



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul
SK BAN-PT No. 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BERYL ABDIEL BERSAUDARA

Skripsi

Oleh
Beryl Favian Hafizh Atmaja
6081901095

Bandung
2024



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana

Terakreditasi Unggul
SK BAN-PT No. 1842/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BERYL ABDIEL BERSAUDARA

Skripsi

Oleh

Beryl Favian Hafizh Atmaja

6081901095

Pembimbing

Marihot Tua Efendi H, Drs.,M.Si.

Bandung

2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Beryl Favian Hafizh Atmaja
Nomor Pokok : 6081901095
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 24 Juni 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Yosefa, S.T., M.M.

Beryl Favian
Hafizh Atmaja
9 Juni 2024

Sekretaris

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Anggota

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

Mengesahkan,
Pj. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Orpha Jane

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Beryl Favian Hafizh Atmaja
Nomor pokok : 6081901095
Program studi : Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Beryl Abdiel Bersaudara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seizin dari pihak yang menjadi sumber data.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Juni 2024



Beryl Favian Hafizh Atmaja

ABSTRAK

Nama : Beryl Favian Hafizh Atmaja
Nomor pokok : 6081901095
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Beryl Abdiel Bersaudara

Kebutuhan Sandang adalah kebutuhan primer manusia selain pangan dan pangan. Dalam bentuk industri kebutuhan sandang merupakan hasil dari perkembangan industri tekstil, industri tekstil sendiri menjadi yang tertinggi kedua di Indonesia. PT Beryl Abdiel Bersaudara (PT.BAS) Sendiri merupakan Perusahaan yang bergerak di industri tersebut. Dalam pengelolaannya tentunya dibutuhkan manajemen kinerja yang baik hal ini dikarenakan menentukan tingkat efektivitas dari perusahaan atau organisasi tersebut. Pemberian kompensasi secara adil, kompetitif, cukup, dan tepat waktu ini menjadi penting dalam perusahaan dikarenakan berkaitan dengan sikap karyawan bekerja.

Munculnya fenomena kasbon dalam PT.BAS menjadikannya sebuah bentuk bahwa pemberian kompensasi dalam perusahaan dirasa belum cukup, adil, kompetitif, tepat waktu maka dari itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana dilakukan terhadap jabatan dibawah kepala dengan jumlah total memiliki 22 orang karyawan PT.Beryl Abdiel Bersaudara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuesioner yang diberikan kepada 22 karyawan untuk variabel X (kompensasi) serta kepada 4 kepala perusahaan untuk menilai variable Y (kinerja karyawan).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan 63,04% variasi perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 36,96% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja karyawan, Industri Garmen

ABSTRACT

Name : Beryl Favian Hafizh Atmaja
NPM : 6081901095
Title : *The effect of compensation on employee performance
PT.Beryl Abdiel Bersaudara*

The need for clothing is a primary human need besides shelter and food. In the form of industrial clothing needs, it is the result of the development of the textile industry, the textile industry itself is the second highest in Indonesia. PT Beryl Abdiel Bersaudara (PT.BAS) itself is a company operating in this industry. In its management, of course good performance management is needed, this is because it determines the level of effectiveness of the company or organization. Providing compensation fairly, competitively, adequately and on time is important in companies because it is related to employees' work attitudes.

The emergence of the cashbon phenomenon in PT.BAS makes it a form that the provision of compensation within the company is felt to be insufficient, fair, competitive, timely, therefore this research uses a quantitative method which is carried out on positions under the head with a total of 22 employees of PT.Beryl Abdiel Brothers. Data collection techniques were carried out using interview, observation and questionnaire methods which were given to 22 employees for variable X (compensation) and to 4 heads of companies to assess variable Y (employee performance).

The results of this research show that compensation variables have a very strong relationship with performance variables. The results of the coefficient of determination show that 63.04% of the variation in changes in employee performance can be explained by compensation. Meanwhile, the remaining 36.96% is explained by variables outside this research.

keywords: Compensation, employee performance, Garment industry

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat dan hidayah-nya yang selalu diberikan kepada peneliti, sehingga disini peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Beryl Abdiel Bersaudara”. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, program studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan. Dalam proses pengerjaan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak terkait.

Oleh sebab itu, disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Mami & Abdiel selaku keluarga peneliti yang selalu memberikan dukungan yang luar biasa dan memberikan doa terbaik yang tidak henti-hentinya selama ini, terima kasih banyak.
2. Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang sudah bersedia meluangkan waktunya, tenaga serta pikiran dan selalu memberikan dukungan serta arahan sejak awal penelitian ini dilakukan hingga skripsi ini mampu diselesaikan oleh peneliti.
3. Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan program studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan

4. Seluruh tenaga pengajar dan dosen dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, program studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan. yang sudah memberikan ilmu-ilmu baik ilmu pengetahuan serta pengalaman yang sangat berharga selama peneliti menjalankan studi.
5. Para Staf program studi Ilmu Administrasi bisnis yang sudah banyak membantu peneliti berkaitan dengan kepentingan administrasi selama masa studi
6. Seluruh staf dan tenaga kerja PT. Beryl Abdiel bersaudara yang sudah dapat memberikan waktu luang bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Ratu Aliffa, yang sudah menemani peneliti dan berbagi banyak hal serta selalu ada menemani peneliti selama mengerjakan proses skripsi ini. Terima kasih telah menjadi sosok serta tempat ternyaman bagi peneliti untuk mencurahkan seluruh keluh dan kesah.
8. Teman-teman Program Studi Administrasi Bisnis unpar angkatan 2019 yang tidak bisa peneliti tulisan dan sebutkan satu persatu, terima kasih sudah memberikan pengalaman-pengalaman baru yang sangat mengesankan selama menjalani proses perkuliahan ini.

