

PENGARUH PENEMPATAN DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASDP(Persero) CABANG BAKAUHENI

Nova Mardiana¹

ABSTRAK

Kondisi geografis Indonesia yang merupakan negara kepulauan membuat peranan transportasi laut dan penyeberangan menjadi sangat penting. Kualitas pelayanan pelabuhan yang kurang memuaskan antara lain disebabkan oleh kinerja karyawan yang rendah. Fenomena rendahnya kinerja karyawandiduga merupakan refleksi dari kesalahan penempatan karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan kurang memadai serta kinerja karyawan yang tidak maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk: menjelaskan pelaksanaan kompensasi, dan penempatan pada karyawan pelabuhan Bakauheni; mendapatkan besarnya keeratan hubungan antara kompensasi dan penempatan karyawan; mendapatkan besarnya pengaruh kompensasi dan penempatan karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah descriptive survey dan explanatory survey. Teknik penarikan sampel yang digunakan teknik stratified random sampling dengan alokasi proporsional. Pengumpulan data meliputi pencatatan dokumen, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan Analisis Jalur (Path Analysis).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara rata-rata kompensasi yang diterima, dan kinerja karyawan masuk kategori rendah. Sementara itu penempatan sumber daya manusia pada aspek perencanaan dan pengembangan karir masuk kategori cukup, namun pada aspek pendidikan dan pelatihan masuk kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel penempatan terhadap kinerja karyawan dan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ASDP cabang Bakauheni Lampung.

Kata Kunci: Penempatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Indonesia geographical condition as an archipelago country lead the sea transport and crossing become very important. The lack of harbor service quality is caused by the low of employee performance. This phenomenon is considered by the errors of employee placement and the compensation that received by the employee is inadequate and the employee's performance is not maximum. This study aims to: explainthe implementation ofcompensation, andthe placement oftheemployeeBakauheniharbor; measure the relation between compensation and employee placement; measure of the effect of compensation and employee placement both partially and simultaneously toward employee's performance.

This research using Descriptive survey method and explanatory survey method. Sampling techniques that used in this research is stratified random sampling with proportional allocation. Data collection includes the recording of documents, interview, and questionnaires. Data is analyzed using descriptive analysis and path analysis.

Descriptive analysis showed that the average compensation and employee performance is in the category of low. While the placement of human resources in all aspects of planning and career development in the category of enough, but in the aspect of education and training is in the category of low. The results showed that there is a positive and significant impact on the variable of placement on the employees' performance and variable compensation to employees' performance of PT ASDP Bakauheni branch Lampung.

Keywords : *Placement, Compensation, Employees' Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Isu rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan kepada masyarakat pengguna jasa pelabuhan tercermin dari kemacetan yang kerap terjadi pada waktu-waktu tertentu di lintas Merak-Bakauheni ini. Berdasarkan hasil survei kepuasan pelanggan yang dilaksanakan pada lintas Merak-Bakauheni menunjukkan bahwa keluhan yang dilontarkan masyarakat umumnya mengenai sarana pelabuhan yang kotor, pelayanan yang tidak ramah, penyelesaian masalah di lapangan yang sering bersifat sentralisasi, adanya pungutan-pungutan tambahan, pelayanan yang acapkali diskriminatif, dan rendahnya profesionalisme karyawan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya citra perusahaan kepada masyarakat pengguna jasa pelabuhan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan. Pelayanan yang rendah terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan belum profesional dalam bekerja. Sebab utama masalah karyawan tersebut adalah kurangnya kemampuan karyawan, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan (Kumurotomo Wahyudin, 1992: 131).

Kondisi saat ini terdapat rendahnya kualitas pelayanan kepuasan pelanggan pada PT. ASDP (Persero) CABANG BAKAUHENI. Hasil survei menunjukkan

bahwa kepuasan pelanggan yang telah dilaksanakan pada Tahun 2005 keluhan yang banyak dilontarkan masyarakat umumnya mengenai sarana pelabuhan yang kotor, pelayanan yang tidak ramah, penyelesaian masalah di lapangan yang cenderung sentralisasi, adanya pungutan-pungutan tambahan, pelayanan yang diskriminatif, dan rendahnya profesionalisme karyawan perusahaan. Hal ini akan berdampak kepada menurunnya citra perusahaan kepada masyarakat pengguna jasa pelabuhan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan isu tersebut, peneliti memandang perlu untuk melaksanakan penelitian yang berfokus pada pengaruh kompensasi dan pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penulis selanjutnya akan menuangkan hasil penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penempatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Bakauheni”**.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metoda Penelitian

