

# The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 8 | No.1

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (PT .TAKAGI SARI MULTI UTAMA)

Calvin Adam Koljaan\* Dedi Rianto Rahadi\*\*

\* President University, Cikarang

\*\* President University, Cikarang

### Article Info

#### Keywords:

Compensation, Covid 19, Productivity, Work Comfort

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation given by the company to employees during the Covid 19 pandemic. Because the effect of compensation is one of the keys to employee morale and knowing that work comfort has a very significant effect on the performance of Takagi Sari Multi company employees. This study uses online questions to employees of PT. takagi sari multi. The research method used is qualitative research methods. Based on the results of the study, it is known that compensation has a very positive effect on the comfort and pleasure of employees, especially in the conditions of the Covid 19 pandemic, compensation has a very good effect in encouraging work comfort, this factor increases employee productivity. working. Based on the study results of the company PT. Takagi Sari Multi Utama is advised to provide the best compensation in pandemic conditions, all research materials which are the result of qualitative measurements or calculations regarding certain characteristics.*

### Corresponding Author:

calvin.koljaan@student.president.ac.id  
dedi1968@yahoo.com

### The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 8 Nomor 1

Januari – April 2021

ISSN 2407-6325

Hal. 21-28

©2021 APJMS. All rights reserved.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama pandemi Covid 19. Karena pengaruh kompensasi merupakan salah satu kunci dari semangat kerja karyawan dan mengetahui bahwa kenyamanan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Takagi Sari Multi. Penelitian ini menggunakan pertanyaan online kepada karyawan PT. takagi sari multi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh sangat positif terhadap kenyamanan dan kesenangan karyawan, Terutama pada kondisi pandemi Covid 19, kompensasi berpengaruh sangat baik dalam mendorong kenyamanan kerja, faktor ini meningkatkan produktivitas karyawan. sedang bekerja. Berdasarkan hasil studi perusahaan PT. Takagi Sari Multi Utama disarankan untuk memberikan kompensasi terbaik dalam kondisi pandemi, semua bahan penelitian yang merupakan hasil pengukuran atau kalkulasi kualitatif mengenai karakteristik tertentu.

## Pendahuluan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam kemajuan bisnis perusahaan. sebaliknya, kinerja yang buruk berdampak buruk bagi perusahaan. Hasil kinerja karyawan dapat diketahui dari segi perusahaan, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai intensi yang telah ditetapkan. semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu melaksanakan tugas. Aspek kinerja karyawan juga dapat memantau waktu kerja, jumlah absensi, dan absensi kerja. Kesenangan kerja merupakan salah satu syarat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia mampu bekerja di lingkungan kerjanya dan akan bekerja secara maksimal dan serius dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendapatkan ijazah yang berkualitas dan memenuhi persyaratan. memastikan bahwa hal ini memiliki pengaruh yang relevan terhadap kebahagiaan kerja. Dorongan dan keinginan karyawan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai menjadikan karyawan bekerja maksimal untuk mencapai semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan bahwa sebenarnya seorang karyawan dengan motivasi yang baik akan lebih energik dan aktif dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, karyawan level rendah akan sering merasa tidak nyaman dan tidak bahagia dengan pekerjaannya yang berakibat pada situasi perasaan buruk yang menyebabkan keterampilan karyawan untuk menurunkan dan mencapai tujuan perusahaan. menyatakan bahwa kepuasan karyawan bersifat subjektif dari kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang diambil dari

karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan.

Tinggi rendahnya motivasi dan kesenangan karyawan bagi suatu perusahaan juga bergantung pada peran atasan dalam perusahaan, baik atasan atau pemimpin merupakan salah satu kunci dalam manajemen yang mempunyai peran serius dalam kelangsungan hidup perusahaan. Bos yang baik adalah pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, memobilisasi, dan berperilaku adil kepada semua karyawannya. Hal ini dapat membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki banyak pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di perusahaan. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat kurang energik dalam menangani tugasnya, yang akibatnya mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kesenangan karyawan merupakan fenomena yang dapat merusak situasi di suatu perusahaan. Kurangnya kepuasan karyawan biasanya dilihat dari berbagai aspek, salah satunya adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan perintah kerja yang diberikan sehingga menjadi ceroboh dalam menyelesaikan laporan, serta menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kesenangan karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kesenangan karyawan sangat erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan. Seseorang yang merasa puas akan selalu memiliki motivasi yang positif dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya bersedia untuk terus memperbaiki kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dihasilkan

oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan salah satu nilai yang diperoleh atau dikontribusikan oleh seorang karyawan terhadap tugas dan kewajibannya kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang berkualitas maka diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas. Kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi menjadi salah satu motivasi dalam bekerja, karena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat, kemauan, dan ketepatan dalam bekerja lebih optimal dan disiplin. pemberian kompensasi dan informasi tentang pentingnya sesuatu diberikan kompensasi yang tinggi dibandingkan dengan pemberian kompensasi yang rendah, kompensasi juga menambah hal-hal baik kepada karyawan untuk jenis pekerjaannya. Kompensasi yang tepat merupakan salah satu kunci agar karyawan dapat menepati janji dalam melakukan pekerjaannya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan cukup berpengaruh terhadap tingkat moral dan motivasi, serta hasil kerja. Hampir setiap orang memiliki kualitas kepuasan yang berbeda dengan yang lain sesuai dengan nilai karakter yang diterapkan dalam kehidupannya. Karyawan ingin memberikan yang terbaik jika keinginannya sesuai dengan harapannya, sehingga kepuasan karyawan selalu terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat (Unud, 2016). Kebutuhan menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan karena sebagai manusia tentunya memiliki kebutuhan yang beragam. Karyawan akan termotivasi jika

kebutuhannya terwujud, dengan terwujudnya harapan tersebut maka akan muncul kepuasan kerja yang berdampak baik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. kepuasan dalam bekerja adalah terpenuhinya harapan melalui aktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perilaku karyawan terhadap pekerjaannya di lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan, hubungan antar rekan kerja, interaksi sosial di lokasi kerja, dll. Kesenangan di tempat kerja memiliki pengaruh yang bermanfaat dan bermakna bagi karyawan. pekerjaan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dapat menggambarkan kepuasan kerja, promosi kualitas unggul berpengaruh besar terhadap peningkatan lapangan kerja karyawan.

Pengamatan dilakukan untuk secara kolektif memahami dampak kompensasi terhadap kinerja /keterampilan karyawan dan diperoleh dari berbagai varian. bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut menyatakan bahwa pemberian kompensasi segera meningkatkan kinerja karyawan. pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang sangat penting kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa bentuk kompensasi yang digunakan tenaga penjual berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja individu dan efektivitas dalam organisasi.

### **Metode Penelitian**

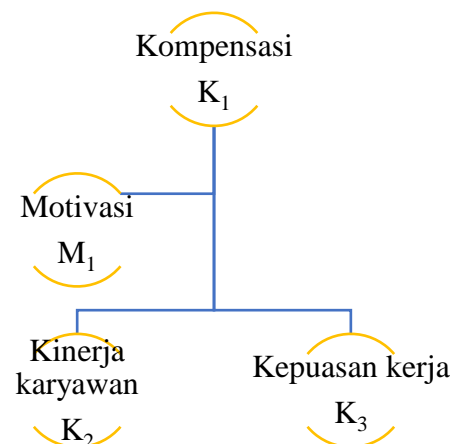
Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pustaka dan kuantitatif, pengumpulan data dengan membaca buku dan situs internet untuk

mendukung jurnal penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif berupa asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Lokasi ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, kenyamanan kerja karyawan, berdasarkan ketersediaan data yang memadai dan dapat diolah oleh peneliti lebih lanjut serta kemudahan pimpinan perusahaan dalam mengumpulkan data penelitian sehingga dapat menghemat biaya, waktu, dan kekuasaan. Sampel yang kami gunakan berupa kuisisioner online karena cara ini sangat sesuai dengan situasi pandemi Covid 19. Sumber: (Sholihin, 2021).

Variabel yang digunakan adalah variabel keadaan yang sering terjadi yaitu kompensasi dan motivasi, variabel terikatnya adalah kompensasi karyawan, dan variabel interveningnya adalah motivasi kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan perannya di perusahaan. motivasi kerja merupakan sikap yang menyenangkan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi adalah remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk keuangan berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuesioner (kuantitatif). Hasil analisis kuesioner (kuantitatif) dalam penelitian ini adalah 0,764. Sumbangan relatif variabel pengaruh kompensasi sebesar 98,38% dan variabel kinerja pegawai sebesar 88,61%. Sumbangan efektif variabel motivasi sebesar 70,45% dan

variabel model dalam pemberian kompensasi pada perusahaan sebesar 77,94%. Angka ini menunjukkan bahwa hadiah yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi keterampilan karyawan.