Akhir kata, untuk semua kebaikan dari pihak yang terlibat dalam setiap bagian kehidupan perkuliahan peneliti, semoga Allah SWT membalasnya. Peneliti juga berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu serupa kedepannya. Peneliti sangat menyadari bahwa

hasil skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu disini peneliti menerima segala bentuk saran, masukan dan kritik dari segala pihak yang sifatnya membangun. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dalam memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang sebenarnya.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACT</i>.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PERMASALAHAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Permasalahan.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Objek Penelitian.....	14
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI.....	21
2.1 Teori Dan Konsep.....	21
2.1.1 Kompensasi.....	21
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	26
2.1.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.4 Hipotesis.....	32
2.5 Metodologi.....	33
2.5.1 Metode Penelitian.....	33

2.5.2 Populasi Dan Sample.....	34
2.5.3 Instrumentasi Penelitian.....	34
2.5.4 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	35
2.5.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
2.6 Teknik Analisis Data.....	37
2.6.1. Teknis Analisis Data Deskriptif.....	37
2.6.2. Uji Validitas.....	38
2.6.3. Uji Reliabilitas.....	39
2.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	39
2.6.4.1. Uji Normalitas.....	39
2.6.4.2. Uji Linieritas.....	40
2.6.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	40
2.6.5. Analisis Regresi linear Sederhana.....	41
2.6.6. Analisis Crosstab.....	42
2.6.7. Analisis Korelasi.....	42
2.6.8. Koefisien Determinasi.....	44
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
3.1. Pelaksanaan Sistem Kompensasi Di Pakai Pada PT BAS.....	45
3.1.1. Sistem pemberian Gaji Pokok.....	52
3.1.2. Sistem Pemberian Tunjangan.....	53
3.1.3. Sistem Pemberian Fasilitas.....	56
3.1.4. Sistem pemberian insentif.....	57
3.2. Profil Responden.....	58
3.3. Uji Instrumen.....	62
3.3.1. Uji Validitas.....	62
3.3.2. Uji Validitas.....	63
3.4. Analisis Deskriptif.....	64

3.4.1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (X) Pemberian Kompensasi.....	64
3.4.2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel (Y) Kinerja.....	68
3.4.3. Analisis Crosstab.....	72
3.4.3. Hasil Dan Pembahasan Uji Normalitas.....	74
3.4.4. Hasil Dan Pembahasan Uji Linieritas.....	74
3.4.5. Hasil Dan Pembahasan Uji Heteroskedastisitas.....	75
3.4.6. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	76
3.4.7. Analisis Korelasi.....	77
3.4.5. Koefisien Determinasi.....	80
BAB IV KESIMPULAN, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI.....	82
4.1 Kesimpulan.....	82
4.2 Saran.....	83
4.3 Implikasi.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi PT. Beryl Abdiel Bersaudara	18
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 2. 3 Bobot Nilai Kuesioner Untuk Variabel X	36
Tabel 2. 4 Kategori Nilai Kuesioner	38
Tabel 2. 5 Kriteria Nilai Korelasi	43
Tabel 3. 1 Struktur gaji PT. Beryl Abdiel Bersaudara	46
Tabel 3. 2 Jabatan Responden	58
Tabel 3. 3 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 3. 4 Usia Responden	60
Tabel 3. 5 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	61
Tabel 3. 6 Lama Bekerja Responden	61
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	62
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	63
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 3. 11 Tanggapan Responden (X)	64
Tabel 3. 12 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi	66
Tabel 3. 13 Tanggapan Responden (Y)	68
Tabel 3. 14 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 3. 15 Analisis Crosstab Usia dengan jenis kelamin	72
Tabel 3. 16 Analisis Crosstab Usia Dengan Lama Bekerja	72
Tabel 3. 17 Analisis Crosstab Pendidikan Terakhir Dengan Lama Bekerja	73
Tabel 3. 18 Tabel Uji Normalitas	74
Tabel 3. 19 Tabel Uji Linieritas	75
Tabel 3. 20 Tabel Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 3. 21 Tabel Uji Regresi Linier Sederhana	76
Tabel 3. 22 Tabel Uji Koefisien Determinasi Regresi linier	77

