

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Erina Rulianti¹⁾

erina.rulianti18@gmail.com¹⁾

Universitas Pelita Bangsa¹⁾

ABSTRAK

Di dalam dunia usaha sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting karena manusia sebagai pelaku kegiatan dalam mendukung jalannya operasional perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Benih Indonesia (tissue culture).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Benih Indonesia (tissue culture).

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif, jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuisioner. Dan diuji menggunakan validitas, realibilitas dan uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Asumsi Heteroskedastisitas). Adapun hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut; (1) Terdapat pengaruh namun tidak signifikan secara parsial antara pengalaman kerja kinerja karyawan (2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pengalaman kerja, kompensasi, kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kinerja yang tinggi. Penelitian (Rahmawati, 2016) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kompensasi yang diberikan

kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan

terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh sumberdaya karyawannya.

Pentingnya pengalaman kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. (Nitisemito A. S., 2000, p. 61) berpendapat dengan pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memeberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung pengalaman karyawan yang sudah dimiliki di PT. Wilmar Benih Indonesia.

Selain itu kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Malthis & J, 2002, p. 118) bahwa Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk

melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas serta kinerja karyawan akan merosot pula.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan kinerja karyawan. Menurut (Prawirosentono, 2008) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Pentingnya kinerja kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung kinerja karyawan yang sudah dimiliki di PT. Wilmar Benih Indonesia.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Wilmar Benih Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak dibidang agrobisnis. Kegiatan yang dilakukan di PT. Wilmar Benih Indonesia adalah melakukan penelitian dan mengembangkan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan menyangkut semua kebutuhan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk divisi TC (Tissue Culture) adalah memproduksi benih tanaman kelapa sawit untuk di jual ke pembeli. Oleh karena itu PT Wilmar Benih Indonesia sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan melihat dampak pengalaman kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan Pada PT. Wilmar Benih Indonesia.

Untuk itu, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerjanya sangat diperlukan, dengan melihat latar belakang para karyawan pada PT. Wilmar Benih Indonesia hasil observasi yang dilakukan yaitu kualitas kerja yang kurang baik dikarenakan kompensasi terhadap pengalamannya antara karyawan lama dan baru merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Wilmar Benih Indonesia (tissue culture) dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Wilmar Benih Indonesia (tissue culture).

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN PROPOSISI/HIPOTESIS Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2014, p. 24). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja menurut (Nitisemito A. , 2000, p. 61)

1. Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan.
2. Kelengkapan pengalaman kerja.

Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai menurut (Foster, 2001, p. 43) yaitu:

1. Lama waktu / Masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka (Hasibuan, 2000, p. 165).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi, baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non finansial) kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi finansial meliputi gaji, insentif dan kompensasi non finansial antara lain meliputi lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik. Dengan adanya kompensasi diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Sutrisno, 2010, p. 191) adalah:

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggungjawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

Indikator Kompensasi

Ada beberapa indikator kompensasi menurut (Simmamora, 2008, p. 445) yaitu:

1. Upah dan Gaji.
2. Insentif.
3. Tunjangan.

4. Fasilitas.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A. P., 2005, p. 67). Sedangkan menurut (Samsudin, 2006, p. 159) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara A. A., 2008) yaitu:

1. Faktor kemampuan (ability)
2. Faktor motivasi (motivation).

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara A. P., 2005, p. 75) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksana Tugas
4. Tanggung Jawab

Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wilmar Benih Indonesia. Didukung jurnal penelitian yang dilakukan (Rahmawati, 2016) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terbit Di

jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen Vol 5, No 4, April 2016, menemukan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

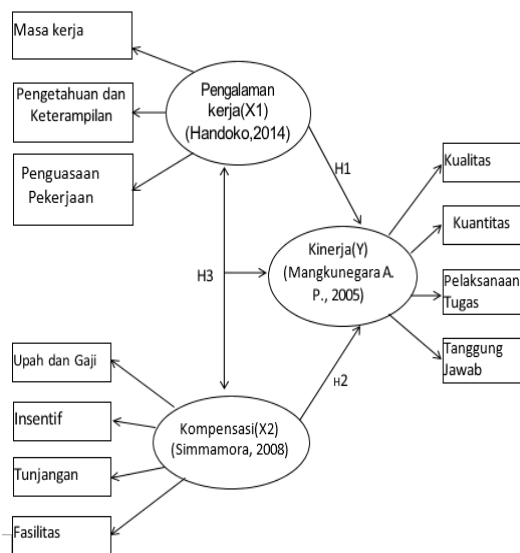
Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wilmar Benih Indonesia. Didukung jurnal penelitian yang dilakukan (Rahmawati, 2016) Dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terbit Di jurnal Ilmu Riset dan Manajemen Vol 5, No 4, April 2016, menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka/Konstelasi



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan wawancara tentang pengalaman kerja karyawan dan

kompensasi dan kinerja karyawan dan data sekunder yang merupakan sumber-sumber pustaka perusahaan, misalnya mengenai sejarah perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wilmar Benih Indonesia yang masih aktif bekerja berjumlah 110 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 karyawan, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 70 karyawan. Dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan slovin yaitu berjumlah 52 orang

Metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan kecerdasan emosional secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Kompensasi

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wilmar Benih Indonesia 110 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara acak sehingga diperoleh sampel 52 responden. Data responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan atau jabatan dan lama bekerja.

