

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. DAVIDI  
INTERNATIONAL BALIKPAPAN KALIMANTAN  
TIMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

**Oleh:**

**Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu**

**6032001141**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

*K*

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE  
PERFORMANCE OF PRODUCTION DIVISION <sup>PP.</sup>  
EMPLOYEES AT PT. DAVIDI INTERNATIONAL  
BALIKPAPAN EAST KALIMANTAN**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirement  
for Bachelor Degree in Management

**Oleh:  
Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu  
6032001141**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

*TK*

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN UNTUK DISIDANGKAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PADA PT. DAVIDI INTERNATIONAL**

Oleh:

Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu

6032001141

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi

Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E.,  
M.M.

Ko-Pembimbing Skripsi

Tjandraningsih, Dra., M. A.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu

Tempat, tanggal lahir : Balikpapan, 27 Agustus 2002

NPM : 6032001141

Program studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. DAVIDI INTERNATIONAL BALIKPAPAN**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. dan Indrasari Tjandraningsih, Dra., M. A.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya untkap dan tandai

2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70 : Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 8 Juli 2024



( Deandra Sarah L A T )

## ABSTRAK

Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Davidi International mengalami penurunan yang dapat dibuktikan dengan keterlambatan karyawan dalam mengaktualisasikan proyek kerja, dan kehadiran rata-rata karyawan yang kurang disiplin. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan kebijakan kompensasi perusahaan yang membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Davidi International.

Menurut Sugiarti (2020) melalui penelitian yang dilakukan pada PT. Sukses Expamet menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) juga mendapat hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 70 responden yang merupakan karyawan bagian produksi di PT. Davidi International Balikpapan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel dan IBM SPSS 27.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompensasi yang diperoleh oleh karyawan berada pada kategori buruk dengan skor rata-rata 2,32, dan kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori buruk dengan skor rata-rata 2,42. Analisis regresi linear sederhana mengungkap bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 74,7%, maka semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan akan meningkat

Kata Kunci : kompensasi, kinerja karyawan

## ABSTRACT

The performance of production employees at PT. Davidi International has declined, as evidenced by delays in projects execution and average employee attendance that lacks discipline. This decline is attributed to changes in the company's compensation policy, which have negatively impacted employee performance. Therefore, this research aims to identify the influence of compensation on employee performance at PT. Davidi International.

According to Sugiarti (2020), research conducted at PT. Sukses Expamet found a significant influence of compensation on employee performance. Additionally, research by Ekhsan and Septian (2021) also conducted that compensation has a significant and positive impact on employee performance.

The research method used is a quantitative approach with a descriptive design,. Data collection was carried out through questionnaires distributed to 70 respondents who are production employees at PT. Davidi International in Balikpapan. The data obtained were then analyzed using simple linear regression analysis. Data processing in the research was conducted using Microsoft Excel and IBM SPSS 27.

The result of data processing and analysis showed that employee compensation was categorized as poor, with an average score of 2.32, and overall employee performance was also categorized as poor, with an average score of 2.42. Simple linear regression analysis revealed that compensation has a positive and significant on employee performance, contributing 74.7%. Therefore, the better the compensation provided by the company, the higher the employee performance.

Keywords: Compensation, employee performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Yesus Kristus yang telah melimpahkan segala berkat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Davidi International Balikpapan”**. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk dapat melengkapi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam proses penyusunan skripsi yang penulis jalani tidaklah mudah, adanya kesulitan serta hambatan yang seringkali penulis rasakan. Namun, penulis memperoleh bimbingan, dukungan, bantuan serta doa dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan terima kasih pada:

1. Papa dan Mama yang bernama Billy Maurits Willem Tewu dan Conny Stevani Agnes Palar penulis yang selalu senantiasa mendoakan serta memberikan seluruh dukungan secara emosional maupun finansial kepada penulis dari awal memasuki masa perkuliahan hingga penulis menyelesaikan proses penyusunan skripsi dan mengakhiri masa perkuliahan dengan baik.
2. Kedua adik penulis, Claudia Amanda Tewu dan Ryan Nathanael Tewu yang selalu ada ketika penulis butuhkan serta memberikan dukungan kepada penulis untuk selalu semangat dan tidak menyerah selama proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
4. Ibu Dr. Judith Felicia Pattiwael, Dra.,M.T., AWP., CPF. selaku dosen wali yang memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dari semester 1 sampai selesainya perkuliahan penulis.
5. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing dan Ibu Indrasari Tjandraningsih, Dra., M. A. selaku dosen co pembimbing yang telah