Metode analisis data kuantitatif berupa analisis hubungan kausalitas (pengaruh) antar variabel yang diteliti menggunakan alat analisis jalur (*Path Analisis*). Dalam hal ini yang ingin diketahui adalah pengaruh kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pelabuhan Bakauheni.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei, sumber data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh dari responden secara langsung. Prosedur pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

2.3 Hasil Validitas Instrumen Penelitian

Responden yang digunakan untuk uji coba alat ukur ini berjumlah 50 orang. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel menggunakan rumus korelasi Product Moment-Pearson.

Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total skor berkisar antara 0,684 (nilai korelasi terkecil) dan 0,958 (nilai korelasi terbesar).

Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode analisis data deskriptif mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pelabuhan di Indonesia. Peneliti melakukan analisis deskriptif terlebih dahulu untuk mengetahui gambaran umum karyawan pelabuhan Bakauheni dari pendapat para responden yang dipilih.

Metode Analisis

SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus:

$$SV = \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Menguji Koefisien Jalur

Pengujian keseluruhan (Uji F). Statistik uji F diperoleh dengan rumus :

$$F = \frac{(n-k-1)R_{YX1}^2}{k(H_{YX1}^2)}$$

Statistik uji F diatas mengikuti distribusi F dengan derajat bebas $v_1 = k$ dan $v_2 = n-k-1$. Kriteria penguiannya adalah Tolak H_0 yang menyatakan bahwa $P_{YX1} = P_{YX2} = 0$ jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ”.

Pengujian individual (Uji t). Hitung statistik uji individual dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\alpha} = \frac{R_{y\bar{x}}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{y(x_1, x_2, x_3)}) \times C_{tt}}{(n-k-1)}}$$

Statistik uji t diatas mengikuti distribusi t dengan derajat bebas db = n-k-1. Kriteria penguiannya adalah tolak H_0 jika $t > t_{tabel}$. Untuk memudahkan perhitungan rumus-rumus tersebut digunakan perangkat lunak *Software* dengan Program SPSS Versi 15.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Penempatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Gambaran variabel yang diteliti, pada bagian ini diberikan uraian masing-masing variabel: Penempatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan berdasarkan skor variabel, sub variabel dan indikator untuk setiap variabel yang diteliti serta distribusi frekuensi tanggapan untuk setiap item pernyataan.

Pelaksanaan Kompensasi Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Kompensasi karyawan diukur dengan 8 item pernyataan yang terdiri atas dua sub variabel yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Hasil skoring mengenai kompensasi karyawan seperti berikut ini.

Kompensasi Langsung

Berdasarkan hasil skoring tersebut menunjukkan bahwa mayoritas berada pada skor dua dan tiga masing-masing 64,0% dan 33,0%; hal ini berarti karyawan yang bekerja di Pelabuhan Bakauheni menyatakan pendapatnya menerima gaji/upah masuk kategori tidak mencukupi dan kurang mencukupi. Namun demikian masih ada sekitar 3,0% menyatakan pendapatnya bahwa karyawan menerima gaji/upah yang diterimanya termasuk mencukupi karena latar belakang pendidikan relatif tinggi dengan menempati posisi jabatan maupun masa kerja mereka relatif lama.

Gaji/upah merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan yang dapat memberikan status lebih tinggi untuk karyawan dibandingkan dengan upah harian; oleh karenanya gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan dapat menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar (Mathis dan Jackson, 2003: 119). Lebih lanjut dikatakan bahwa, komisi dan bonus sebagai gaji variabel harus dapat dikaitkan sebanyak mungkin dengan kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan yang dikatakan pula oleh Mathis dan Jackson, (2003: 170) bahwa insentif menjadi sangat efektif jika karyawan melihat dengan jelas bahwa usaha ekstra mereka akan meningkatkan kinerja dan imbalan yang diinginkan; oleh karena itu karyawan cenderung menghasilkan apa yang dapat diukur untuk memastikan bahwa pemberian imbalan terkait erat dengan tujuan atau sasaran perusahaan tempat mereka bekerja.

Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung diukur dengan melihat jaminan sosial, kompensasi selama tidak bekerja, dan pesangon bila dikeluarkan, manfaat asuransi kesehatan, jaminan pensiun dan pelayanan yang diterima karyawan dari perusahaan. Berdasarkan hasil skoring tersebut menunjukkan bahwa jaminan sosial yang diperoleh karyawan mayoritas berada pada skor dua yaitu 52.0% dan 45.0% berada pada skor tiga; hal ini berarti jaminan sosial yang diterima tidak mencukupi oleh sebagian besar karyawan Pelabuhan Lintas Merak-Bakauheni. Hal ini sesuai dikatakan Hadari Nawawi (2001: 337) bahwa jaminan sosial bagi organisasi/perusahaan yang memiliki serikat pekerja sebaiknya diatur dan ditetapkan melalui musyawarah, agar ikut bertanggung jawab dalam memacu pekerja sebagai anggotanya untuk bekerja sesuai tuntutan dan persyaratan organisasi/perusahaan.

Sementara kompensasi yang diterima selama tidak bekerja, baik yang disebabkan karena sakit disertai surat keterangan dokter maupun disebabkan alasan lain secara mendadak, ketidakhadiran karyawan yang dibayar tersebut tergolong mahal karena banyak jumlah waktu bekerja yang diterima karyawan diperhitungkan sebagai kompensasi tidak langsung. Hasil skoring menunjukkan

bahwa 55.5% karyawan menyatakan kurang sesuai dan hanya 3.0% yang menyatakan sangat sesuai. Periode kompensasi saat tidak bekerja mencakup seperti liburan, cuti, tugas sebagai juri, cuti kematian, cuti sakit, cuti melahirkan dan lain sebagainya termasuk pembayaran pengangguran yang terkena pemutusan hubungan kerja. Sehubungan dengan itu sejalan dikatakan oleh Hadari Nawawi (2001: 334) bahwa kompensasi tidak langsung akan lebih berperan dalam memotivasi karyawan apabila kompensasi yang diterima melebihi kebutuhan dasar (minimum) kehidupannya, sesuai status sosial ekonomi karyawan di lingkungan perusahaan dan di masyarakat. Lebih lanjut, pesangon yang diterima bila dikeluarkan dari pekerjaan menunjukkan bahwa 80.0% menyatakan kurang puas dan tidak ada seorangpun menyatakan sangat puas. Besarnya skor kurang puas mengindikasikan bahwa karyawan pelabuhan Bakauheni lebih mewaspadi keputusan perusahaan terhadap pesangon karena bila karyawan dikeluarkan karena perampangan maupun karena mengundurkan diri pada prinsipnya dapat menimbulkan konsekuensi ekonomi yang parah terhadap seorang karyawan. Hal ini dapat diperlunak seperti dikatakan Wenthier & Davis (1996: 320) yaitu melalui tunjangan-tunjangan yang disediakan perusahaan berupa uang pesangon yaitu suatu pembayaran sejumlah tertentu pada waktu keluar dari perusahaan. Perusahaan yang menaruh perhatian terhadap pemeliharaan karyawan yang sehat harus bertindak lebih, tidak terbatas pada hanya memberikan kondisi kerja yang sehat namun mulai mengarahkan kesehatan karyawan dan kesejahteraannya dengan cara yang lebih intensif. Lebih lanjut, hanya karyawan yang sehatlah dapat memberikan prestasi yang terbaik kepada perusahaan yang mana dalam program kesehatan harus terintegrasi juga kegiatan pemeliharaan fisik dan mental, karena sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi dan produktivitas dalam bekerja.

Tingkat Kinerja Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Kinerja karyawan diukur terdiri atas 16 item pernyataan yang terbagi dalam 8 (delapan) sub variabel yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan, Kreativitas, Kerjasama, Inisiatif, Kemandirian dan Kualitas pribadi. Hasil skoring mengenai kinerja Karyawan Pelabuhan Bakauheni disajikan berikut ini.

Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil skoring terlihat bahwa lebih dari separuh atau 72,5% karyawan menyatakan pendapatnya tidak sesuai antara akurasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar kualitas pekerjaan yang ditentukan pelabuhan Bakauheni dan disusul 25,5% karyawan menyatakan pendapatnya kurang sesuai. Namun masih ada sekitar 2,0% karyawan yang menyatakan pendapatnya sesuai antara akurasi yang dilakukan karyawan dengan standar kualitas yang ditentukan pihak perusahaan karena karyawan bekerja sering mengejar target waktu dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Bernardin and Russel (1998: 266) bahwa penilaian kinerja menjadi alat penting untuk organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan untuk membuat keputusan staf yang tepat dan akurat serta untuk mempertinggi kualitas secara keseluruhan produksi dan jasa perusahaan.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diukur dengan melihat tingkat akurasi, keahlian dan tingkat kesempurnaan sesuai standar kualitas yang ditentukan. Berdasarkan hasil skoring tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar atau lebih dari separuh yaitu 63.5% karyawan yang bekerja di pelabuhan Bakauheni menyatakan pendapatnya tidak sesuai antara akurasi dan keahlian yang dilakukan karyawan dalam jumlah pekerjaan yang dilakukan dengan standar yang ditentukan pihak perusahaan. Namun masih ada sekitar 12.5% karyawan yang menyatakan sangat tidak sesuai antara akurasi dan keahlian yang dilakukan karyawan dalam jumlah pekerjaan dengan standar yang ditentukan pihak perusahaan yang lebih disebabkan karena tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam menangani suatu pekerjaan yang relatif rumit masih rendah. Hal ini sesuai pendapat Dessler (1998: 321) mengatakan bahwa dalam penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan pada masa kini atau masa lampau yang dikaitkan dengan standar.

Pengetahuan

Kualitas kerja diukur dengan melihat tingkat kejelasan pengetahuan dan keterampilan karyawan tentang informasi yang berhubungan dengan pekerjaan serta tingkat kejelasan pemahaman karyawan tentang informasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil skoring tersebut terlihat bahwa lebih dari separuh atau 61.5% karyawan menyatakan pendapatnya tidak jelas mengenai pengetahuan dan keterampilan karyawan tentang informasi yang berhubungan dengan bidang pekerjaan di pelabuhan Bakauheni. Namun masih ada sekitar 10.5% karyawan yang menyatakan pendapatnya sangat tidak jelas mengenai pengetahuan dan keterampilan karyawan tentang informasi yang berhubungan dengan bidang pekerjaan perusahaan karena pekerjaan yang dilakukannya kurang sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki karyaan. Hal ini dikatakan oleh Alwi (2001: 48) bahwa kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relavan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

Kreativitas

Kreativitas diukur dengan melihat tingkat kemampuan karyawan dalam mengikuti perubahan dan belajar secara terus-menerus. Berdasarkan hasil skoring tersebut terlihat bahwa lebih dari separuh atau 85.5% karyawan menyatakan pendapatnya tidak mampu dalam mengembangkan gagasan-gagasan baru dan memecahkan masalah pada pekerjaan yang ditekuninya di pelabuhan Bakauheni. Namun sekitar 14.5% karyawan yang menyatakan pendapatnya kurang mampu dalam mengembangkan gagasan-gagasan baru dan memecahkan masalah pada pekerjaan yang ditekuninya karena kemampuan karyawan yang terbatas. Hal ini sejalan dikatakan West (2004: 14) bahwa kreativitas merupakan penyatuan pengetahuan dari baerbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide-ide baru dan lebih baik. Untuk itu, seorang karyawan yang ingin sukses dalam menjalankan tugasnya hendaknya memiliki ide-ide yang penuh inovasi untuk dapat diterima sebagai perubahan.

Kerjasama

Kerjasama diukur dengan melihat tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja dan tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan penyelia dan bawahan. Berdasarkan hasil skoring tersebut terlihat bahwa lebih dari separuh atau 85.5% karyawan menyatakan pendapatnya telah mampu dalam bekerjasama dengan rekan-rekan sekerja. Namun masih ada sekitar 10.5% karyawan yang menyatakan pendapatnya tidak mampu dalam bekerjasama dengan rekan-rekan sekerja karena adanya konflik pribadi dan perlakuan kurang adil yang dilakukan atasannya. Kerjasama sesama rekan-rekan tim merupakan bidang penting inovasi yang bisa meningkatkan keefektifan dan kesiapan berinovasi organisasional dengan jalan mempersatukan orang-orang yang mempunyai perspektif dan latar belakang professional dan juga menawarkan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide mengenai cara-cara kerja yang baru dan lebih baik (West, 2004: 211).