Tabel 3. 23 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman SPSS	77
Tabel 3. 24 Hasil Uji Ranking Spearman Excel	78
Tabel 3. 25 Hasil Uji Korelasi Ranking Spearman	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Industri Tekstil Per Tahunnya	2
Gambar 1. 2 Client PT. Beryl Abdiel Bersaudara	15
Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT. Beryl Abdiel Bersaudara	19
Gambar 2. 1 Model Konsep Variabel	32
Gambar 2. 2 Rumus Batasan Nilai	37
Gambar 2. 3 Uji Reliabilitas Alpha Cronbach	39
Gambar 2. 4 Teknik Rank Spearman	43
Gambar 2. 5 Rumus Koefisien Determinasi	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Profile Responden	88
Lampiran 2: List Pertanyaan	89
Lampiran 3: Tabulasi Data	91

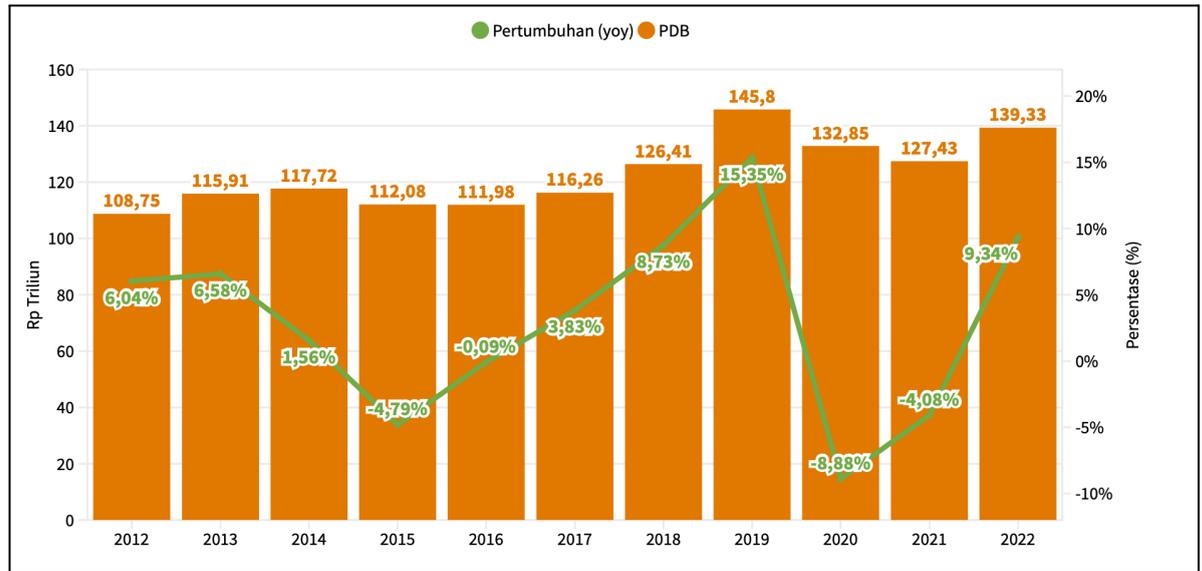
BAB I

PERMASALAHAN

1.1. Latar Belakang

Kebutuhan Sandang menjadi salah satu kebutuhan primer manusia selain papan dan pangan. Kebutuhan sandang sendiri merupakan suatu kebutuhan terhadap pakaian yang digunakan oleh manusia sebagai halnya menjadi insan yang berbudaya (Setiawan, Yulianti: 2018). Berbagai jenis pakaian-pakaian yang digunakan dan tersebar luas di masyarakat Indonesia merupakan hasil dari perkembangan industri tekstil. Pada tahun 2022, dalam satu dekade terakhir pertumbuhan industri tekstil sendiri merupakan yang tertinggi kedua di Indonesia, namun melihat dari trennya, kinerja dari industri tekstil ini cukup instabilitas sejak tahun 2012 hingga tahun 2022.

Hal ini juga sejalan berdasarkan data dari Badan pusat statistik atau yang disingkat BPS mencatatkan hasil produk domestik bruto atau PDB atas dasar harga konstan (ADHK) dari industri tekstil maupun pakaian sebesar Rp139,33 triliun di tahun 2022. Angka tersebut lebih tinggi 9,34% dibanding tahun 2021 yang tercatat sebesar Rp127,43 triliun.



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Industri Tekstil Per Tahunnya

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Lebih lanjutnya, pada tahun 2022 nilai dan pasar industri tekstil dan pakaian ini juga masih terbebani yang terlihat dari segi ekspornya yang cukup menurun sebesar 14,18% atau menjadi 1,96 juta ton. Hal ini tentu disebabkan oleh berkurangnya permintaan dari luar negeri yang disebabkan oleh inflasi global dan juga ancaman resesi. Dalam konteks ini, industri tekstil dan pakaian merupakan salah satu subsektor dari industri pengolahan, dimana pada tahun 2022, industri tekstil dan pakaian ini berkontribusi terhadap PDB industri pengolahan negara sebesar 5,81%.