6. senantiasa membimbing, memberi bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan *staff* Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah senantiasa memberikan ilmu serta pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
8. Pihak PT. Davidi International yang telah menjadi objek penelitian penulis.
9. Sahabat seperjuangan Gustinar Dyah, Kayla Wijaya, Rheina Erlina, dan Salwa Desvitha yang selalu membantu selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat dekat di Manajemen UNPAR angkatan 2020 Stefanus Verdio Setyo Herwanto , Sadewa Kuswandi Putra, Miftahudin dan Muhammad Naufal Bima.
11. Clarissa Karamoy selaku sahabat dekat penulis yang selalu memberi dukungan dan mendengar atas segala keluh kesah penulis selama melaksanakan skripsi.
12. Sahabat penulis Jennifer Hutapea yang sudah menemani penulis disaat suka dan duka penulis saat penyusunan skripsi.
13. Seluruh keluarga Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan.
14. Seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis dan proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung , 7 Juli 2024

Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran .....	7
1.6 Hipotesis .....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	10
2.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Kompensasi .....	15
2.2.1 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi .....	15
2.2.2 Tujuan Kompensasi .....	18
2.2.3 Sistem Kompensasi .....	18
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	19
2.3 Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan .....	21
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	24
3.1 Metode dan Jenis Penelitian .....	24
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.1.2 Populasi Penelitian .....	25

3.1.3	Operasionalisasi Variabel.....	25
3.1.4	Teknik Pengukuran Variabel.....	29
3.1.5	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
3.1.5.1	Uji Validitas .....	30
3.1.5.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.1.6	Teknik Analisis Data .....	31
3.1.6.1	Analisis Deskriptif.....	31
3.1.6.2	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	32
3.1.6.3	Uji Asumsi Klasik Heteroskedasitas .....	33
3.2	Objek Penelitian .....	33
3.2.1	Profil Perusahaan.....	33
3.2.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	33
3.2.3	Struktur Organisasi Objek Penelitian .....	34
3.2.4	Gambaran Umum Profil Responden .....	40
3.2.4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	41
3.2.4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
3.2.4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
3.2.4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		44
4.1	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	44
4.1.1	Analisis Indikator Upah & Gaji.....	44
4.1.1.1	Dimensi pemberian upah serta gaji dapat memenuhi kebutuhan pokok .....	44
4.1.1.2	Dimensi adanya kesesuaian antara beban kerja karyawan dan gaji yang diberikan oleh perusahaan .....	45
4.1.2	Analisis Indikator Insentif .....	47
4.1.2.1	Dimensi pemberian insentif kerja sudah memenuhi kebutuhan pokok .....	47
4.1.2.2	Dimensi adanya kesesuaian antara insentif yang diberikan oleh perusahaan dan beban kerja karyawan .....	48

4.1.3 Analisis Indikator Tunjangan .....	49
4.1.3.1 Dimensi perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dan kebutuhan karyawan terpenuhi .....	49
4.1.3.2 Dimensi adanya kesesuaian antara tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan beban kerja karyawan .....	50
4.1.4 Analisis Indikator Fasilitas .....	52
4.1.4.1 Dimensi fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mendukung pelaksanaan proses kerja karyawan.....	52
4.1.4.2 Dimensi fasilitas yang disediakan merupakan fasilitas tepat guna .....	53
4.1.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	54
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	55
4.2.1 Indikator Kualitas Kerja .....	55
4.2.1.1 Dimensi Ketepatan karyawan waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. ....	55
4.2.1.2 Dimensi ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.....	56
4.2.1.3 Dimensi Keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.....	57
4.2.1.4 Dimensi karyawan dapat menegur karyawan lain yang melakukan kesalahan.....	58
4.2.2 Indikator Kuantitas Kerja .....	59
4.2.2.1 Dimensi karyawan mampu memenuhi standar kinerja yang dimiliki perusahaan .....	59
4.2.2.2 Dimensi pekerjaan yang rutin diberikan kepada karyawan dapat dikerjakan dengan cepat .....	60
4.2.2.3 Dimensi jumlah produk maupun jasa yang dihasilkan perusahaan sesuai dengan persetujuan .....	61
4.2.3 Analisis Indikator Waktu Kerja.....	63

