

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TESTIMO *WEDDING ORGANIZER***



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Alvin Wiharja

2011120171

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN-PT
No. 227/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2018**

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION
ON WORK PERFORMANCE CREW TESTIMO *WEDDING ORGANIZER***



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete one of the requirements
to acquire a Bachelor Degree in Economics

Author

Alvin Wiharja

2011120171

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT PROGRAM

Accredited by the Decree of BAN-PT

No. 227/BAN-PT/AK-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2018

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



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA CREW TESTIMO *WEDDING ORGANIZER***

**Oleh :
Alvin Wiharja
2011120171**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2018

Ketua Jurusan Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., MSi.

Pembimbing,

A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

PERNYATAAN :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,
Nama : Alvin Wiharja
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 28 September 1992
Nomor pokok : 2011120171
Program studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

JUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TESTIMO WEDDING ORGANIZER**

Dengan,
Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

SAYA MENYATAKAN

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 unguap 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 kesarjanaaan.

Demikian pernyataan ini sata buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling

Bandung,
Dinyatakan tanggal: Juli 2018
Pembuat pernyataan:



(Alvin Wiharja)

ABSTRAK

Testimo *Wedding Organizer* didirikan pada tahun 2007 yang berkantor di Paskal Hyper Square B5, Pasirkaliki Bandung. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang menawarkan jasa sebagai *event organizer*. Awal mulanya perusahaan ini bergerak di berbagai bidang event seperti ulang tahun anak, *sweet seventeen*, *corporate*, dan *wedding*. Pada tahun 2011 perusahaan ini lebih memfokuskan diri lebih banyak bergerak di dunia *wedding*. Sesuai dengan perkembangan dari waktu ke waktu ada keluhan yang terjadi di dalam internal perusahaan, salah satunya adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan oleh para karyawan jika ini dibiarkan terus maka perusahaan tidak akan dapat bertahan lama. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting, karena jika karyawan merasa kompensasi yang mereka dapat dirasa kurang maka akan timbul turnover intention dan akan mempengaruhi kinerja perusahaan juga. Salah satu cara agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara keseluruhan khususnya kompensasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Testimo *Wedding Organizer*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 30 responden. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah tingkat kinerja karyawan Testimo *Wedding Organizer* dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Terlihat dari uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai yang signifikan sehingga membuktikan adanya pengaruh dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan uji koefisien determinasi terlihat pengaruh yang ditimbulkan sebesar 41,8%. Oleh karena itu perusahaan disarankan perlu lebih memperhatikan karyawan mengenai kebijakan-kebijakan yang belum dirasa cukup oleh karyawan, seperti kebijakan tentang sistem penetapan gaji dan kebijakan tentang pengalokasian tugas.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan anugerah-Nya, membimbing serta menyertai selama menulis, menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Crew Testimo *Wedding Organizer*” sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari sempurna sehingga saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat berguna bagi skripsi dan penulis selanjutnya. Selama penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis telah dibantu dan didukung oleh banyak pihak. Dengan demikian, perkenankan penulis untuk mengucapkan rasa terimakasih penulis kepada pihak – pihak yang telah mendukung dan membantu penulis selama penulisan dan penyusunan skripsi ini. Terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua, kakak, dan saudara dan seluruh keluarga yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta motivasi dan bagi orang tua yang juga dukungan moral dan materiil dalam penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh karyawan dan pemilik Testimo *Wedding Organizer* yang bersedia bekerjasama dan membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., M.M. sebagai dosen pembimbing yang selalu sabar dalam mengarahkan saya dan selalu meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menulis dan menyusun skripsi ini serta perhatiannya dan dukungannya.
4. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M sebagai dosen mata kuliah Seminar Manajemen Insani yang telah membantu memberikan saran dan masukan.
5. Segenap dosen manajemen di Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmunya sehingga sangat berguna selama penulisan dan penyusunan skripsi ini.
6. Saudari Syelin sebagai sahabat dekat yang selalu membantu saya menyusun skripsi ini.
7. Saudari Dewi sebagai sahabat yang selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman, kerabat, dan orang sekitar saya yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan saran selama penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan selalu menyertai dan memberkati mereka yang telah membantu dan mendukung saya sebagai penulis. Penulis sadar bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Namun demikian, penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen dan berbagai pihak.

