

Dampak Pemberian Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya PKS Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu

Suharmiyati, Yenny Iskandar, Reni Maralis

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat

Correspondence email: suharmiyati@stieindragiri.ac.id, yennyiskandar@stieindragiri.ac.id, renimaralis@stieindragiri.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. Dan Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi dan kompensasi adalah pembayaran berupa uang dan/atau barang yang diberikan atas prestasi dan/atau penghargaan dalam suatu hubungan kerja maupun sesudah berakhirnya suatu hubungan kerja berdasarkan suatu sistem yang terstruktur, terbuka, adil, dan layak. Kompensasi dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan, asuransi, bonus, insentif, pesangon, dan bentuk-bentuk kompensasi lainnya. Kompensasi dapat. Kompensasi dapat digunakan untuk 2 (dua) tujuan dasar, yaitu 1) untuk menarik dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan 2) untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat performansi yang lebih tinggi. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif, yaitu data yang sudah ada pada suatu organisasi dan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang dampak pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan menganalisis data menggunakan Uji Instrumen, Regresi Berganda, Koefisien Korelasi, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang nantinya dibantu dengan menggunakan SPSS versi 20. Luaran yang di targetkan Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional terakreditasi dan sebagai bahan ajar di mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pengupahan.

Kata Kunci; Tunjangan, dan kinerja karyawan

Abstract. *This research was conducted on PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. The purpose of this study was to determine the impact of the provision of allowances on employee performance in PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang, Kabupaten Indragiri Hulu. And allowances are part of compensation and compensation is payment in the form of money and / or goods given for achievements and / or awards in a work relationship or after the end of a working relationship based on a structured, open, fair and proper system. Compensation can be in the form of salary or wages, honoraria, allowances, insurance, bonuses, incentives, severance pay, and other forms of compensation. Compensation can. Compensation can be used for 2 (two) basic objectives, namely 1) to attract and retain quality Human Resources and 2) to motivate employees to achieve higher performance levels. The research was conducted using qualitative methods, namely existing data in an organization and quantitative, namely research that describes the impact of providing allowances on employee performance in PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang, Kabupaten Indragiri Hulu. By analyzing the data using Instrument Test, Multiple Regression, Correlation Coefficient, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which will be assisted by using SPSS version 24. Outputs that are targeted are accredited National Journal Scientific Publications and as teaching materials in Human Resource Management and Management courses Remuneration.*

Keywords: *Employee benefits and performance*

Pendahuluan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Selanjutnya selain gaji dan upah, tunjangan dapat mempengaruhi kinerja. Tunjangan merupakan balas jasa yang dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengaturan tunjangan harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pemberian atau penyediaan tipe tunjangan sering disebut “*Fringe Benefit*” adalah untuk mempertahankan karyawan dalam waktu jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai karyawan dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat. Oleh sebab itu, pemerintah atau perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, pemerintah atau perusahaan yang menganut sistem tunjangan kesejahteraan yang mencakup seluruh aspek-aspek yang diinginkan dan yang diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Tunjangan sangat penting dilakukan untuk meminimalkan kesalahan atau penyalahgunaan jabatan dalam pembagian atau jumlah yang didapatkan oleh tiap karyawan.

Tabel 1
Jumlah THR Karyawan (Staf dan Karyawan Lapangan) PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Tunjangan (Rp)
2015	123	356.700.000
2016	115	333.500.000
2017	109	316.100.000
2018	94	272.600.000
2019	89	258.100.000

Sumber: PT. Mitra Agung Swadaya Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2020

Banyak asumsi yang menekankan bahwa melalui pemberian tunjangan yang tepat menjadi suntikan bagi terciptanya performa kinerja yang baik, mendorong PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu untuk mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan melalui suatu konsep yang tepat kepada instansi-instansi di bawah naungannya. Perhatian khusus terhadap kesejahteraan SDM tersebut dapat dilakukan melalui pemberian remunerasi yang lebih efektif, yaitu dalam arti adil, layak dan sesuai dengan kompetensi serta harus memenuhi segala kebutuhan lainnya yang mampu mendukung kinerja atau performa SDM aparatur di dalam organisasi. Pendekatan melalui pengembangan kompensasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktivitas karyawan.

Tabel 2
Hasil Kerja pada PT. Mitra Agung Swadaya PKS Kelayang Desa Sungai Golang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2017-2019.

2017-2019	Kantor	Baik
	Security	Baik
	Laboratorium	Baik
	Proses I	Cukup Baik
	Proses II	Cukup Baik
	Sortasi	Baik
	Maintenance	Baik
	Compound	Baik

Sumber: PT. Mitra Agung Swadaya Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2020

Fenomena yang terjadi bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu belum maksimal. Keterlibatan pihak yang berkaitan dalam pencapaian tujuan. Pekerja sebagai subyek utama yang melakukan proses bisnis organisasi secara langsung. Maka dari itu, keterlibatan pihak yang berkaitan (pekerja) menjadi penunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Swadaya Pks Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu.