4.2.3.1 Dimensi karyawan disiplin untuk hadir bekerja.....	63
4.2.3.2 Dimensi ketepatan waktu kehadiran karyawan .....	64
4.2.3.3 Dimensi tepat waktu dalam mengerjakan tugas kerja .....	65
4.2.4 Analisis Indikator Tingkat Keandalan Kerja.....	66
4.2.4.1 Dimensi inisiatif yang ada pada diri karyawan .....	66
4.2.4.2 Dimensi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja .....	67
4.2.5 Analisis Indikator Sikap Kerja Karyawan.....	68
4.2.5.1 Dimensi tingkat loyalitas karyawan .....	68
4.2.5.2 Dimensi sifat karyawan yang bertanggung jawab.....	70
4.2.5.3 Dimensi bagaimana karyawan dapat bekerja sama dalam tim	71
4.2.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	72
4.3 Uji Validitas & Uji Reliabilitas .....	73
4.3.1 Uji Validitas .....	73
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	75
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	76
4.4.1 Uji normalitas .....	76
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	81
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN .....	91
RIWAYAT HIDUP .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Tabel Target dan Aktualisasi proyek kerja PT. Davidi International .....	3
Tabel 1. 2	Tabel Keterlambatan Karyawan.....	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel Sistem Kompensasi (X) .....	26
Tabel 3. 2	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	27
Tabel 3. 3	Skala <i>likert</i> .....	30
Tabel 3. 4	Interpretasi rata-rata hitung Variabel X dan Y .....	32
Tabel 3. 5	Deskripsi Pekerjaan.....	35
Tabel 3. 6	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 3. 7	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 3. 8	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 3. 9	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4. 1	Distribusi respon mengenai Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan .....	45
Tabel 4. 2	Distribusi Respon mengenai Kesesuaian gaji dengan Beban Kerja.....	46
Tabel 4. 3	Distribusi Respon mengenai Insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan .....	47
Tabel 4. 4	Distribusi Respon mengenai kesesuaian pemberian insentif dengan beban kerja .....	48
Tabel 4. 5	Distribusi Respon mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan .....	49
Tabel 4. 6	Distribusi respon mengenai kesesuaian pemberian tunjangan dengan beban kerja .....	51
Tabel 4. 7	Distribusi respon mengenai fasilitas perusahaan dapat mendukung proses kerja .....	52
Tabel 4. 8	Distribusi respon mengenai fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.....	53
Tabel 4. 9	Analisis Deskriptif Variabel X (Kompensasi) .....	54

Tabel 4. 10 Distribusi respon mengenai ketepatan waktu karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.....	55
Tabel 4. 11 Distribusi respon mengenai ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.....	56
Tabel 4. 12 Distribusi respon mengenai karyawan memiliki keterampilan untuk pekerjaannya .....	57
Tabel 4. 13 Distribusi respon mengenai karyawan dapat menegur karyawan lain yang melakukan kesalahan .....	58
Tabel 4. 14 Distribusi respon mengenai kinerja karyawan sudah baik dan memenuhi standar perusahaan .....	59
Tabel 4. 15 Distribusi respon mengenai kecepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan rutin .....	61
Tabel 4. 16 Distribusi respon mengenai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan persetujuan perusahaan .....	62
Tabel 4. 17 Distribusi respon mengenai kedisiplinan karyawan untuk hadir ke kantor .....	63
Tabel 4. 18 Distribusi respon mengenai ketepatan waktu kehadiran karyawan .....	64
Tabel 4. 19 Distribusi respon mengenai selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas kerja .....	65
Tabel 4. 20 Distribusi respon mengenai sikap inisiatif karyawan.....	66
Tabel 4. 21 Distribusi respon mengenai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan .	67
Tabel 4. 22 Distribusi respon mengenai karyawan mampu memberi masukan untuk perusahaan .....	68
Tabel 4. 23 Distribusi respon mengenai karyawan bersedia bertahan di perusahaan dalam jangka panjang .....	69
Tabel 4. 24 Distribusi respon sikap tanggung jawab karyawan.....	70
Tabel 4. 25 Distribusi respon mengenai sikap kerjasama karyawan.....	71
Tabel 4. 26 Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	73
Tabel 4. 27 Hasil Uji Validitas Pernyataan Kompensasi .....	73
Tabel 4. 28 Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan.....	74

Tabel 4. 29 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	76
Tabel 4. 30 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	79
Tabel 4. 31 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	81
Tabel 4. 32 Uji F.....	82
Tabel 4. 33 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Konseptual Penelitian .....	9
Gambar 3. 1 Logo PT. Davidi International.....	33
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT. Davidi International .....	34
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas .....	77
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	78
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian .....	91
Lampiran. 2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner.....	95
Lampiran. 3 Hasil Kuesioner.....	97
Lampiran. 4 Uji Validitas .....	101
Lampiran. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	104

