

EFEKTIFITAS KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENEMPATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BKS

RISMAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas Km 12 Panam Telp. (0761) 63237
E-mail : rismanaris1974@gmail.com (Koresponding)

Submit: 29 Maret 2024

Review: 05 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This research is entitled The Effectiveness of Financial Compensation and Placement in Increasing Work Morale of PT Employees. BKS in Pekanbaru, the aim is to determine the effectiveness of financial compensation and work placement in increasing employee morale. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, multiple linear regression tests, F tests and coefficient of determination analysis tests (R²). The research results show that: financial compensation and placement (variables X1, placement is zero, so work morale is 9.917. Meanwhile the value of b1 is 0.383, meaning that when there is an increase in the value of the financial compensation variable (variable X1) by one unit, then work morale (variable Y) will increase by 0.383 units, and b2 is 0.062, meaning that when there is an increase in the value of the placement variable (variable X2) by 1 (one) unit, then work morale (variable Y) will increase by 0.062 units. It is known that calculated F is 3.820 and table F is 3.22. The calculation results show that F count > F table and the significance is $0.037 < 0.05$, which means that simultaneously the variables of financial compensation and work placement have an effect on work morale. The coefficient of determination (R Square) value is 0.508 or 50.8%, which means that the financial compensation and work placement variables influence work morale, contributing to changes in the work morale variable of 50.8%.

Keywords: *Financial Compensation; Placement; Work Morale*

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, seharusnya perusahaan memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berbisnis.

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan

karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan.

PT. BKS merupakan anak usaha dari BRIdapen (Dana Pensiun BRI) yang berinduk dari BRI Group. BKS bergerak

dibidang Construction, Property Management & Facility Services.

Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan PT. BKS. Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Pertahun	Absen			Jumlah Absensi
				Alpha	Datang Terlambat	Pulang Cepat	
2018	30	150	7200	5	15	2	22
2019	35	175	8400	4	13	2	19
2020	40	200	9600	3	10	2	15
2021	42	210	10080	3	5	2	10
2022	45	225	10800	2	5	1	8

Sumber : PT. BKS 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat ketidak hadirannya karyawan dalam lima tahun terakhir, tepatnya dari tahun 2018 sampai dengan 2022 menurun. Ini menunjukkan gambaran tingkat absensi karyawan yang terjadi pada PT. BKS Cabang Pekanbaru.

Bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan adalah penghargaan terhadap kinerja karyawan berupa gaji, bonus, tunjangan, insentif dan pelayanan kesehatan sesuai tabel berikut ini:

Tabel 2 Peningkatan kompensasi karyawan PT. BKS. Tahun 2018-2022

Tahun	Gaji	Bonus	Tunjangan	Insentif	Fasilitas kesehatan
2018	720.000.000	60.000.000	60.000.000	108.000.000	7.200.000
2019	1.470.000.000	122.500.000	122.500.000	273.000.000	14.700.000
2020	1.800.000.000	180.000.000	180.000.000	408.000.000	21.600.000
2021	2.772.000.000	231.000.000	231.000.000	756.000.000	27.720.000
2022	3.240.000.000	270.000.000	270.000.000	1.350.000.000	32.400.000

Sumber: PT. BKS 2023

Pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa bonus, gaji dan insentif meningkat sesuai dengan lama masa bekerjanya karyawan dan dari tahun 2018 sampai 2022 karyawan masa kerjanya semakin meningkat. Selain itu semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh penempatan kerja yang sesuai dari perusahaan tempat bekerja.

Tabel 3. Penempatan Kerja Karyawan PT. BKS. Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Sesuai Keahlian	Tidak sesuai Keahlian
2018	30	15	15
2019	35	16	19
2020	40	20	20
2021	42	22	20
2022	45	35	10

Sumber : PT. BKS 2023

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya. Tidak sesuai keahlian disini yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan karyawan tersebut

adalah sarjana teknik akan tetapi ditempatkan di bagian admin, sedangkan karyawan yang dengan latar belakang sarjana ekonomi malah ditempatkan bagian HK. Hal ini tentu menjadi kendala bagi karyawan tersebut, yang mana dalam bekerja tidak sesuai dengan bidangnya tentu akan membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat pada waktunya.