Kompensasi / upah berpengaruh langsung ( $K_1$ ) dan motivasi ( $M_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $K_1$ ) ditunjukkan oleh koefisien jalur  $K_1$  dan  $M_1$ , pengaruh langsung kompensasi ( $K_1$ ) dan motivasi ( $M_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $K_3$ ) ditunjukkan oleh Koefisien jalur  $K_1$  dan  $K_3$ , dan pengaruh kebahagiaan kerja ( $K_3$ ) terhadap kinerja karyawan  $K_2$  ditunjukkan oleh koefisien jalur  $M_1$ . Pengaruh tidak langsung kompensasi ( $K_1$ ) dan motivasi ( $M_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $K_2$ ) diperoleh dengan mengalikan  $K_1$  dengan  $M_1$  dan  $K_2$  dengan  $K_3$ .



### Penjelasan:

$K_1$  : Variabel Kompensasi

$M_1$  : Variabel Motivasi

$K_2$  : Variabel kinerja karyawan

$K_3$  : Variabel kepuasan kerja

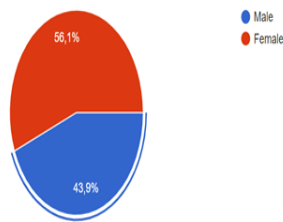
Rumus:  $K_1 + M_1 + K_2 + K_3$

Fungsi rumus ini adalah untuk menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menjumlahkan variabel  $K_1 + M_1 + K_2 + K_3$  dan mendapatkan hasil rata-rata.

## Hasil dan Pembahasan

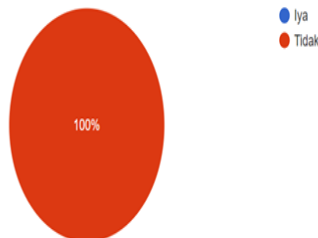
Analisis pembahasan ini menggunakan metode kuesioner online yaitu penjumlahan dari variabel  $K_1, M_1, K_2, K_3$ . Cara ini dikarenakan situasi situasi Covid 19 dimana cara ini untuk mencegah penularan virus Covid 19.

- a) jumlah tanggapan 41 karyawan Pt. takagi sari Multi Utama sebanyak 56,1% laki-laki dan 43,9 perempuan.



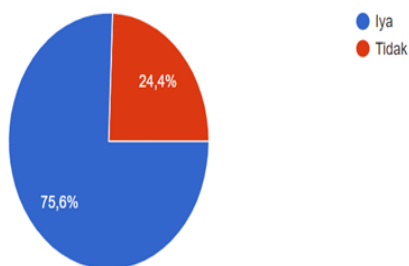
**Pie Chart 1 : Jenis kelamin**

- b) Respon karyawan terhadap perusahaan yang memberikan kompensasi adil atau tidak selama covid 19.



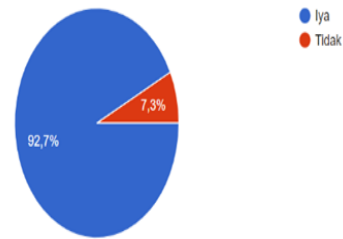
**Pie Chart 2 : Tanggapan Karyawan**

- c) Tanggapan atas seberapa puas karyawan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.



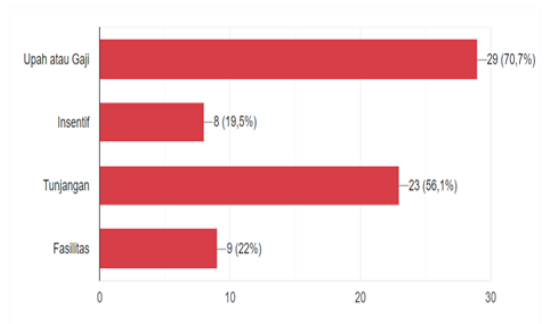
**Pie Chart 3: Tanggapan Karyawan**

- d) respon terhadap pengaruh kompensasi di tempat kerja dan juga salah satunya sebagai motivasi kerja



**Pie Chart 4: Tanggapan Karyawan**

- e) Respon terhadap kompensasi yang diprioritaskan oleh karyawan kepada perusahaan.