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Untuk tetap eksis di pasar setiap perusahaan membutuhkan manajemen yang baik pada setiap bagian yang ada di dalam perusahaan termasuk manajemen sumber daya manusia. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik maka kinerja yang akan diberikan perusahaan hasilnya akan baik dan sesuai dengan keinginan konsumen. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik juga membuat kinerja dari tenaga kerja menjadi efisien. Pada proses berkembangnya suatu perusahaan, mempertahankan kinerja karyawan yang dimiliki merupakan tanggung jawab perusahaan. Jika tenaga kerja suatu perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik maka hal tersebut dapat membuat perusahaan lebih unggul karena kinerja yang dihasilkan akan baik. Sebaliknya, jika kinerja karyawan suatu perusahaan kurang baik maka perusahaan tidak dapat unggul di pasar bahkan akan sulit untuk bersaing dengan kompetitornya. Menurut Chairunnisah (2021) Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu modal perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jadi dengan mempertahankan kinerja karyawan yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan maksimal dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja suatu perusahaan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan tersebut (Gunawan et al.,2023). Menurut Sulastri dan Onsardi (2020) kinerja karyawan dapat dilihat dengan cara membandingkan hasil kerja karyawan dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Menteri Keuangan Indonesia, Sri Mulyani mengatakan bahwa di tahun 2022 kondisi perekonomian sektor manufaktur mengalami penurunan. Pernyataan tersebut diiringi dengan indeks *Purchasing Managers Index* (PMI) Manufaktur Indonesia yang terdapat penurunan pada bulan Oktober dan November tahun 2022 yang membuat pemerintah Indonesia mewaspadai sektor manufaktur Indonesia. Masalah yang kerap terjadi di dalam industri

manufaktur adalah keterlambatan dalam pengerjaan proyek kerjanya. karena kegiatan usaha bidang industri dan fabrikasi adalah mengolah bahan mentah menjadi bahan baku yang memiliki bahan yang memiliki nilai jual yang tinggi. Maka saat proses pelaksanaan proyek kerja pada perusahaan fabrikasi berkaitan dengan keterlambatan pelaksanaan proyek kerja. Penelitian yang dilakukan Wicaksono (2016) pada PT. Alstom Power Esi Surabaya perusahaan di bidang fabrikasi, memiliki masalah pada proses fabrikasi pengerjaan proyek yaitu keterlambatan pengerjaan proyek.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), terjadi penurunan signifikan sebanyak 18,25% pada sektor manufaktur di Indonesia sejak pandemi *covid-19*. Berly Martawardaya selaku Direktur riset *Institute for Development of Economics and Finance* menyatakan Indonesia merupakan negara yang penurunan dibidang manufaktur yang paling cepat dibanding China, Thailand, dan Afrika Selatan.

PT. Davidi International adalah perusahaan manufaktur penyedia layanan jasa konstruksi baik di lokasi lepas pantai maupun di fasilitas instalasi darat yang menawarkan jasa rekayasa teknik dan jasa konstruksi meliputi jasa konsultasi teknik, jasa fabrikasi baja, dan konstruksi bangunan baja di berbagai industri baik di lingkup perusahaan minyak dan gas, pertambangan dan industri lainnya. PT. Davidi International berkedudukan di Balikpapan, Kalimantan Timur. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis pada *Head Human Resources Department* PT. Davidi International terdapat masalah pada kinerja karyawan, yaitu menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja suatu perusahaan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan tersebut (Gunawan et al.,2023). Dalam perkembangan PT. Davidi International dari sejak awal berdiri hingga sekarang pastinya melewati banyak kondisi maupun situasi yang berpengaruh pada kinerja karyawannya. Sejak pandemi *covid-19* terjadi situasi yang berdampak pada kinerja dari tenaga kerja PT. Davidi International, yakni terjadi penurunan kinerja.

Menurunnya kinerja karyawan di PT. Davidi International setelah menghadapi situasi pandemi *covid-19*, dapat dilihat dari hasil wawancara penulis pada *Head*

*Human Resources department* di bawah ini terkait keterlambatan penyelesaian proyek kerja pada rentang waktu setahun terakhir.

