



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

RISK

Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada karyawan PT Astra International, Tbk-Daihatsu Kediri)

Desy Yulia Ratnasari¹, Nunung Susilaningsih*², Budi Heryanto³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri

Email corresponden author : nunung_s@unik-kediri.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
Artikel revisi
Artikel diterima

Keywords:

Kompensasi finansial; kompensasi non finansial; kinerja karyawan

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Astra Internasional, Tbk-Daihatsu Kediri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 103 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Berdasarkan hasil pengujian dibuktikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance of PT Astra International, Tbk-Daihatsu Kediri Employees. The type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The sample in the study consisted of 103 employees and was a saturated sample. Data analysis in this study used descriptive analysis and inferential statistical analysis. Based on the test results, it is proven that Financial Compensation has a significant effect on Employee Performance, this is indicated by a significant t of 0.046 which is smaller than 0.05. Non-Financial Compensation has a significant effect on employee performance, this is shown by a significant t of 0.049 which is smaller than 0.05.

INTRODUCTION

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya, oleh sebab itu diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu,

mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula. Oleh karena itu, manusia berupaya mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai kebutuhan mereka. Salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peranan dari manajemen perusahaan mempunyai arti yang sangat penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha dalam suatu organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola sumber dayanya agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki ketrampilan tinggi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti : modal, bahan mentah, dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Umar (2007:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung . Pemberian kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Kompensasi finansial adalah terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif.

Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah terdiri dari terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu semangat tersendiri dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat dari (Handoyo laura natalia, Hamid Djamhud, 2015) bahwa suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan kinerja Karyawan adalah melalui kompensasi. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan sebaik-baiknya agar semangat kerja karyawan dapat dipertahankan atau dapat ditingkatkan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai alat penarik, pemelihara, dan dapat pula digunakan untuk mempertahankan tenaga kerja yang telah ada.

Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat memberikan dan mencurahkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena karyawan tersebut merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan semangat kerja karyawannya. Manfaat tersebut antara lain adalah, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diperkecil, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi semangat karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Para karyawan mendambakan bahwa kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menentukan pengharapan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

LITERATURE REVIEW

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Serdayanti, 2011:239). Sedangkan menurut Wibowo (2007:461) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Hariandja (2002:244) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Sedangkan

menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sofyandi (2008) membagi kompensasi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan, contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, contohnya: tunjangan, fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.
- b. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja yang selain dalam bentuk uang, misalnya pemberian piagam penghargaan, kenaikan pangkat dan lain sebagainya.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) merupakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rivai (2004 : 309) menjelaskan bahwa, “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan, dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

METHODS

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Kediri, yang berjumlah 105 orang yang terbagi dalam 5 tingkat unit. Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasinya diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus Slovin sehingga ditemukan sejumlah 81,908 dibulatkan menjadi 82 orang sampel sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap tingkat jabatan ditentukan secara acak dan seimbang

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan guna untuk mengetahui besarnya signifikan pengaruh masing masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Untuk menguji hipotesis t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linear yang digunakan sudah tepat atau belum. Rumusnya adalah:

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

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel}

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka hipotesis diterima. Sedangkan apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka hipotesis ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis diterima. Sedangkan jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis ditolak.

RESULTS

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga pelaksanaan dari Kompensasi Finansial yang diberikan oleh AUTO 2000 Kediri kepada karyawan akan dapat menambah kinerja dari karyawan itu sendiri di dalam penyelesaian pekerjaannya. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima, hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Kompensasi Non Finansial pada karyawan AUTO 2000 Kediri memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:84), "Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, dimana kinerja kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja".

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) secara parsial, adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non

Finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Kediri dan berdasarkan pada uraian pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut :

1. Karyawan AUTO 2000 Kediri merasa sangat puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Hal ini dilihat dari grand mean masing-masing tabel distribusi frekuensi, yaitu item variabel kompensasi finansial sebesar 3,7427 yang dikategorikan setuju, grand mean tabel distribusi frekuensi item variabel kompensasi non finansial sebesar 3,8193 yang dikategorikan setuju, dan grand mean tabel distribusi frekuensi item variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,0507 yang dikategorikan setuju.
2. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Kediri yaitu sebesar 0,205.
3. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Kediri yaitu sebesar 0,196.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi kepentingan praktis. Secara umum kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang diberikan AUTO 2000 Kediri sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. AUTO 2000 Kediri sebaiknya lebih mengembangkan lagi atau lebih memperhatikan pemberian kompensasi baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, karena pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan AUTO 2000 Kediri. Beberapa hal yang harus ditingkatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi adalah:

1. AUTO 2000 Kediri sebaiknya lebih mengkaji atau memperhatikan pemberian kompensasi finansial yang terdiri dari pemberian gaji, insentif, asuransi

- kesehatan dan jiwa, dan pemberian sarana hiburan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan yang tinggi.
2. AUTO 2000 Kediri sebaiknya lebih mengembangkan pemberian kompensasi non finansial yang terdiri dari lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan supervisi yang kompeten kepada karyawan agar dapat lebih memotivasi karyawan di dalam bekerja.
 3. AUTO 2000 Kediri sebaiknya lebih meningkatkan pemberian inovasi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya misalnya dengan cara melakukan promosi dan pekerjaan yang disesuaikan dengan bakat dan minat karyawan.
 4. AUTO 2000 Kediri sebaiknya lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang telah ditetapkan perusahaan, pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan, dan pelayanan yang sesuai dengan target perusahaan.
 5. AUTO 2000 Kediri sebaiknya lebih memperhatikan pekerjaan dari karyawan itu sendiri, misalnya pekerjaan tersebut tidak hanya disesuaikan dengan bakat dan minat dari karyawan namun juga dilihat dari aspek akademik karyawan tersebut sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan agar memperoleh atau mencapai hasil yang maksimal.

BIBLIOGRAPHY

- Handoyo laura natalia, Hamid Djahud, I. (2015). *The Influence Of Leadership Style On Employee'S Performance Through Work Motivation (An Organization Study At Four Hotels In Malang*. 22(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 127–143.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*. 2 No. 1, 1–22.
- Rahayu, B., & Utami, S. (n.d.). *The Role of Organizational Citizenship Behavior In Mediating The Effect of Employee Satisfaction, Organizational Commitment And Employee Engagement on Employee Performance. Study in Baitul Maal Wa Tamwil East Java*.
- Ruhamak, M. D., & Rahayu, B. (2016). Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Image Pada Lembaga Kursus Bahasa Inggris Dynamic English Course Pare. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Terhadap, K., Karyawan, K., & Madukismo, P. G. (n.d.). *The Influence Of Granting Incentives*

And Employees ' Compete Nce On. 1, 339–348.