Melihat pertumbuhan industri tekstil dan pakaian sendiri yang merupakan industri tertinggi kedua di Indonesia (Sadya, 2023). Hal ini menjadikan peluang yang cukup berpotensi untuk mendorong perusahaan-perusahaan di Indonesia dari industri terkait untuk dapat terus berkembang dalam produksi pakaian maupun

sektor tekstil lainnya. Melihat dari perkembangan tekstil ini tentunya akan tidak hanya membantu negara Indonesia dalam segi pendapatan negara, namun juga turut menciptakan lapangan pekerjaan yang semakin luas bagi masyarakat Indonesia.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Dalam prosesnya untuk memperoleh laba tentunya perusahaan membutuhkan penunjang seperti peralatan (teknologi) dan karyawan yang menjadi sosok yang mengoperasikan peralatan tersebut. Dalam hal ini menjadikannya keuntungan dua arah antara perusahaan dan karyawan, bentuk keuntungan yang diterima oleh karyawan salah satunya adalah kompensasi.

Menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu yang akan diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya sebagai bentuk dari *reward* atau penghargaan atas balas jasa kerja karyawan. Selain itu Dessler (2017) juga menyebutkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk bayaran yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya maupun hal-hal yang ada hubungannya dengan balas jasa kepada karyawan.

Dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan, terdapat aspek keadilan. Keadilan sendiri terbagi menjadi 2 yaitu, keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal merupakan suatu bentuk keadilan dari sisi kompensasi

yang kemudian diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dan dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan. Keadilan internal disini juga menjelaskan bahwa sebuah posisi dalam perusahaan dengan kualifikasi tinggi yang lebih disukai oleh karyawan diharuskan diberikan kompensasi yang lebih tinggi (Smith: 1990). Di Lain sisi, keadilan internal ini juga membutuhkan perhatian lebih, baik sisi karyawan maupun pengusaha. Dengan kata lain, keadilan internal ini berkaitan dengan “*Equal Pay for equal Work*” atau *Comparable Pay for Comparable Work*” atau yang biasa disebut juga dengan *Comparable Worth*. Dari konsep ini diharapkan seorang pemimpin akan memberikan kompensasi yang sama atau adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama. Selain itu, *Comparable Worth* ini diterapkan juga dalam rangka menghapuskan *historical gap* antara kompensasi yang diterima oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki maupun yang perempuan, dimana secara tradisional perempuan sering diberi kompensasi lebih rendah (The Economist, 1993).

Selanjutnya yaitu keadilan eksternal. Keadilan eksternal atau sering disebut daya saing eksternal merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing (Suhartini:2005). Kebijakan yang memperhatikan daya saing eksternal ini mempunyai pengaruh terhadap 2 hal, yaitu:

1. Mendorong penetapan tingkat gaji yang mencukupi/memenuhi kebutuhan karyawan dalam rangka menghargai dan mempertahankan karyawan.

2. Mengendalikan biaya tenaga kerja sehingga harga produk yang dihasilkan oleh perusahaan dapat tetap bersaing.

Dalam mengukur mampu tidaknya perusahaan/organisasi dalam menghargai karyawan yang sesuai atau lebih tinggi dari tingkat kompensasi di pasar tenaga kerja akan menentukan kemampuan perusahaan/organisasi tersebut dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal lainnya juga yang sering terjadi berkaitan dengan keadilan eksternal ini adalah suatu persepsi bahwa karyawan seringkali tidak didukung dengan data yang akurat. Hal ini dapat terjadi karena karyawan seringkali membandingkan dengan pekerjaan yang mempunyai nama sama tetapi nilai kerjanya belum tentu sama bagi satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga tentu saja kompensasi yang diterimanya juga tidak sama. Oleh karena itu, tugas suatu perusahaan/organisasi saat ini adalah meluruskan persepsi karyawan yang seringkali keliru terkait dengan keadilan eksternal, yaitu dengan cara: (1) menentukan pasar tenaga kerja yang relevan dengan organisasi dan (2) mengumpulkan data tingkat kompensasi dari pasar tenaga kerja yang relevan.

Kinerja didefinisikan sebagai sebuah hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepada mereka yang didasari oleh pengalaman, kecakapan, waktu serta kesungguhan (Hasibuan, 2016). Gomes (2003) juga menambahkan definisi bahwa kinerja juga merupakan unjuk kerja yang merupakan dampak dari kerja yang dihasilkan oleh pegawai, dalam artian perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tugasnya pegawai dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya setiap organisasi dengan jenis apapun, baik sebuah organisasi bisnis, pemerintahan maupun organisasi sosial, pasti akan selalu ingin mencapai tujuan bersama. Menurut Pusparani (2021), tujuan-tujuan ini tentunya akan bisa diraih dengan secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya manusia maupun sumberdaya organisasi seperti peralatan, dana dan bahan. Salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lainnya seperti peralatan atau teknologi. Sumber daya manusia juga mempunyai peran yang besar dalam menentukan keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut (Dessler, 2017).

Manajemen kinerja merupakan sebuah sebutan yang dikenal sebagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan manajemen pengelola, dimana hal ini merupakan salah satu aspek pokok dari pekerjaan yang dilakukan manajemen yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia. Berdasarkan literatur manajemen diketahui terdapat berbagai konsep mengenai kinerja atau mutu (*performance*). Pada umumnya, untuk mengacu pada hasil, baik dalam hal prestasi maupun penampilan kerja yang diraih oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Dimana interpretasi ini tentu mengandung pemahaman yang cukup luas, terutama dari segi ruang lingkup kajiannya maupun dari segi pendekatan serta penggunaan indikator dan kriteria tertentu dalam menentukan hasil *performance* atau prestasi kerja karyawan (Pusparani, 2021).