**Tabel 1. 1**

**Tabel Target dan Aktualisasi proyek kerja PT. Davidi International**

<b>Proyek Kerja</b>	<b>Scope Proyek</b>	<b>Target Durasi Penyelesaian sesuai kontrak</b>	<b>Proyek Teraktualisasi</b>
<i>Project PT. Interport Mandiri Utama</i>	<i>Supply piping material beserta aksesoris untuk pembangunan fasilitas Fuel Bunkering System</i>	Bulan Maret 2023 s/d Bulan Juli 2023	Bulan September 2023
<i>Project untuk RDMP JO (Hyundai) u</i>	<i>Steel structure fabrication untuk pipe support &amp; cable trey support</i>	Bulan Agustus 2023 s/d Bulan Januari 2024	Bulan April 2024

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Setiap proyek-proyek kerja yang didapatkan oleh PT. Davidi International pastinya memiliki jangka waktu penyelesaian yang tegas sebagaimana yang diatur di dalam kontrak kerja dan sudah melalui perencanaan yang matang. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Head of Production Department* dari PT. Davidi International adanya keterlambatan pada proyek yang dapat dilihat dari aktualisasi penyelesaian proyek kerja yang tidak sesuai dengan kontrak yang sudah ditentukan. Menurut *Head of Production Department* dari PT. Davidi International dari 70 karyawan yang ada di bagian produksi, 50% di dalam nya mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja pada PT. Davidi juga dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam melakukan absensi kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Tabel Keterlambatan Karyawan**

	<b>Tanggal</b>				
	18 September 2023	16 Oktober 2023	26 Oktober 2023	16 November 2023	12 Desember 2023
<b>Jam absen seharusnya</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>	<b>08.00</b>
<b>Jam Absen yang dilakukan karyawan</b>	08.09	08.46	09.16	08.05	08.07
	09.20	08.36	08.46	08.29	08.15
	08.20	08.53	10.02	09.05	08.51
	09.20	09.05	08.40	08.06	08.08
	09.36	09.23	08.42	08.20	08.46

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

Dapat dilihat melalui tabel diatas, beberapa contoh karyawan PT. Davidi International yang kurang disiplin untuk hadir tepat waktu. Selain itu beberapa karyawan selalu terlambat kerja dan melakukan kebiasaan itu secara berulang. Setelah melakukan wawancara lebih lanjut dengan *Head Human Resources department* ditemukan salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Davidi International adalah pada faktor perubahan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Dwianto et al., (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik secara langsung seperti berbentuk uang atau barang maupun tidak langsung (Sulaeman et al., 2021). Jadi kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas hasil kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja untuk perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Pioh & Tawas (2016) Salah satu tujuan setiap perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya untuk

memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang mengatakan jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya maka kinerja karyawan akan meningkat.

Melalui wawancara pada *Head of Human Resources* PT. Davidi International, diketahui kinerja karyawan yang menurun yang mengakibatkan keterlambatan proses kerja dan masalah pada keterlambatan kehadiran karyawan dapat terjadi karena karyawan merasa pendapatannya berkurang karena adanya efisiensi keuangan perusahaan yang membuat kompensasi yang diberikan kepada karyawan dikurangi. Pada saat kondisi finansial perusahaan masih sangat baik, Sebagai apresiasi perusahaan kepada karyawan, pada waktu itu PT. Davidi International memberikan kebijakan dengan menambahkan perhitungan 1 jam penambahan waktu lembur dari aktual waktu lembur yang terjadi sehingga dalam perhitungan pendapatan karyawan dari waktu lembur mengalami penambahan nilai namun kebijakan tersebut dihapuskan karena masalah finansial perusahaan. Selain itu menurut *Head of Human Resources* PT. Davidi International fasilitas yang didapatkan oleh karyawan juga dikurangi contohnya seperti nilai tunjangan makan karyawan yang nominalnya dikurangi. Menurut *Head of Production Department* dari PT. Davidi International kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan setelah adanya perubahan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan.

