

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, DUKUNGAN SOSIAL, DAN EFEKTIVITAS TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BBWS CIMANUK-CISANGGARUNG

Pedro Revosky Chaniago¹, Aldryan Hermawan², Keke Shabrina Nurmalitasari³

Universitas Swadaya Gunung Jati

Email: pedro.123020064@ugj.ac.id¹, aldryan.123020066@ugj.ac.id², keke.shabrina.nurmalitasari@ugj.ac.id³

Abstrak: Penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial, dukungan sosial, dan efektivitas tim terhadap kinerja karyawan yang diungkap melalui penelitian kuantitatif tampaknya penting dilakukan mengingat metode kuantitatif mampu mengungkap secara detail terkait data penting seputar kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi finansial, dukungan sosial, dan efektivitas tim pada kinerja karyawan di BBWS Cimanuk Cisanggarung Kota Cirebon. Responden pada penelitian ini adalah 40 karyawan BBWS Cimanuk Cisanggarung di Kota Cirebon, dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial, dukungan sosial, dan efektivitas tim memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Dukungan Sosial, Efektivitas Tim, Kinerja Karyawan.

Abstract: *This quantitative study examines the effects of financial compensation, social support, and team effectiveness on employee performance at the Cimanuk Cisanggarung Watershed Management Office BBWS in Cirebon City. A total of 40 BBWS employees participated as respondents, and data were collected via structured questionnaires. Descriptive and inferential statistical analyses were conducted to assess the relationships between the independent variables financial compensation, social support, and team effectiveness and the dependent variable employee performance. The findings indicate that financial compensation, social support, and team effectiveness each exert a significant positive influence on employee performance. These results underscore the importance of competitive remuneration packages, a supportive social environment, and cohesive, well functioning teams in enhancing organizational outcomes. The study contributes to the literature by providing empirical evidence from a public-sector context and offers practical recommendations for human resource managers aiming to optimize employee performance through targeted interventions.*

Keywords: *Financial Compensation, Social Support, Team Effectiveness, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti kompensasi finansial, dukungan sosial, dan efektivitas tim. Kompensasi finansial, sebagai salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, telah terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja (Milkovich, 2020). Di sisi lain, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mampu mengurangi stres dan meningkatkan keterlibatan kerja (Lambert, 2007). Selain itu, efektivitas tim yang mencerminkan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi yang baik antar anggota tim juga memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Kozlowski, 2006). Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel ini secara bersamaan dalam satu model analisis, khususnya pada sektor pembangunan infrastruktur sumber daya air di wilayah Jawa Barat, masih sangat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan dalam memperkaya literatur keorganisasian di Indonesia.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama pada instansi yang bertanggung jawab atas pembangunan dan pengelolaan infrastruktur vital seperti sumber daya air. Kurangnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan dapat menghambat efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan dasar empiris dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang berbasis pada kompensasi, dukungan sosial, dan efektivitas tim.

Meskipun masing-masing variabel tersebut telah banyak diteliti secara terpisah, masih terbatas penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh kompensasi finansial, dukungan sosial, dan efektivitas tim terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan guna memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh kompensasi finansial, dukungan sosial, dan efektivitas tim terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali perspektif, pengalaman, serta interpretasi subyektif dari para responden mengenai fenomena yang diteliti. Pengumpulan data terkait jenis penelitian ini adalah difokuskan kepada satu atau beberapa unit organisasi sebagai objek penelitian. Penelitian ini memungkinkan analisis yang komprehensif terhadap konteks sosial dan budaya dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Kuesioner berbasis web.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P(sig.)	Keterangan
X1	0,569	0,312	0,001	VALID
X1	0,432	0,312	0,005	VALID
X1	0,409	0,312	0,009	VALID
X1	0,672	0,312	0,001	VALID