Bandung, Juni 2018

Alvin Wiharja

Daftar Isi

ABSTRAK.....	V
KATA PENGANTAR	VI
Bab 1 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Kerangka Pemikiran	4
Bab 2 Landasan Teori	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Kompensasi	8
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	8
2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi Finansial	9
2.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	10
2.2.4. Tujuan Program Kompensasi.....	10
2.2.5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Penentuan Kompensasi.....	11
2.3 Kinerja	13
2.3.1. Pengertian Kinerja	13
2.3.2. Faktor Kinerja	14
2.3.3 Dimensi Kinerja	16
2.4 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	17
Bab 3 Metode dan Objek Penelitian.....	19
3.1. Metode Penelitian	19
3.1.1. Sumber Data.....	19
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.1.3. Populasi	20
3.1.4. Operasionalisasi Variabel	21

3.1.5.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	25
3.1.6.	Teknik Pengolahan Data	25
3.2	Objek Penelitian	27
3.2.1	Sejarah Singkat Perusahaan	27
3.2.2	Gambaran Umum Perusahaan	27
3.2.3	Struktur Organisasi Perusahaan	28
Bab 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1.1	Hasil Uji Validitas	31
4.1.2	Hasil Uji Reliabiliitas	33
4.2	Profil Responden	34
4.3	Variabel Kompensasi	36
4.3.1.	Hasil Kuesioner Responden atas Kompensasi Karyawan Testimo <i>Wedding Organizer</i>	37
4.4	Variabel Kinerja	42
4.4.1.	Hasil Kuesioner Responden atas Kinerja Karyawan Testimo <i>Wedding Organizer</i>	42
4.5	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	48
4.6	Hasil Uji t Hitung.....	49
4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN		
RIWAYAT HIDUP		

Daftar Gambar

Gambar 1.1	5
Gambar 2.1 Jenis-jenis kompensasi Finansial	10
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Testimo <i>Wedding Organizer</i>	30
Gambar 4.1 Kurva Uji T	50

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Tabel Task Performance & Contextual Performance	17
Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel X (Kompensasi)	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Y (Kinerja)	24
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X (Kompensasi)	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y (Kinerja)	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.6 Komposisi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	35
Tabel 4.7 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan	37
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Gaji Sesuai Dengan Usaha yang Dikeluarkan	37
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Bonus yang Diberikan oleh Perusahaan	38
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR	38
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Gaji yang Diberikan Tepat Waktu	39
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Tentang Perasaan Puas Dengan Gaji yang Diterima Sekarang	39
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Tentang Upah Lembur yang Diberikan Perusahaan	40
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	40
Tabel 4.16 Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	41
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Tentang Antusias dalam Melaksanakan Pekerjaan	42
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Tentang Terampil Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Tugas dan Fungsi	43
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja Sesuai Dengan yang Diinginkan Perusahaan	43
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Tentang Semangat Dalam Pekerjaan	44
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan ..	44
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Tentang Dapat Bekerja Sama dengan Orang Lain (Team)	45
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Tentang Inisiatif Dalam Pekerjaan	45
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja yang Kondusif	46
Tabel 4.25 Jawaban Responden Mengenai Kinerja	46
Tabel 4.26 Regresi Linear Sederhana	48
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi	50

Bab 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan harus mempertahankan keberhasilan, perusahaan harus menjaga agar segala kegiatan di dalam perusahaan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang berpengaruh di perusahaan. SDM merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan di suatu perusahaan. Terkadang perusahaan tidak melihat SDM itu sebagai suatu faktor yang penting juga didalam perusahaan, perusahaan lebih terarah kepada pembelian suatu teknologi baru atau memperbanyak promosi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bidangnya, hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat dikelola dengan baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya.

Salah satu kebutuhan itu adalah kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawannya.

Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial dan non-finansial. Sistem kompensasi yang baik dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Karena sistem kompensasi memiliki pengaruh besar bagi kinerja, oleh karena itu pengelolaan sistem kompensasi harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Aguinis (2007:2) kinerja merupakan proses yang bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Belakangan ini pemimpin perusahaan kurang memperhatikan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada para karyawannya hal ini yang menjadikan masalah utama dalam perusahaan ini. Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan antara Rp. 1.200.000 – Rp. 2.800.000 dibandingkan dengan UMR Kota Bandung sebesar Rp. 3.000.000. Dari masalah ini muncul masalah lainnya seperti semangat kerja karyawan menurun, kurangnya inisiatif dari para karyawan sedangkan dalam perusahaan ini sangat diperlukan inisiatif yang tinggi dan *teamwork* yang *solid* sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sistem pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kinerja para karyawan, misalkan: biasanya kompensasi diberikan sesuai dengan lama bekerjanya karyawan di perusahaan tersebut atau menurut kinerja mereka tetapi hal ini tidak diperhatikan oleh sang pemilik perusahaan sehingga timbul kekecewaan pada karyawan dengan kompensasi yang didapatkan selama ini. Padahal para karyawan telah mencoba memberikan kinerja maksimal bagi perusahaan tetapi tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang setimpal dengan apa yang telah dilakukan karyawan bagi perusahaan.

Posisi perusahaan sekarang dapat dikatakan sebagai *market leader* di Bandung dalam bidangnya, dan memiliki pandangan baik di mata customer baik yang sudah memakai jasanya ataupun yang akan memakai jasanya karena memiliki hubungan baik antar vendor sehingga mudah untuk bekerjasama dalam acara yang akan dipersiapkan kedepannya.

Dari pemaparan diatas menyatakan bahwa pentingnya kompensasi untuk menjaga kinerja karyawan yang dirasa telah memberikan kinerja yang maksimal. Sampai sekarang masih banyak pekerja yang mengeluhkan pekerjaan mereka dan menghubung-hubungkannya dengan kompensasi yang mereka dapat. Perusahaan hanya dapat memberikan sebuah imbalan jasa karena telah berkontribusi bagi perusahaan.

Tapi tidak sedikit karyawan juga yang keluar dari perusahaan karena merasa tunjangan yang mereka dapat tidak sebanding dengan kinerja yang dihasilkan. Para karyawan akan mencari perusahaan yang lebih memahami akan kebutuhan para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Testimo Wedding Organizer”***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pandangan karyawan akan kompensasi finansial di Testimo *Wedding Organizer*?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Testimo *Wedding Organizer*?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja di Testimo *Wedding Organizer*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian masalah diatas, berikut adalah tujuan penelitian yang ingin diperoleh :

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi finansial di Testimo *Wedding Organizer*?
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja di Testimo *Wedding Organizer*?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja di Testimo *Wedding Organizer*?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian diharapkan dapat mendapatkan manfaat baik secara teoritis ataupun praktis.

1. Teoritis
Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pentingnya pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan. Peneliti berharap agar hasil temuannya dapat berguna.

2. Praktis

a) Bagi Perusahaan

Semoga penelitian ini dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi.

b) Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis bahwa kompensasi disuatu perusahaan sangat penting dan tidak bisa dipandang hanya sebelah mata.

c) Bagi orang lain

Semoga bisa menjadi ilmu untuk anda kedepannya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh karyawan didalam perusahaan. Kompensasi sendiri menjadi sangat vital di perusahaan karena banyak yang berasumsi bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut Mondy (2015:247) "*Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their services*". Dalam hal ini karyawan membutuhkan timbal balik yang setimpal dengan apa yang telah mereka kerjakan di perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Herman Aguinis (2007:2) "Proses yang berorientasi pada tujuan diarahkan memastikan bahwa proses organisasi berada di tempat untuk memaksimalkan produktivitas karyawan , tim , dan organisasi."

Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar untuk tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kontribusi karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan kontribusi yang mereka keluarkan untuk perusahaan.

Banyak hal yang mempengaruhi pemberian kompensasi salah satunya yaitu kinerja. Selain kebijakan pemerintah, kebijakan perusahaan juga mendasari hal pemberian kompensasi kepada karyawan karena perusahaan harus menilai seberapa besar kontribusi dari setiap karyawan untuk perusahaan agar diberi kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan bagi perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian, yaitu: kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Testimo *Wedding Organizer*.

Gambar 1.1