Lebih lanjutnya terkait kinerja, kinerja sendiri merupakan suatu hal yang mempunyai *impact* yang cukup penting bagi sebuah perusahaan dikarenakan kinerja inilah yang nantinya akan menentukan tingkat efektivitas dari perusahaan atau organisasi tersebut. Selain itu, kinerja sendiri juga dinilai penting karena kinerja akan menggambarkan tolak ukur keberhasilan pada tingkat manajer dalam mengelola baik perusahaan itu sendiri dan juga sumber daya manusianya (Pusparani, 2021).

Melalui kinerja yang baik dari para pegawai atau sumber daya manusianya tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Namun sebaliknya, sebuah perusahaan akan melewati hambatan-hambatan tertentu untuk mencapai tujuan-tujuannya perusahaan ketika kinerja dari para pegawai atau sumber daya manusianya yang tidak efektif, dimana dalam hal ini yaitu para pegawai tidak mampu memenuhi *KPI* atau tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan (Pusparani, 2021).

Kinerja pegawai juga mempunyai peran yang penting bagi pemimpin organisasi, dimana kinerja dari para pegawai dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk melihat tingkat keberhasilannya dalam mengatur unit-unit kerja yang dipimpin. Dari sini dapat terlihat bahwa aspek kinerja dari karyawan merupakan salah satu faktor kunci bagi pekerjaan dari pihak manajemen dalam mengelola suatu perusahaan. Maka dari itu, sangat penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memahami dan mengenali aspek-aspek apa saja yang berkaitan dengan kinerja para pegawainya dan juga faktor-faktor yang mempengaruhinya (Prabu, 2017).

Rivai (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas individu atau kelompok yang dimana selayaknya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemahiran tertentu. Kesediaan dan kemahiran seseorang atau individu sebenarnya tidak cukup efektif dalam mengerjakan suatu pekerjaan tanpa mempunyai pemahaman yang jelas terkait apa yang sedang dikerjakannya atau bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja sendiri merupakan suatu tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2011) juga menambahkan bahwa kinerja karyawan ini merupakan suatu yang dinilai sangat penting dalam usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Simanjuntak (2005), secara teori terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan mutu pegawai
- 2) Sarana dan prasarana yang mendukung
- 3) Hubungan antara pengusaha dan karyawan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap dan mental yang mencakup disiplin kerja, etika kerja dan motivasi kerja
- 2) Latar belakang pendidikan
- 3) Kemampuan dan keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan

- 5) Tingkat penghasilan yang didapat
- 6) Gaji dan tunjangan kesehatan
- 7) Tunjangan atau jaminan sosial
- 8) Iklim dan lingkungan kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan untuk berprestasi

Umumnya anggota perusahaan mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan posisinya sebagai karyawan disuatu perusahaan dan bersedia untuk berusaha dengan keras untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan atau yang biasa disebut dengan komitmen organisasional (Sopiah, 2015). Triatna dalam Pusparani (2021) juga menambahkan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan yang interaktif dan juga ambisi karyawan dalam memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Triatna dalam Pusparani (2021) juga menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen utama dalam komitmen organisasional, sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment*, yang terjadi ketika pegawai ingin menjadi bagian dari perusahaan karena mempunyai ikatan emosional
- 2) *Continuance commitment*, yang muncul ketika karyawan tetap bertahan pada sebuah perusahaan karena pada dasarnya mereka membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya yang diberikan perusahaan tersebut atau dikarenakan karyawan tersebut tidak atau belum mendapatkan pekerjaan lain atau perusahaan penggantinya

- 3) Normative commitment, dimana terdapat sesuatu yang hadir berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki dalam diri karyawan tersebut.

Dalam penelitian Satrio (2009) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Lenggogeni Jakarta Selatan”, menjelaskan bahwa kompensasi yang meliputi *financial* (gaji, kompensasi, bonus atau insentif, dan komisi) maupun *non financial* (pelatihan atau *training* pegawai, tanggung jawab, penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat produktivitas karyawannya.

Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa faktor dalam pemberian gaji, upah dan kompensasi juga berpengaruh terhadap perusahaan, dimana tingkat produktivitas karyawannya yang rendah pada perusahaan PT. Lenggogeni Jakarta Selatan disebabkan oleh gaji, upah dan kompensasi yang diberikan.