**diagram batang 1: Tanggapan Karyawan**

## Pengaruh Data Statistik Kompensasi

Tabel 1

Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural

Standard statistical results					
Model B Std. Error Beta T Sig.					
(Constant)		11.536	1.822		6.332 .000
Compensation		.232	.100	.211	2.317 .022
Motivation		.325	95.0	.312	3.419 .001
<b>R<sup>2</sup> : 0,190</b>					
<b>F Statistics : 13,266 Sig. F : 0,000</b>					

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Nilai tidak berfungsinya istilah (e) sebesar 0,190 yang berarti kenyamanan kerja dipengaruhi oleh faktor selain kompensasi dan dorongan yang baik sebesar 95,0 persen. Karena Standardized Coefficients Beta = 0.211 dan Sigt =

$0.022 \geq 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh baik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian Koefisien Standar Beta = 0,312 dan  $Sigt = 0,001 \leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Langkah kedua dalam analisis jalur adalah membuktikan bahwa terdapat pengaruh penting variabel bebas  $K_1$  kompensasi,  $M_1$  motivasi / motivasi baik dan  $K_3$  kepuasan kerja / kepuasan terhadap variabel terikat  $K_2$  kinerja pegawai. Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh variabel  $K_1$  kompensasi,  $M_1$  motivasi dan  $K_3$  kepuasan kerja terhadap variabel terikat kualitas kerja / kinerja karyawan  $K_2$  Hasil analisis jalur persamaan struktural 2.

Tabel 2

Dampak dan Dampak Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi ( $K_1$ ), Motivasi ( $M_1$ ), ( $K_3$ ) Kepuasan Kerja / Kesenangan dan Kinerja Karyawan ( $K_2$ )

Variable Influence	Direct Influence	Indirect Influence Through Job Satisfaction	total all
$K \rightarrow K_3$	0,211	-	0,211
$K \rightarrow M_1$	0,184	0,057	0,241
$K \rightarrow M_1$	0,27	-	0,27
$K \rightarrow K_3$	0,312	-	0,312
$X_2 \rightarrow M_1$	0,243	0,084	0, 327

Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang baik dan positif terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil observasi ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Suharto dan Yamit (2003: 56), motivasi

diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila motivasi baik karyawan semakin tinggi atau semakin meningkat, maka moral karyawan lebih tinggi atau meningkat. Kenyamanan kerja semakin meningkat.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan relevan terhadap kepuasan kerja pada PT. Takagi sari multi utama. karyawan PT Takagi Sari Multi Utama akan mendukung apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan penilaian kinerja masing-masing karyawan. Kompensasi berpengaruh baik / positif dan relevan terhadap pekerjaan karyawan. Tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya statistik menurut

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah perasaan tidak adil karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan dan juga membantu perekonomian karyawan dalam situasi covid 19 karena dengan kompensasi yang seimbang. menurut keinginan karyawan, kinerja dalam situasi apapun karyawan bersifat permanen. Roh. Perusahaan sebaiknya melakukan lebih banyak kompensasi tidak langsung yaitu memberikan perlindungan vitamin C pada kondisi Covid 19, karena dengan santunan kesehatan berupa asupan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi penyebaran virus Covid 19. Selalu berikan dorongan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik

lagi di perusahaan. Hasil observasi ini dapat menjadi acuan bagi PT. Takagi Sari Multi Utama untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Pimpinan PT. Takagi Sari Multi Utama diharapkan lebih fokus pada gaji yang dibagikan kepada karyawan sehingga karyawan dan atasan dapat membentuk sistem kerja yang baik. Penelitian ini dilakukan pada situasi Covid 19 dimana kompensasi merupakan salah satu masalah yang dihadapi karyawan karena adanya penurunan atau pengurangan gaji. Studi lebih lanjut juga diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

#### Daftar Pustaka

- Rizani, A. (2013). Evaluasi Kinerja Jalan Akibat Hambatan Samping (Studi Kasus Pada Jalan Soetoyo S Banjarmasin). *Polhasains*, 1(01), 1–8.
- Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86–99.
- Unud, E. M. (2016). *Iok Ni Made Nurcahyani*. 5(1), 500–532.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1).

Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).

Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Agora, 3(2), 37-45.

Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. Agora, 3(2), 28-31.