Inisiatif

Berdasarkan hasil skoring tersebut terlihat bahwa 74.0% karyawan menyatakan pendapatnya tidak sadar untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan. Namun hanya sekitar 24.0% karyawan yang menyatakan pendapatnya sangat tidak sadar untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan dalam melakukan tugas-tugas yang menantang karena pendidikan dan kemampuan mereka relatif masih rendah. Hal ini sejalan dinyatakan Hannon (2000: 238) bahwa seseorang harus memiliki kemampuan dalam memanfaatkan keterampilan serta ilmu pengetahuan yang ada padanya untuk dapat mengatasi masalah yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemandirian

Kemandirian diukur dengan melihat tingkat semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang lebih menantang dan tingkat kesungguhan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab baru yang lebih besar. Berdasarkan hasil skoring tersebut terlihat bahwa indikator yang tercermin dalam semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang lebih

menantang mayoritas jawaban responden berada pada skor dua dan tiga yaitu 73.5% dan 24.5% untuk semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang lebih menantang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menantang tidak bersemangat dan kurang bersemangat karena perlakuan yang didapatkan dirasakan kurang adil terhadap karyawan yang rajin berakibat malas untuk melaksanakan tugas. Namun demikian hanya ada sebesar 2.0% sangat bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang lebih menantang mengingat mereka mendapatkan posisi dan motivasi yang relatif baik dibandingkan rekan-rekan lainnya. Hal ini sesuai pernyataan McClelland dalam Bergenhengouwen (1997: 57) bahwa seseorang harus memiliki karakteristik pribadi yang sangat mendasar, yang berperan terhadap faktor-faktor yang akan berpengaruh pada sukses atau tidaknya suatu pekerjaan pada situasi tertentu.

Kualitas Personal

Berdasarkan hasil skoring tersebut terlihat bahwa indikator yang tercermin dalam kemampuan dan kemajuan karyawan dalam aspek kepemimpinan, sosialisasi dan kinerja mayoritas jawaban responden berada pada skor dua yaitu 93.0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu dalam meningkatkan kemampuan dirinya baik itu kepemimpinan, sosialisasi maupun terhadap kinerjanya yang disebabkan pandangan mereka menganggap prestasi kerja selama ini sudah dianggap cukup dan relatif tidak perlu lagi ditingkatkan kemampuannya. Namun demikian hanya ada 7.0% yang menganggap kurang mampu dalam meningkatkan kemampuan diri karyawan. Hal ini sejalan pendapat Johnston (1999: 70) yang mengatakan bahwa seseorang harus memiliki keterampilan, keahlian dan profesionalisme yang digunakan dalam menjalankan suatu kegiatan pelayanan jasa yang meliputi ketepatan dalam melaksanakan prosedur, melakukan dengan baik apa yang diinginkan pelanggan serta kemampuan dalam penguasaan produk yang dihasilkan. Sementara kemampuan karyawan dalam kemampuan dan kemajuan karyawan pada aspek integritas pribadi sebesar 85.0% karyawan menyatakan pendapatnya yang berarti bahwa karyawan tidak mampu dalam

memajukan diri terutama pada aspek integritas pribadi dan hanya 2,0% yang menyatakan mampu.

Hubungan Penempatan dan Kompensasi pada Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Hasil perhitungan korelasi diperoleh besarnya korelasi kompensasi dengan penempatan yaitu sebesar 0,328. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk korelasi X_1 dengan X_2 adalah 4,894. Karena diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak. Jadi diperoleh kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan (bermakna) antara penempatan dan kompensasi. Perhitungan korelasi yang diperoleh menunjukkan ada hubungan antara penempatan dengan kompensasi dengan arah hubungan positif yang berarti semakin tinggi kompensasi akan diikuti peningkatan ketepatan penempatan. Berdasarkan kriteria korelasi dalam Sugiono (2005: 183) nilai korelasi sebesar 0,328 berada dalam tingkat hubungan rendah atau tidak terlalu kuat (berada pada interval 0,2–0,399).