Dalam industri garmen atau tekstil sendiri mempunyai cukup banyak kompetitor atau perusahaan pesaing, dimana dengan persaingan yang cukup ketat tersebut menyebabkan suatu perusahaan yang bergerak dibidang garmen dan tekstil ini harus mudah beradaptasi dengan adanya perubahan-perubahan yang dapat terjadi secara cepat atau yang disebut dengan *agility*, dimana dengan adanya *skill agile* ini, perusahaan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dengan mengubahnya sebagai suatu peluang tertentu. Hal ini tentunya tidaklah mudah untuk dicapai, namun hal ini mampu tercapai apabila suatu perusahaan mempunyai atau memiliki kemampuan yang didukung oleh kolaborasi dan kinerja

yang baik antara pihak manajemen dan juga para pegawainya. Kemajuan dari suatu perusahaan akan terus mendorong kinerja dari para pegawainya agar tetap menjangkau prestasi kerja yang baik dan juga memuaskan para klien sehingga kedepannya akan mampu bersaing dengan para perusahaan kompetitor dan mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

PT. Beryl Abdiel Bersaudara sebagai perusahaan dagang yang dipercayai oleh berbagai *brand clothing* seluruh Indonesia harus memiliki motivasi untuk menjadi perusahaan yang maju dan mampu bersaing dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional di bidang pembuatan pakaian. Selain itu mampu menciptakan sebuah budaya kerja yang kondusif, nyaman dan sejahtera bagi karyawan sejalan dengan hal tersebut karyawan akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Demi mencapai tujuan PT. Beryl Abdiel Bersaudara tersebut, tentu harus mempunyai *benchmark* kompensasi yang mumpuni, sehingga diharapkan dengan kompensasi yang sudah diterima oleh para karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara di setiap levelnya sudah sesuai dan mampu membuat kinerja karyawan yang baik. Namun pada praktik lapangannya terdapat beberapa karyawan yang rutin melakukan kasbon dikarenakan jumlah kompensasi yang diberikan dirasa kurang mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Sehingga gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulannya akan secara otomatis terpotong sesuai dengan jumlah kasbon. Maka dari itu munculnya indikasi adanya kurang kecukupan dalam pemberian kompensasi dalam perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara. Ada nya

phenomena kasbon ini tentunya memberatkan perusahaan yang dikarenakan perusahaan harus dapat menyesuaikan *cash flow* dalam keuangan. Bentuk penyesuaian *cash flow* tersebut adalah perusahaan melakukan suntikan setiap bulannya dana kepada koperasi yang sudah disediakan oleh perusahaan. Koperasi dalam perusahaan sendiri merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam memwadhahi tempat simpan & pinjam bagi karyawan.

Setiap perusahaan tentu memiliki perbedaan dalam menentukan jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawannya. Dimana setiap perusahaan juga harus memiliki landasan yang konkrit dalam menentukan kompensasi yang akan diterima karyawannya, dimana hal ini harus sesuai dengan bobot pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawannya. Dengan adanya sinkronisasi antara kompensasi yang diterima karyawan dan juga bobot pekerjaan yang dibebankan pada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja seluruh karyawan di bawah PT. Beryl Abdiel Bersaudara dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat menjadi pedoman atau patokan yang baik dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Beban pekerjaan di industri garmen dan tekstil membutuhkan keahlian-keahlian khusus, dimana tidak semua orang mampu dan memenuhi kualifikasi tersebut, sehingga dibutuhkan juga kompensasi yang mumpuni agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan banyaknya produk, jasa dan client yang di *handle* oleh perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara dibutuhkannya kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai, sehingga kompensasi yang berjalan sudah sesuai dan mempunyai

pengaruh yang baik terhadap perusahaan dan juga kinerja pegawai yang sesuai, tentu diikuti oleh kerjasama yang baik antara pihak manajemen dan juga pegawai dalam mengelola perusahaan, dengan demikian pencapaian tujuan dan target perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.

Berdasarkan temuan-temuan yang didapatkan di lapangan dan dilihat dari karakteristik, beban atau jenis pekerjaan, industri perusahaan, maka perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara ini membutuhkan kompensasi yang sesuai yang mampu membuat para pegawai merasa bahwa beban pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kompensasi yang diterima. Dengan uraian-uraian yang telah dipaparkan diatas dan melihat pentingnya analisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Beryl Abdiel Bersaudara, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERYL ABDIEL BERSAUDARA”.

1.2. Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah adalah : Akankah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti menguraikan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sikap karyawan terhadap pemberian kompensasi PT. Beryl Abdiel Bersaudara?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil identifikasi masalah dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh antara kompensasi bagi kinerja karyawan PT. Beryl Abdiel Bersaudara.
2. Mengetahui pemberian kompensasi yang sesuai dan selaras dengan bobot pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, hal ini diharapkan karyawan sudah merasa puas terhadap pemberian kompensasi dalam perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara.

1.4. Objek Penelitian

PT. Beryl Abdiel Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan garmen, berdiri di Indonesia pada tahun 2010. PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri berlokasi di Jl. Limo raya No. 189, Limo, Depok, Jawa Barat (cabang JABODETABEK), dan Jl. Adi Sumarmo No.97, Ngabeyan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri adalah perusahaan perseroan terbatas milik swasta yang menawarkan berbagai layanan pembuatan produk pakaian seperti kemeja, kaos, seragam, jaket, celana, rok, dan sebagainya. PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri memiliki visi untuk menjadi pemimpin pasar pada industri garmen manufaktur, retail, supplier kepada *brand* dan pakaian seragam perusahaan. Misi perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri memiliki 3 poin :

- a. Memberikan penawaran harga kompatibel kepada pelanggan.