Berdasarkan kelamin, kuesioner diisi oleh 26 responden perempuan atau sebesar 50% dari jumlah responden dan 26 orang responden laki-laki atau sebesar 50% dari jumlah responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah perempuan dan laki-laki sama banyaknya.

Berdasarkan usia bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 36,5%, responden berusia 25-35 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 51,9%, responden berusia 36 -45 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 6%.

Berdasarkan tingkat pendidikan bahwa karakteristik responden terbagi dalam dua kelompok. Responden dengan pendidikan SMU/Sederajat sebanyak 33 orang atau sebesar 63,5%, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 7,7%, responden dengan pendidikan S-1 sebanyak 10 orang atau sebesar 19,2% dan responden dengan pendidikan S-2 sebanyak 5 orang atau sebesar 9,6%

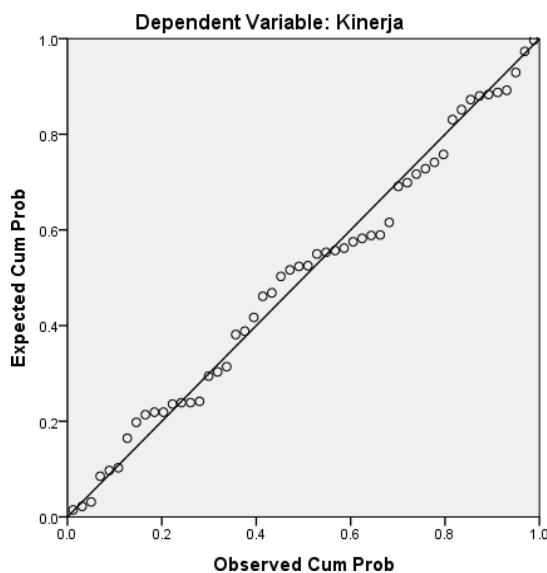
Berdasarkan tingkat jabatan bahwa responden dengan jumlah 33 orang responden berasal dari operator lab sebesar 63,5 % dan responden dengan jumlah 19 orang berasal dari staff office sebesar 19%.

Berdasarkan masa kerja bahwa responden dengan masa kerja dari 1-5 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 46,2%, dan responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 53,8%.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar dibawah. Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 2
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Variabel Pengalaman kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,798 dan VIF 1,254. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada 0.1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 1

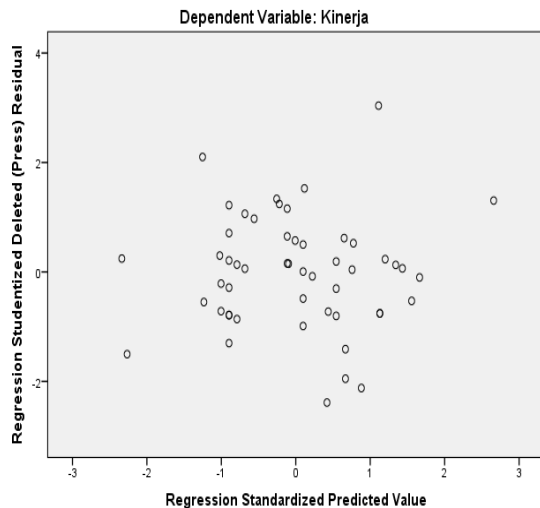
Tabel Coefficient Collinearity Statistic

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
PengalamanKerja	.798	1.254
Kompensasi	.798	1.254

Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi berganda X1 dan X2 terhadap Y benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 3
Scatterplot



Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Benih Indonesia, penulis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 13,224 + 0,151 X_1 + 0,478 X_2$$

Tabel 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.224	3.767		3.510	.001
PengalamanKerja	.151	.132	.150	1.148	.257
Kompensasi	.478	.126	.496	3.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_1 = 0.151$ dengan nilai sig (0,257) lebih dari taraf nyata 0.05, maka pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0.478$ dengan nilai sig (0,000) kurang dari taraf nyata 0.05

dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan terhadap perusahaan terkait yaitu PT WILMAR BENIH INDONESIA dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan menunjang faktor-faktor seperti pengalaman kerja dan kompensasi sesuai kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah faktor-faktor penunjang lain dalam meningkatkan kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Handoko, T. H. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. CV Haji Masagung.
- Malthis, R. L., & J, H. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Tompson Learning. Jakarta: Salemba Empat Patria.
- Mangkunegara, A. A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan, Edisi ke 3. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5), 14.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simmamora, H. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