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain dan sejenis yang dibayar oleh organisasi Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Afandi (2021:191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Enny (2019:37) menyatakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2015:445) yaitu sebagai berikut: (1) Upah dan gaji; Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan. (2) Insentif; Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. (3) Tunjangan; Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. (4) Fasilitas; Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan perusahaan yang diperoleh karyawan

Setiawan dan Bagia (2021:21) menyatakan penempatan kerja merupakan

proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan baru sesuai dengan ruang lingkup dan kesanggupannya dalam bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Paais (2020:249) menyatakan penempatan kerja merupakan tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tanjung (2020:242) menyatakan Penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Rivai dan Ella (2013:198) mendefinisikan penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Menurut Tjuju dan Suwatno *dalam* Rahani (2019:35) indikator-indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penempatan sesuai dengan pendidikan, (2) Penempatan sesuai dengan pengetahuan; (3) Penempatan sesuai dengan keterampilan; (4) Penempatan sesuai dengan pengalaman (5) Penempatan sesuai dengan faktor usia

Semangat kerja merupakan sebuah sikap dalam bentuk pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila pemimpin dapat memberikan semangat kerja yang baik bagi karyawan. Pemimpin harus mampu menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga karyawan dapat diarahkan dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu memberikan semangat kerja kepada karyawan agar tercapai tujuan bersama (Syahropi, 2016:2).

Sarumahana *et al.* (2021:27) menyatakan bahwasanya semangat kerja

merupakan sikap mental dari individu ataupun kelompok yang mampu membangkitkan kegairahan serta dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, benar, dan cepat dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya.

Basri dan Rusdianan (2021:104) menambahkan bahwasanya semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi dalam rangka memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk berkerja dengan giat, cepat, dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2015) menyatakan bahwasanya semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya labourturn over, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Menurut Nitisemito (2015) *dalam* Laksairini (2018) indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut: (1) Produktivitas kerja, (2) Tingkat kehadiran, (3) Ketahanan dalam kerja.

METODE

Jenis data yang dilakukan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut: (a) Data kualitatif yaitu setelah data-data terkumpul sedemikian rupa, data tersebut diklasifikasikan kedalam kategori-kategori berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau

diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti hasil wawancara, sejarah instansi. (b) Data kuantitatif yaitu data-data yang sudah terkumpul melalui angkat disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam bentuk tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut seperti data absensi.

HASIL

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear. Hasil uji regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9,917	4,61		2,148	0,038
Kompensasi Finansial	0,383	0,19	0,295	2,0451	0,042
Penempatan Kerja	0,062	0,11	0,082	0,555	0,582

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,917 + 0,383X_1 + 0,062X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)
Jika kompensasi finansial dan penempatan kerja kualitas distribusinya nilainya = 0 maka semangat kerja nilainya positif 9,917
2. Koefisien b
Jika nilai kompensasi finansial bisa meningkat sebesar satu satuan maka nilai semangat kerja akan meningkat sebesar 0,383 satuan, dengan demikian hasilnya positif
3. Koefisien b2
Jika nilai penempatan kerja bisa meningkat sebesar satu satuan maka nilai semangat kerja akan meningkat sebesar 0,062 satuan, dengan

demikian hasilnya positif

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² mempunyai interval 0 sampai 1. Semakin besar R² (mendekati 1) maka semakin baik hasil model regresi tersebut dan semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
0,508	0,476	4,70386	1,724

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwasanya koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 47,6% sedangkan sisanya yaitu 52,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Suatu hipotesis dinyatakan diterima jika nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel. Maka hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