- b. Meramalkan tren pasar pada industri garmen dan tekstil lalu merubahnya menjadi produk yang berkualitas.
- c. Selalu berkomitmen dalam waktu pengiriman.

PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri menyediakan dua sistem produksi yang dapat dipilih oleh pelanggan yaitu CMT (*cut,make,trim*) dan FOB (*Freight On Board*). Dua sistem ini memiliki perbedaan dalam hal penentuan segi nominal harga, waktu pengiriman barang jadi dan waktu lamanya pengerjaan suatu produk. Untuk pengertian dari CMT (*cut,make,trim*) PT. Beryl Abdiel Bersaudara hanya menyediakan layanan produksi saja, seluruh bahan baku produksi atau penunjang produksi seperti kain dan aksesoris (kancing, resleting, label) disediakan seluruhnya oleh konsumen. Untuk sistem produksi FOB (*Freight on Board*) PT. Beryl Abdiel Bersaudara akan menyediakan seluruh bahan baku penunjang produksi dan akan mengirimkan produk pakaian jadi sepenuhnya kepada pelanggan.



Gambar 1. 2 Client PT. Beryl Abdiel Bersaudara

Sumber: PT. Beryl Abdiel Bersaudara (2024)

Produk pakaian jadi yang sudah di produksi oleh PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri sudah tersebar luas di seluruh Indonesia serta sudah ke mancanegara khususnya negara tetangga seperti Vietnam, Malaysia dan Singapura. Merek-merek dagang yang sudah pernah bekerja sama dengan PT. Beryl Abdiel Bersaudara seperti Color Box, Et Cetera, Gaudi, Wadimor, Carvil, Aero Street, Roughneck, Wengler, Cardinal, Remix, Gionino, Pugnator dan sebagainya. Serta perusahaan yang pernah bekerja sama dengan PT. Beryl Abdiel Bersaudara dalam hal pembuatan seragam ialah Krakatau steel, Isuzu Motors, Organisasi kwartir nasional (pakaian pramuka), dan sebagainya.

Alur pemesanan dan pengerjaan pesanan pelanggan hingga pengiriman produk dalam PT. Beryl Abdiel Bersaudara:

- 1) Melakukan pembuatan desain dan pembuatan pola: Pelanggan akan memberikan acuan desain produk yang ingin diproduksi baik melalui gambar maupun bentuk fisik, lalu dilakukan proses pemecahan setiap komponen pakaian.
- 2) Pembuatan *sample / prototype*: Melakukan pembuatan *prototype* yang dimana akan dikirimkan kepada pelanggan dengan bentuk dan spek yang sudah sesuai keinginan pelanggan. Biasanya pada tahap ini pelanggan akan melakukan 1-3 kali revisi.
- 3) *Approval sample / prototype &* negosiasi harga: pada tahap ini pelanggan bersama PT. Beryl Abdiel Bersaudara menyepakati

bentuk dari produk pakaian serta melakukan negosiasi harga untuk mencapai kesepakatan bersama.

- 4) *Grading & Marker*: pada tahap ini membuat rasio jumlah ukuran setiap pakaiannya dan membuat acuan gambar pola pakaian untuk masuk pada tahap pemotongan
- 5) *Fabric spreading, cutting, numbering*: Tahap ini merupakan tahap awal dari produksi pakaian. PT. Beryl Abdiel Bersaudara akan melakukan *Fabric spreading* atau biasa disebut relaksasi bahan hal ini dilakukan untuk mencegah adanya penyusutan bahan, lalu dilanjutkan pada tahap pemotongan kain dan melakukan penomoran pada setiap komponen mencegah terjadinya *shading*.
- 6) *Sawing*: Merupakan tahapan penggabungan setiap komponen pakaian untuk menjadi komponen jadi.
- 7) *Sawing inspeksi*: Merupakan tahapan dalam hal mengontrol kualitas jahitan serta melihat dan mengevaluasi setiap prosesnya.
- 8) *Finishing & Pengemasan*: Merupakan tahapan yang dimana akan masuk proses setrika pakaian dan pembuangan benang sisa penjahitan, Lalu melakukan pengemasan sesuai dengan permintaan pelanggan.
- 9) *Final Inspeksi*: Merupakan tahapan terakhir dalam produksi melakukan pengecekan terakhir kualitas produksi apakah sudah sesuai dengan *sample / prototype* yang sudah disetujui sebelumnya.

