

# Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Toserba Berdikari di Kabupaten Takalar

Nurwahdania<sup>1\*</sup>, Baso Amang<sup>2</sup>, Ajmal A<sup>3</sup>, Imran Tajuddin<sup>4</sup>

[nurwahda06@gmail.com](mailto:nurwahda06@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [baso.amang@umi.ac.id](mailto:baso.amang@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [ajmalasad@umi.ac.id](mailto:ajmalasad@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[imran.tajuddin@umi.ac.id](mailto:imran.tajuddin@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Toserba Berdikari di kabupaten Takalar. Metode yang digunakan adalah analisa kuantitatif. Populasinya merupakan seluruh karyawan CV. Toserba Berdikari yang berjumlah 54 orang dengan penentuan sampel menggunakan tehnik Sensus. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada karyawan CV. Toserba Berdikari. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari semakin meningkatnya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun dengan penempatan kerja yang sesuai dengan ilmu, pendidikan, sikap, pengalaman dan fisik dalam bekerja juga meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Penempatan kerja; Kinerja karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini, manusia merupakan aktor penting yang menjadi agen dari perubahan (*agent of change*), pada jaman yang penuh dengan kompetisi atau persaingan terutama dalam dunia kerja manusia dituntut untuk terus berkembang dan menciptakan berbagai macam inovasi agar mampu bersaing dengan manusia lainnya. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam kegiatan organisasi dan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi tersebut. Karena suatu organisasi tidak akan mampu bertahan dan bersaing dengan organisasi lainnya apabila sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya tidak memiliki kualitas. Manusia menjadi pelaku utama dalam setiap langkah organisasi yang menjalankan misi dan mewujudkan tujuan yang dicita-citakan, meskipun harus menghadapi

tantangan dan persaingan yang sangat berat dan tentu sangat melelahkan (Puja, 2018) .

Sumber daya manusia mempunyai peran penting di dalam perkembangan teknologi industry dan tidak bisa diabaikan begitu saja. Walaupun secanggih apapun teknologi tersebut tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Istilah SDM mengandung konotasi yang bersangkutan dengan kondisi manusia pada umumnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. "Dalam praktik, istilah SDM khususnya dalam organisasi sering disebut dengan istilah kepegawaian (personalia), sehingga dalam praktik manajemen SDM lebih sering disebut manajemen personalia" (Sirat, 2006)

Dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu seseorang pasti mengharapkan hasil atau balas jasa dari pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai harus diberi imbalan untuk upaya yang telah mereka keluarkan sehingga mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Biasanya hasil dari balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya akan diberikan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi bisanya dapat berupa upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (employee benefit and service) yang bisa meningkatkan produktivitas (Sirat, 2006)

Perusahaan yang memahami dalam memilih karyawan yang tepat untuk perusahaannya sendiri yang akan sangat efektif dalam memilih karyawan. Orientasi dari pada manajemen sumber daya manusia, telah dijelaskan mengenai *Job Description* dan *Job Specification* sehingga hal yang dimaksud dapat menginterpretasikan mengenai pekerjaan, dan kesesuaian bidang dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Selanjutnya mengenai Job yang diberikan oleh perusahaan pegawai atau karyawan dituntut untuk dapat melaksanakannya dengan kompetitif, baik dan benar. Peran sumber daya manusia secara kompetitif dapat terlihat apabila sistem penerapan penempatan dilakukan dengan didasarkan pada kualitas karyawan dan keahlian karyawan, serta produktivitas karyawan berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil yang kompetitif yang memuaskan bagi perusahaan dan tentunya karyawan.

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan metode meningkatkan wawasan, kehandalan, serta perilaku mengarah ke kinerja karyawan untuk karyawan tersebut. Hal ini sangat diperlukan oleh setiap instansi, sebab penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama sebab erat kaitannya dengan kinerja karyawan guna memberikan keuntungan yang cukup besar disebuah perusahaan. Tujuan instansi biasanya lebih mudah dicapai apabila penempatan karyawan ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Di era sekarang ini pemberian kompensasi finansial dan penempatan kerja yang sangat berpengaruh bagi karyawan karena dapat menumbuhkan semangat dan giat dalam bekerja serta sesuai dengan

bidang sehingga dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Pentingnya kompensasi dan penempatan kerja sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji serta posisi atau penempatan kerja, merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Kinerja itu sendiri merupakan hal yang berkaitan dengan bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kepemimpinan, motivasi, penempatan, komunikasi, hubungan manusia, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Nitisemito, 2000). Kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali bukan hanya kabur tetapi bersifat multidimensional. Organisasi publik memiliki stakeholders yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi swasta. Stakeholders dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang berbenturan satu dengan lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholders menjadi berbeda-beda (Dwiyanto, 2008).