	Sig.	T _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan
Kompensasi Finansial	0,042	2,0451	2,0180	Diterima
Penempatan Kerja	0,582	2,5550	2,0180	Diterima

Sumber: Data olahan SPSS

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Jika F hitung < F tabel

atau signifikansi $> H_0$ diterima dan H_1 ditolak dan jika F hitung $> F$ tabel atau signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hasil uji simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	d	Mean Square	F	si
Regression	24,97	2	12,485	3,820	0,037
Residual	251,83	42	5,996		
Total	276,8	44			

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa F hitung sebesar 3,82 dan F tabel sebesar 3,22. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel dan signifikansinya $0,037 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial dan penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis penelitian, peneliti menduga bahwa kompensasi finansial dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. BKS, dari uji t didapatkan nilai t hitung variabel X_1 sebesar 2,0451 dan nilai t tabel sebesar 2,0180, sedangkan nilai t hitung variabel X_2 sebesar 2,5550 dan nilai t tabelnya sebesar 2,0180. Dari perhitungan di atas dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dengan kata lain kompensasi finansial dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BKS Pekanbaru.

Berdasarkan uji R square dapat dilihat bahwasanya koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 47,6%, artinya presentase pengaruhnya cukup besar. Jika dikaitkan dengan penelitian atau literatur sebelumnya maka penelitian ini menunjukkan adanya kesamaan, bahwa kompensasi finansial dan penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja ataupun kinerja karyawan. Tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi

merupakan penggerak atau motivasi penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dan perusahaan bisa berjalan sesuai dengan tujuan dan harapan, begitu pula dengan penempatan karyawan, the right man and the right place on the right job itu sangat menentukan arah dan keberhasilan perusahaan. Dan untuk peneliti lain agar bisa memilih dan menggunakan variabel lain sehingga bisa menemukan model dan faktor lainnya yang mungkin mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil, dimana, Efektifitas variabel independen yaitu kompensasi finansial dan penempatan (variabel X_1, X_2) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Variabel Y), Menggunakan analisis regresi linier berganda hasilnya adalah $Y = 9,917 + 0,383X_1 + 0,062X_2 + e$ Artinya bahwa nilai dari a adalah 9,917, menunjukkan bahwa pada saat variabel kompensasi finansial dan penempatan (variabel X_1, X_2) bernilai nol, maka semangat kerja (variabel Y) sebesar 9,917. sedangkan nilai dari b_1 adalah 0,383, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel kompensasi finansial (variabel X_1) sebesar 1 (satu) satuan, maka semangat kerja (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,383 satuan, dan b_2 adalah 0,062, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel penempatan (variabel X_2) sebesar 1 (satu) satuan, maka semangat kerja (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,062 satuan.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa F hitung sebesar 3,820 dan F tabel sebesar 3,22. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel dan signifikansinya $0,037 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial dan penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

Kompensasi finansial dan penempatan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan semangat kerja, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar

0,508 atau 50,8 % jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel semangat kerja sebesar 50,8% sementara sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Hamali. 2016. Management Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center Of
- Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. Management Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Ningsih, N. O. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. SKRIPSI. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Nitisemito, A. 2013. Manajemen Personalial. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paais, M. 2020. Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis. 1(2):1-14.
- Riniwati, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: UB Press.
- Saputra, B. Y. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Susi Hendriani Dan Machasin Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 9
- Saputra, I, Nuryanti, dan D. S. Ningsih. 2022. Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota. JOM FEB. 9(1):1-13.
- Sarumaha, W. E. W., Y. Dakhi, dan P. Dakhi. 2021. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. 6(2):26-35.
- Setiawan, M. S. A, dan I.W. Bagia. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma Jurnal Manajemen. 7(1):20-28.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan Kombinasi. Alfabeta.
- Syahropi, I. 2016. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru. JOM Fisip. 3(2):1-49