Maka setelah wawancara diketahui keterlambatan pada proses kerja ini terjadi karena dampak tidak langsung dari pandemi yang terjadi beberapa tahun belakang ini yang membuat perusahaan melakukan efisiensi biaya di setiap aspek operasionalnya sehingga diperkirakan telah terjadi perbedaan prioritas antara tenaga kerja dengan tujuan perusahaan. Karyawan merasa penyelesaian proyek kerja tepat waktu tidak berpengaruh pada dirinya sendiri padahal perusahaan mengalami kerugian atas keterlambatan dari suatu proyek.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti menjadi tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davidi International”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan pada PT. Davidi International?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi karyawan pada PT. Davidi International?
3. Bagaimana gambaran tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Davidi International?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi gambaran kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Davidi International.
2. Mengidentifikasi gambaran kompensasi karyawan bagian produksi pada PT. Davidi International.
3. Mengidentifikasi gambaran tingkat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Davidi International.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dan dapat mengidentifikasi tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Davidi International.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. Davidi International tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan masukan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja

karyawan didalam perusahaan sehingga perusahaan dapat terus berkembang dengan baik dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti berikutnya.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan untuk dikelola agar perusahaan dapat mencapai tujuan serta bersaing dipasar. Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia adalah aset penggerak dari suatu perusahaan. Karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk menjaga kinerja karyawannya untuk tetap konsisten agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Wardani et al., (2016) kinerja karyawan merupakan bagaimana tenaga kerja melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam suatu organisasi. Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Indikator dari kinerja karyawan menurut Husnan dalam Krisnawati & Bagia (2021) antara lain:

### 1. Kualitas kerja

Hal ini dapat diukur melalui bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu, dapat bekerja dengan teliti, memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, dan karyawan dapat menegur karyawan lain yang melakukan kesalahan saat bekerja.

### 2. Kuantitas kerja



Hal ini dapat diukur melalui bagaimana karyawan mampu memenuhi standar kinerja yang dimiliki oleh perusahaan, mengerjakan pekerjaan yang sudah rutin diberikan dengan cepat dan tepat, dan jumlah produk maupun jasa yang dihasilkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan persetujuan.

3. Waktu kerja

Hal ini dapat diukur melalui kedisiplinan karyawan saat bekerja di perusahaan seperti disiplin hadir tepat waktu, dan dapat mengerjakan tugas kerja dengan tepat waktu.

4. Tingkat Kehandalan Kerja

Hal ini dapat diukur melalui inisiatif yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

5. Sikap kerja karyawan

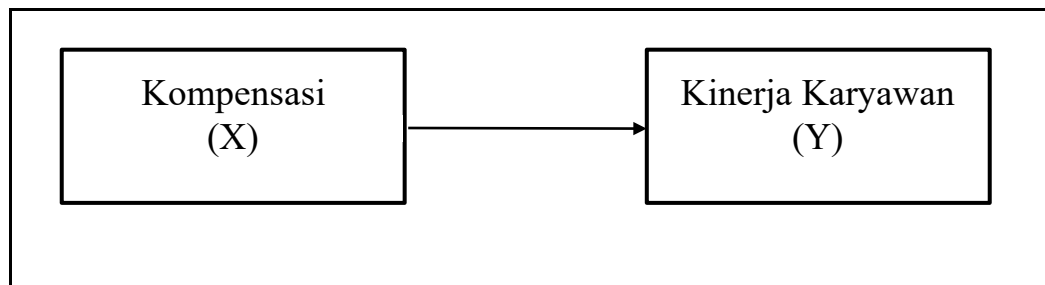
Hal ini dapat diukur berdasarkan tingkat loyalitas karyawan, sifat karyawan yang bertanggung jawab, dan kerjasama karyawan dalam tim.

Pengertian kompensasi menurut Notoatmodjo dalam Jufrizen (2018) bahwa segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas hasil kerja dan pengabdianya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi adalah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala jenis pemberian penghargaan individual sebagai balas jasa atas pelaksanaan kerja oleh karyawan untuk perusahaan (Yulandri & Onsardi 2020). Adapun indikator dari kompensasi menurut Poluakan et al., (2019) antara lain:

1. Upah dan gaji, hal ini dapat diukur dari kesesuaian pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan beban kerja yang diberikan.
2. Insentif, yang dapat diukur melalui kesesuaian pemberian insentif dengan kebutuhan karyawan dan beban kerja yang diberikan.
3. Tunjangan, yang dapat diukur dengan kesesuaian pemberian tunjangan dengan kebutuhan karyawan dan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan.
4. Fasilitas, hal ini dapat diukur melalui bagaimana perusahaan dapat memfasilitasi karyawannya untuk mendukung proses kerja.

Adapun menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hiondarjo & Utami (2019) yang mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian menurut para ahli dan penelitian terdahulu bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka model penelitian yang dikembangkan oleh penulis berdasarkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :

**Gambar 1. 1**  
**Model Konseptual Penelitian**



Sumber : Hasil olahan penulis (2024)

### **1.6 Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Davidi International.