Peningkatan kinerja bagi perusahaan dapat berasal dari perubahan dalam pemberian insentif, peningkatan pen atau desain pekerjaan yang lebih baik; oleh karenanya dalam hal kompensasi yang tepat dapat mengembangkan sumber daya manusia yang tepat juga. Marwansyah dan Mukaram (1999: 129) mengatakan bahwa karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka apabila kompensasi yang diterima dari organisasi lebih besar atau sama dengan kompensasi yang diharapkan.

Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Hasil perhitungan, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari Penempatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan pada Tabel 4.47. Diperoleh koefisien jalur untuk Penempatan terhadap Kinerja Karyawan (β_{zx2}) dengan nilai sebesar 0,436 ($p = 0,000$), dan koefisien jalur untuk Kompensasi terhadap Kinerja (β_{zx3}) dengan nilai sebesar 0,360 ($p = 0,000$). Selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh total (pengaruh simultan) serta pengaruh langsung dan pengaruh tidak

langsung dari masing-masing variabel Penempatan dan Kompensasi berdasarkan koefisien jalur yang telah diperoleh.

Diagram Hasil Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Penempatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan sampel dengan jumlah responden 200 orang; untuk itu hasil pengaruh terlebih dahulu dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian dilakukan melalui dua tahap yaitu pengujian secara simultan menggunakan statistik uji F dan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien jalur p_{YX1} sebesar 0,436. Hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh sebesar 8,799 dengan $p-value$ (signifikansi) 0,000. Hasil uji empiris menyatakan penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain menerima H_1 karena diperoleh $t_{hitung} = 8,799 > t_{tabel} = 1,972$ dan nilai signifikan untuk X_1 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Diperoleh hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang bermakna penempatan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Hipotesis kedua yaitu pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien jalur p_{YX2} sebesar 0,360. Hasil perhitungan t_{hitung} diperoleh sebesar 8,976 dengan $p-value$ (signifikansi) 0,000. Hasil uji empiris menyatakan penolakan terhadap H_0 atau dengan kata lain menerima H_1 karena diperoleh $t_{hitung} = 8,976 > t_{tabel} = 1,972$ dan nilai signifikan untuk X_3 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Diperoleh hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang bermakna Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan kompensasi mempengaruhi kinerja secara parsial. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja sebagai berikut:

Pengaruh langsung X_1

$$: (P_{Y_1X_2})^2 = 0,436 \times 0,436 \times 100\% = 19,0\%$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 =

$$: (P_{Y_1X_1} \times r_{X_2X_3} \times P_{Y_1X_3}) = 0,436 \times 0,328 \times 0,360 \times 100\% = 5,2\%$$

Total Pengaruh X_1 = $19,0\% + 5,2\% = 24,2\%$

Hasil yang diperoleh menunjukkan jika dilihat secara langsung tanpa adanya variabel lain kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19,0%. Nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan adanya pengaruh yang lebih besar dari kompensasi terhadap kinerja dengan adanya hubungan antara kompensasi dengan variabel lainnya. Adanya hubungan antara kompensasi dengan pengembangan sumber daya manusia adalah 5,2%. Jadi dapat diketahui kompensasi mempengaruhi kinerja secara parsial sebesar 24,2%.

Sehubungan dengan itu, menurut Cascio (1998), penghargaan bertujuan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal agar dapat efektif, yaitu: (1) tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, (2) keadilan dengan pasar kerja eksternal, (3) keadilan dalam perusahaan, dan (4) perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka. Jadi dalam sisi yang lebih luas sistem penghargaan finansial (upah pembayaran) dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif. Oleh karena itu, kompensasi harus dikelola seoptimal mungkin. Sebagai karyawan, memahami peranan kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai tujuan mereka, yaitu kesejahteraan saat ini dan masa depan.