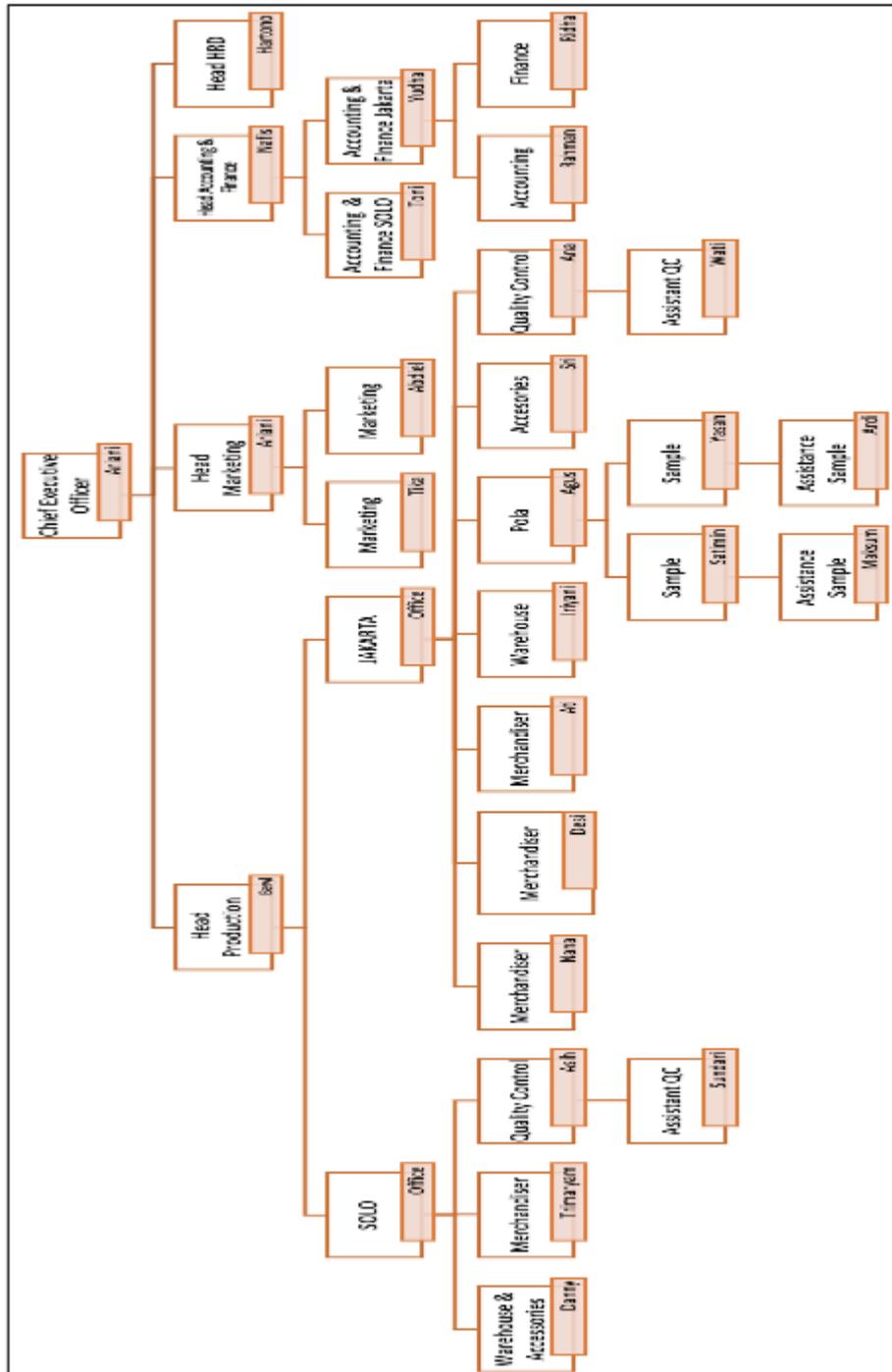
10) *Despatching*: Merupakan tahap pengiriman produk jadi kepada pelanggan.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi PT. Beryl Abdiel Bersaudara

Tahun	Target / tahun	Realisasi
2019	Rp10,000,000,000	Rp17,463,145,280
2020	Rp10,000,000,000	Rp13,755,283,719
2021	Rp10,000,000,000	Rp12,695,056,640
2022	Rp11,000,000,000	Rp11,128,323,178
2023	Rp20,000,000,000	Rp28,556,401,476
2024	Rp30,000,000,000	TBA

Sumber: PT. Beryl Abdiel Bersaudara (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan target dan realisasi per tahunnya dari PT. Beryl Abdiel Bersaudara dari tahun 2019 hingga tahun 2023 dalam mendapatkan pendapatan perusahaan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya PT. Beryl Abdiel Bersaudara selalu mencapai targetnya. Target tersebut sudah tidak ada perubahan-perubahan target hingga akhir tahun. Melihat semakin naiknya target yang diberikan setiap tahunnya, maka diperlukan motivasi yang diberikan terhadap karyawan, tentunya banyak faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, salah satunya adalah dari kompensasi yang diberikan, lalu selain itu sebagian besar motivasi untuk bekerja lebih produktif dan bisa mencapai target terletak pada diri karyawan itu sendiri.



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT. Beryl Abdiel Bersaudara

Sumber: (PT. Beryl Abdiel Bersaudara)

Perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara sendiri memiliki 2 kantor cabang yaitu di Kota Depok dan Kota Solo. Namun pada penelitian ini, peneliti akan

memfokuskan penelitian pada perusahaan PT. Beryl Abdiel Bersaudara yang berada di Kota Depok dengan alamat sebagai berikut: Jl. Limo raya No. 189, Limo, Depok, Jawa Barat. Dimana dalam penelitian ini, objek penelitian akan difokuskan kepada seluruh tenaga kerja dibawah jabatan kepala dengan jumlah total memiliki 22 (dua puluh dua) orang karyawan.

-