandingkan teori dan praktik perusahaan kontemporer tentang bagaimana gaji mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini akan berguna dalam memperkirakan sejauh mana rencana penggajian dapat meningkatkan produktivitas pekerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ayank Amyra Said (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Tanteri Keramik Bali)

*Ardana.*( 2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.*

*Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung .*(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Jakarta: Universitas Trisakti.

*Dessler, Gary, (2004).* *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9. Jilid 1. Jakarta*

: Kelompok Gramedia.

Balqis, Gea Alpenia (2017). *Bagian Produksi di Pt. Arwana Anugerah Ceramics Tanjung Pering-Inderalaya: Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*

*Ghozali, Imam. (2012).* *Penerapan Analisis Multivariat dengan Program IBM*

SPSS. Universitas Diponegoro Yogyakarta.

Handoko dalam septawan .(2014), *Penanggung jawab manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta : BPFE.*

Hapitamala (2018) *Penelitian yang dilakukan pada Penghargaan Keramik Pt Arwana Kabupaten Ogan Ilir menguji pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.*

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE-UGM.*

*Mangkunegara. (2002).* “*Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.

*Mulyadi.*( 2004). *Volemu 2 Akuntansi Manajemen. STIE Penerbit, Yogyakarta. YKPN.*

*Nurlaila, (2010).* *Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate : Penerbit LepKhair.*

*Samsudin, Sadili.*(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV; Kutipan. setia.*

*Sastrohadwiryono, S.B. (2005).* *Pendekatan Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia. baik operasional maupun administratif. Literasi Bumi di Jakarta.*

Shinta Yuri Damayanti (2017) *Dampak Gaji, Tugas, dan Disiplin Kerja pada Pt. Sumbertaman Keramika Industri (Ski) Kota Probolinggo Kinerja Pegawai Tetap.*

*Simamora (2004).* *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YKPN S.P,Hasibuan, Malayu. (2013).* *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Sastra, Jakarta.*

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian: Kombinasi, Kualitatif, dan Kuantitatif (Metode Campuran). Bandung: Alfa.

Syahman, Istara Oerat (2018) Pengaruh Gaji dan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan Pabrik Keramik Mojokerto. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang (S1).