

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT TAMAN NUSA GIANYAR

Oleh :

Ni Kadek Sri Dharmayanti

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar, Bali, Indonesia
e-mail :sridharmayanti@yahoo.com / telp : +6283 119587773

ABSTRAKSI

Penelitian pada PT Taman Nusa Gianyar dilakukan dengan tujuan “ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik secara simultan maupun parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT Taman Nusa Gianyar dengan mengambil sampel yang berjumlah 60 orang karyawan sebagai responden penelitian dan mempergunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa analisis persamaan regresi berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, yang dilihat dari perhitungan uji F didapatkan perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,219 > 3,15$. Dengan taraf kesalahan 5%. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Dimana kompensasi finansial $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,131 > 2,002$. Secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, dapat dilihat dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,349 > 2,002$.

Dari analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Semangat Kerja Karyawan.*

ABSTRACT

Research on PT Taman Nusa Gianyar is done with the purpose of "To know the influence of financial compensation and non financial compensation either simultaneously or partially to employee morale at PT Taman Nusa Gianyar by taking sample of 60 employees as research respondents and using qualitative analysis techniques and Quantitative analysis techniques in the form of multiple regression equation analysis, F test and t test.

Based on the results of the analysis, simultaneously, there is a significant influence between financial compensation and non-financial compensation on employee morale PT Taman Nusa Gianyar, seen from the calculation of F test obtained $F\text{-calculation} > F\text{-table}$ calculation of $11.219 > 3.15$. With 5% error level. Partially financial compensation has a positive and significant influence on employee morale PT Taman Nusa Gianyar, it can be seen from the results of t test calculation. Where financial compensation $t\text{-count} > t\text{-table}$ is $2.131 > 2.002$. In partial non financial compensation has a positive and significant effect on employee morale PT Taman Nusa Gianyar, can be seen from the calculation $t\text{-count} > t\text{-table}$ that is equal to $4,349 > 2,002$.

From the above analysis it can be concluded that Financial Compensation and Non Financial Compensation have positive and significant effect to employee morale of PT Taman Nusa Gianyar.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Employee Morale.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian yang semakin meningkat ditandai dengan adanya perkembangan berbagai kepariwisataan yang semakin maju dan berkembang dengan sangat cepat diberbagai sektor pariwisata yang ada di Indonesia. Kabupaten Gianyar merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Bali yang kaya akan keanekaragaman seni, adat dan budaya yang masih tetap lestari. Pembangunan kepariwisataan di Kabupaten Gianyar yang berbasis kemasyarakatan, berkelanjutan mempunyai daya saing global. Pariwisata di Gianyar juga berkembang cukup pesat. Perkembangan objek pariwisata tersebut tentu akan memunculkan dampak persaingan yang sangat ketat didalam dunia kepariwisataan, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi persaingan tersebut demi kelancaran daripada kelangsungan kegiatan operasional perusahaan dan dapat terus berjalan dengan lancar sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.

Menghadapi hal tersebut, Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kerja didalam lingkungan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan

harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Mewujudkan tujuan perusahaan baik berupa target perusahaan, laba yang maksimal dan berjalannya operasional perusahaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan, dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menciptakan semangat kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Nitisemo (2005 :96) menyatakan bahwa : “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai, karena kompensasi finansial maupun non finansial sangat diperlukan untuk memacu semangat para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Variabel bebas yang pertama yaitu kompensasi finansial Kompensasi menurut Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua

kelompok, yaitu : kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Variabel yang kedua yaitu Kompensasi non finansial yang terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun semangat kerja mereka cenderung akan menurun.

Variabel ketiga yaitu semangat kerja karyawan yaitu Menciptakan semangat kerja karyawan secara efektif bertujuan untuk kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Nitisemo (2005 :96) menyatakan bahwa : “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman,

suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai, karena kompensasi finansial maupun non finansial sangat diperlukan untuk memacu semangat para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pokok permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, adalah :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada PT Taman Nusa di kabupaten Gianyar, PT Taman Nusa adalah taman wisata budaya Indonesia yang memberikan pengetahuan menyeluruh tentang budaya berbagai jenis etnis nusantara dengan cara yang menarik dan interaktif, dalam suasana pulau bali. Dilihat dari lokasi Kota Gianyar merupakan Kabupaten yang kaya akan seni dan keanekaragaman suku budaya. Objek penelitian yang menjadi objek penelitian dalam kajian ini adalah seluruh karyawan pada PT Taman Nusa Gianyar. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