Akibat dari ketidakpuasan dan fakta lain yaitu adanya kesenjangan dalam urusan pekerjaan baik itu dalam ketidaksesuaian kompensasi dan penempatan kerja pada bidangnya sehingga muncullah rasa iri bagi setiap karyawan. Dan juga dalam menerima kompensasi dan ketidakcocokan dalam menempatkan posisi karyawan bisajadi menjadi faktor terjadinya mogok kerja, tidak memiliki semangat dan tidak amanah dalam pekerjaannya, dan mengarah kepada tindakan fisik dan psikologis, seperti dengan meningkatkan ketidakhadiran dalam bekerja dan lalai terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran dan posisi yang terlalu berlebihan, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Adanya penempatan kerja dapat ditinjau dari seseorang dibidang pendidikan dan sikap seseorang dalam menyelesaikan suatu maslaahm tentulah yang menjadi kepala bagian berbeda kualitas yang hanya sebagai anggota karyawan saja, hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan kompensasi yang diterima sehingga pihak perusahaan dapat lebih baik lagi dalam menempatkan kerja karyawan sesuai bidangnya dan dapat memberikan kompensasi sesuai pengukuran kinerja karyawan.

## Metode Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh langsung dari responden yang berisi jawaban dan tanggapan dari pernyataan atau pertanyaan penelitian yang ada pada kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu berupa data yang diperoleh dari buku, jurnal, skripsi, dan website yang terkait dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Toserba Berdikari yang berjumlah 54 orang dengan penentuan sampel menggunakan tehnik Sensus. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada karyawan CV. Toserba Berdikari. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

## Hasil Penelitian

### Hasil Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, penempatan kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

**Tabel 1** Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	54	18	32	24,4730	3,120
PENEMPATAN KERJA	54	12	20	14,8730	1,876
KINERJA	54	38	54	42,5820	3,985
Valid N (listwise)	54				

Sumber data: diolah oleh peneliti, 2023

Tabel diatas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

- 1) Kompensasi (X1): Berdasarkan tabel diatas X1 memiliki nilai minimum 18 nilai maksimum 32 dan mean 24,4730 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,120 dari nilai rata-rata jawaban responden.
- 2) Penempatan Kerja (X2): Berdasarkan table diatas X2 memiliki nilai minimum 12 nilai maksimum 20 dan mean 14,8730 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 1,876 dari nilai rata-rata jawaban responden.
- 3) Kepuasan Kerja (Y): Berdasarkan Tabel diatas Y memiliki nilai minimum 38 nilai maksimum 54 dan mean 42,5820 sehingga berada di skala nilai

yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,985 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2** Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,724	2,495		5,100	0,000
1 Kompensasi	0,595	0,117	0,360	5,081	0,001
Penempatan Kerja	1,028	0,195	0,637	5,274	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari kompensasi (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja karyawan(Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai t yang bernilai +5,081 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai t yang bernilai +5,274 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

## Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal tersebut berpengaruh jika semakin meningkatnya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan kompensasi dapat meningkatkan perasaan semangat dan dapat memenuhi standar ekonomi yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Toserba Berdikari di Kabupaten Takalar. Hasil penelitian yang didapatkan peneliti mengenai kompensasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki kesesuaian dengan penelitian terdahulu. Yani (2022) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti melalui hasil analisis data yang ditunjukkan dalam penelitian Fauzan. Nilai koefisien estimasi sebesar 0,172 dengan pvalue sebesar 0,026. Susanto et al., (2020), dalam penelitiannya juga berpendapat bahwa perusahaan yang melakukan merit pay adalah untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini karena sistem pemberian penghargaan ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

Hasil yang diperoleh peneliti juga menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan penempatan kerja dapat meningkatkan prestasi dan berpengaruh pesat terhadap kinerja karyawan pada CV. Toserba Berdikari di Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Prasasti et al (2022) yang menjelaskan bahwa Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2018) juga menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosawa Utama Cooperation Di Makasar. Penelitian lain yg juga sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan peneliti ialah penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu (2015) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Sari et al (2020) dalam penelitiannya juga diperoleh hasil bahwa variabel penempatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Lembaga Perkreditan Desa (L.P.D) Desa Pakraman Pedungan.

## Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif



signifikan dapat dilihat bahwa seseorang tidak mungkin mau berkeja dalam sebuah jabatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan penempatan kerja dan tanggung jawab yang dikerjakan. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan menghindari rasa kecemburuan antar karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun dan bermalas-malasan

Sedangkan, saran yang dapat disampaikan dari hasil dan kesimpulan pada penelitian ini yakni bagi akademisi, diharapkan sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi yang membutuhkan informasi dalam bidang ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang terkait dengan masalah stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## Daftar Pustaka

@