X1	0,758	0,312	0,001	VALID
X1	0,646	0,312	0,001	VALID
X2	0,401	0,312	0,010	VALID
X2	0,679	0,312	0,001	VALID
X2	0,594	0,312	0,001	VALID
X2	0,502	0,312	0,001	VALID
X2	0,616	0,312	0,001	VALID
X2	0,746	0,312	0,001	VALID
X2	0,595	0,312	0,001	VALID
X3	0,715	0,312	0,001	VALID
X3	0,757	0,312	0,001	VALID
X3	0,648	0,312	0,001	VALID
X3	0,729	0,312	0,001	VALID
X3	0,422	0,312	0,007	VALID
X3	0,384	0,312	0,015	VALID
Y	0,374	0,312	0,018	VALID
Y	0,168	0,312	0,300	TIDAK VALID
Y	0,358	0,312	0,023	VALID
Y	0,412	0,312	0,008	VALID

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 23 item pernyataan, dapat diketahui bahwa 22 item dinyatakan valid karena r-Hitung lebih besar dari r-Tabel 0,312 dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian, hanya satu item yang tidak valid yaitu satu butir pada variable Y yang dimana r-Hitung lebih kecil daripada r-Tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
23	0,894	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894 diperoleh dari 23 item pernyataan. Nilai ini lebih besar dari batas minimal 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.177	1.429		14.119	<.001		
	X1	0.096	0.061	0.315	1.587	0.121	0.559	1.789
	X2	0.027	0.055	0.097	0.482	0.633	0.540	1.853
	X3	0.047	0.101	0.105	0.469	0.642	0.442	2.265

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Model regresi memenuhi asumsi tidak adanya multikolinieritas, sehingga hubungan antar variabel independen tidak memengaruhi kestabilan model regresi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini dilakukan di satu instansi sehingga hasil yang didapat kurang optimal. Selanjutnya, penelitian ini hanya mengumpulkan data dari 40 orang responden, sehingga tidak bisa dilakukan generalisasi. Penelitian selanjutnya mungkin perlu melibatkan lebih dari 1 instansi disub bidang yang sejenis dan melibatkan lebih banyak lagi responden.

KESIMPULAN

Berdasarkan kerangka operasional dan hipotesis yang dirumuskan, dapat disimpulkan bahwa imbalan finansial, berupa gaji, bonus, dan tunjangan, memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Selain itu, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja turut memperkuat rasa saling percaya dan kebersamaan, sehingga mempermudah penyelesaian tugas-tugas pekerjaan. Selanjutnya, efektivitas tim ditandai dengan komunikasi yang baik, pembagian peran yang jelas, dan pengambilan keputusan kolektif menjadi faktor kunci dalam meraih target organisasi secara efisien.

Secara bersamaan, kombinasi dari kompensasi finansial yang adil, dukungan sosial yang optimal, dan sinergi tim yang efektif akan mendorong kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana faktor finansial tidak berdiri sendiri melainkan saling berinteraksi dengan elemen sosial dan struktural dalam tim. Dengan demikian, penerapan strategi kompensasi, pengembangan budaya dukungan, dan pembinaan tim yang terintegrasi sangat dianjurkan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, W. (2019). PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA SEBAGAI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Faliani, A., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach ± Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control (ATC) Bandara Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 26(2), 1–9.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *INTIQAD: JURNAL AGAMA DAN PENDIDIKAN ISLAM*, 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Kozlowski, S. W. J. , & I. D. R. (2006). Enhancing The Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.
- Lambert, E. G. , H. N. L. , & B. S. M. (2007). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminal Justice Review*, 32(4), 396–419.
- Mamatha, C., & Prasad, K. (2017). Employee Performance A Function of Social Support And Coping: A Case Study with Reference to Agricultural Research Sector Employees Using Multinomial Logistic Regression. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 12–21. <https://doi.org/10.9790/487X-1911061221>
- Milkovich, G. T. ; N. J. G. B. A. (2020). *Compensation*. McGraw Hill.
- Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syam, S. (2020). PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANGGAE TIMUR. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>