Tinjauan Pustaka **Kinerja**

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2009). Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat bekerja. (Sudarmanto, 2009). Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Widodo, 2010). Kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang perlukan (Iskandar et al., 2020). Organization performance is imperative for success and sustainability (Wazirman et al., 2020)

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dan dapat dipahami bahwa pengertian kinerja tidak terbatas pada kinerja individu saja, tetapi juga kinerja kelompok/tim dan kinerja organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu. We cannot avoid that the times have brought us to an era of all digital technology which requires skills and knowledge in its operation and an era of human resources who are ready to compete both nationally and internationally (Fransinatra, et al., 2020).

Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: (Robbins, 2009)

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagai berikut: (Ruky, 2009) adalah: teknologi, kualitas, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2009) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Umumnya, tunjangan tergabung bersama gaji bulanan. Tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Detail jenis dan besarnya biasa tertera secara detail pada slip gaji atau laporan penghasilan dari perusahaan atau lembaga pemberi kerja. Tunjangan untuk pekerja umumnya dibagi menjadi dua golongan, yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Setiap perusahaan dan lembaga memiliki kebijakan masing-masing tentang jenis tunjangan untuk karyawannya. Berikut ini adalah beberapa contoh tunjangan yang diberikan kepada pekerja swasta maupun PNS, yaitu tunjangan makan siang, tunjangan transportasi, tunjangan beras, tunjangan umum, tunjangan anak dan istri, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, tunjangan pension, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya

Metode

Penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 89 karyawan. Prosedur yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dari seluruh jumlah populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Variabel dalam penelitian ini adalah tunjangan dan kinerja, dan data dalam penelitian ini yaitu berupa data angket atau kuisioner. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang disusun menggunakan skala likert dengan beberapa pilihan. Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis distribusi frekuensi dan *mean* (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden. Dalam melakukan analisis tersebut, maka penulis merumuskan sebuah interval acuan yang menjadi landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi rentang skala berikut ini :

Teknik Analisis Data

Persamaan Regresi (Teguh, 2014:98):

$$Y = a + b_1.X_1 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja; X1 = Tunjangan; a = Besarnya nilai Y apabila X = nol; b = Besarnya peningkatan Y apabila X meningkat 1 satuan. R Square (R) atau Koefisien Determinasi (KD) = (r)² x 100%

Uji Simultas (Uji F)

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2(n-K-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan : k = Jumlah variabel bebas; F hitung < F tabel = Ho diterima; F hitung > F tabel = Ho ditolak, Ha diterima

Hasil

Analisis Kinerja Karyawan

Berdasarkan rata-rata yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan, didapatkan $\sum y = 21,9$ sehingga diperoleh nilai $\bar{Y} = 4,49$. Artinya karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya PKS Kelayang Desa Sungai Golang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu menyatakan setuju mengenai kinerja karyawan yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama karyawan dengan karyawan lainnya.

Analisis Tunjangan

nilai rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan jawaban sangat setuju mengenai setiap karyawan bertanggung jawab terkait pekerjaan setiap karyawan. Berdasarkan rata-rata yang diperoleh dari variabel motivasi, didapatkan $\sum X_2 = 14,15$; sehingga diperoleh nilai $\bar{X}_2 = 4,71$. Artinya karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya PKS Kelayang Desa Sungai Golang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu menyatakan sangat setuju mengenai kebutuhan berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.262	.410		.639	.525	
	Pemberian Tunjangan	.822	.049	.836	16.781	.000	.243 4.116

Sumber: Olahan Data

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,262 + 0,822X + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,262. Jika variabel pemberian Tunjangan (X), dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,262, atau jika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas Pemberian Tunjangan maka Kinerja Karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
- Koefisien X = 0,822. Jika variabel Pemberian Tunjangan (X) mengalami kenaikan sebesar satu poin, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,822.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan terdapat hubungan yang korelasi tinggi sekali antara Pemberian Tunjangan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,982.

Tabel 4
Koefisien Korelasi Linear Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	.965	.964	.636	1.107

Sumber: Olahan Data

Pada tabel 4 di atas diperoleh nilai $R Square = 0,965 = 96,5\%$ ini berarti variabel independen X (Pemberian Tunjangan), mempengaruhi variabel dependen Y (kinerja Karyawan) sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647.342	2	323.671	800.486	.000 ^b
	Residual	23.452	58	.404		
	Total	670.794	60			

Sumber: Olahan Data

Pada tabel 6 di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah 800,486 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (0,05) adalah 3,10. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $800,486 > 3,10$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Pemberian Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji Simultan dapat disimpulkan bahwa Variabel Pemberian Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tunjangan/kesejahteraan karyawan merupakan program peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bentuk balas jasa yang mana berbeda dengan gaji atau upah yang dapat bersifat financial, maupun non financial (fasilitas). Tunjangan karyawan ini sangat mendorong kinerja karyawan serta ketenangan kerja pada karyawan dan untuk meningkatkan ketertarikan karyawan terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fransinatra z, Iskandar y, Gustika gita, S. (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 26–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.34006/jmbi.v9i2.224>
- Iskandar, Y., Suharmiyati, S., & Maralis, R. (2020). Pengaruh Kinerja Aparatur Desa Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i1.155>
- Wazirman, W., Johannes, J., Edward, E., & Lubis, T. A. (2020). The influence of organizational culture, leadership behavior, civil servants characters, and planning quality of government performance. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(3), 628–634. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I3/20201410>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge, 2009, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky S, Achmad, 2009, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh,Ambar.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Graha Ilmu.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, edisi pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.