Implikasi Hasil Pengujian Hipotesis: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Bakauheni

Hasil pengujian hipotesis ini mempunyai implikasi dari temuan hasil penelitian yang dapat ditinjau dari sudut pandang teori sumber daya manusia dan manajerial. Dari sudut pandang teori sumber daya manusia temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memainkan peran yang signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan pelabuhan Bakauheni. Temuan penelitian ini

membuktikan bahwa para perencana sumber daya manusia pada pelabuhan Bakauheni hendaknya mendesain pemberian kompensasi perlu memperhatikan kebutuhan fisik minimum yang berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai pernyataan Gozali (1996: 74) dan A. Nitisemito (1996: 174) bahwa dalam memberikan kompensasi agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang harus dipenuhi adalah: (1) dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum, (2) dapat mengikat karyawan agar tidak keluar, (3) dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, (4) bersifat adil dan layak, (5) selalu ditinjau kembali, (6) mencapai sasaran yang diinginkan, (7) mengangkat harkat kemanusiaan, dan (8) berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pihak manajerial pelabuhan khususnya departemen personalia perlu membantu karyawan-karyawan untuk memenuhi tujuan-tujuan peribadinya untuk membangun, meningkatkan, memelihara motivasi sehingga karyawan memperoleh adanya pengakuan pihak organisasi dan kompensasi sesuai prestasi kerjanya. Hal ini membuktikan bahwa pernyataan teoritik dari Hadari Nawawi (2001), Marwansyah dan Mukaram (1999) bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka apabila kompensasi yang diterima dari organisasi lebih besar atau sama dengan kompensasi yang diharapkan

4. KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif antara penempatan dengan kompensasi. Ini berarti bahwa antara penempatan dengan kompensasi saling terkait dan mendukung dalam mencapai kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa penempatan maupun kompensasi memiliki peranan, baik secara simultan maupun parsial dalam peningkatan kinerja karyawan.

5. SARAN

Perlunya penelitian lanjutan untuk melihat dari aspek variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengingat secara teoritis masih ada beberapa variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, *performance appraisal*, jenjang karir (*career path*), dan sebagainya. Penempatan dan kompensasi yang masih kurang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen PT. Indonesia Ferry (Persero); hal ini menunjukkan bahwa kompensasi adil dan layak perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat berkembang sesuai potensi yang dimilikinya.

Kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja bagi para karyawan memerlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut; untuk mencapai suksesnya perusahaan dalam menjalankan bisnisnya perlu diperhatikan oleh manajemen PT. Indonesia Ferry (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agus Aji Samekto dan Dyah Setyowati. 2002. Port as One Sub-system of the Total Transportation System. *Jurnal Manajemen Transportasi*. Vol III No.02. pp 359-364.
- [2] Alex Nitisemito. 1986. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [3] Amin Suwanto, Mulyahadi. 2005. Studi Pengembangan Dermaga Penyeberangan di Kalimantan Barat. *Warta Penelitian Perhubungan*. No. 6 THN XVII/2005. pp.68-88.
- [4] Anthony, William P., Pamela L. Perrewew, and K. Michele Kaemar. 1993. *Strategic Human Resource Management*. The Dryden Press. Harcourt Brace Jovanovich College Publisher.
- [5] Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Bambang Soeryanto. 2009. Aksi “Sopir Truk” Membenahi Pelabuhan. SWA. 09/XXV/30 April-13 Mei 2009.

- [7] Bernadin, H.John and Russel Joyce E.A. 1998. *Human Resource Management: An Expriental Approach*. Second Edition. New York: Mc Graw-hill Inc.
- [8] Bolon, Douglas S. 1997. Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.32 No. 15. pp. 220-235.
- [9] Bonn, Inggrid. 2001. Developing Strategic Thinking as A Core Competency. *Management Decision*. Vol. 39. No.1. pp.63-70
- [10] Byars, Lloyd L and Leslie W. Rue. 2000. *Human Resource Management*. 6th Ed. International Edition. McGraw-Hill.
- [11] Carrel, Michael R. Nobert, T. Elbert and Robert D Hatfield. 1995. *Human Resource Management: Global Strategies for Managing A Diverse Workforce*. Fifth Edition. Prentice-Hall. Englewood Cliffs.
- [12] Cascio, Wayne F. 1998. *Applied Psychology in Human Resource Management*. Fifth Edition. USA: Prentice-Hall Inc.
- [13] Cascio, Wayne F. 2003. *Human Resource Management*. Prentice-Hall Inc.
- [14] Christie Tamara. 2003. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Samudra Abadi Bandung*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung. (Tidak Dipublikasikan).
- [15] Cooper, Donald, R. dan Emory, William. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.