Pada penelitian ini digunakan model regresi yaitu regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan. Namun sebelumnya harus lolos analisis korelasi berganda dan analisis determinasi. Untuk penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Analisis regresi linier berganda ini diproses menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pola perubahan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai variabel bebas atau prediktor secara simultan. Bisa dilihat dari Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.449	3.110		1.109	.272			
	Kompensasi Finansial	.326	.153	.240	2.131	.037	.211	.272	.239
	Kompensasi Non Finansial	.605	.139	.489	4.349	.000	.475	.499	.488

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, maka rumusan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,449 + 0,326 X_1 + 0,605 X_2$$

Memberikan informasi bahwa :

- a. $a = 3,449$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka skor semangat kerja karyawan adalah sebesar rata-rata 3,449.
- b. $b_1 = 0,326$ artinya apabila kompensasi non finansial (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor kompensasi finansial (X_1) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,326.
- c. $b_2 = 0,605$ artinya apabila kompensasi finansial (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya skor kompensasi non finansial (X_2) sebesar satu satuan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,605.

Dengan demikian dapat dinyatakan semangat kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Analisis Korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cha	
					R Square Change	F Change
1	.531 ^a	.282	.257	1.15188	.282	11.219

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Pada tabel di atas, terlihat koefisien korelasi berganda (R) = 0,531. Koefisien korelasi (R) = 0,531 ini berarti terdapat hubungan positif Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan semangat kerja karyawan. Memperhatikan besarnya koefisien korelasi 0,531 berada di antara rentang 0,40 sampai dengan 0,599. Dengan demikian dapat dinyatakan hubungan yang ada adalah sedang.

Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R² yang terlihat pada tabel 3

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cha	
					R Square Change	F Change
1	.531 ^a	.282	.257	1.15188	.282	11.219

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Perhitungan :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,282 \times 100\%$$

$$= 28,2\%$$

Dengan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil koefisien determinasi adalah 28,2% berarti besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar adalah 28,2% sedangkan sisanya 71,8% ditentukan oleh variabel lain di luar kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar secara parsial.

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.449	3.110		1.109	.272			
	Kompensasi Finansial	.326	.153	.240	2.131	.037	.211	.272	.239
	Kompensasi Non Finansial	.605	.139	.489	4.349	.000	.475	.499	.488

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan derajat bebas 58, maka diperoleh besarnya $t_{\text{hitung}} = 2,131$ dan besarnya $t_{\text{tabel}} = t(5\%;58) = 2,002$. Koefisien $t_{\text{hitung}} = 2,131 > t_{\text{tabel}} = 2,002$, maka H_0 ditolak, berarti pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap semangat kerja adalah positif signifikan. Berdasarkan hasil pengujian ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan derajat bebas 58, maka diperoleh besarnya $t_{\text{hitung}} = 4,349$

dan besarnya $t_{\text{tabel}} = t(5\%;58) = 2,002$. Koefisien $t_{\text{hitung}} = 4,349 > t_{\text{tabel}} = 2,002$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. berarti pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan.

Uji Simultan (F-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar secara simultan.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.771	2	14.886	11.219	.000 ^b
	Residual	75.629	57	1.327		
	Total	105.400	59			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Dari hasil perhitungan dan sesuai dengan gambar di atas, diperoleh $F_{\text{hitung}} = 11,219 > F_{\text{tabel}} = 3,15$, karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan terbukti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar. Hasil koefisien korelasi berganda sebesar 0,531 menunjukkan secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai hubungan positif atau searah yang sedang dengan semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, dan hasil koefisien determinasi adalah 28,2% menunjukkan besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa adalah 28,2% sedangkan sisanya 71,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa. Secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar.

Saran

Demi dapat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar, maka pihak manajemen hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah diterapkan selama ini kepada karyawan. Mengingat semangat kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

sebaiknya pihak manajemen juga ikut memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan seperti kepemimpinan dan pendidikan

REFERENSI

- Dr. M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Hak Penerbitan Pada PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Gorda I Gst Ngr, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ASTABRATA Bali Denpasar bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan keenam. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, 2002, *Pengertian Semangat Kerja, Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- , 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasley, 1992 *Pengertian Tingkat absensi Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Handoko, T Hani 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Kelima Belas. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Marita, 2010, *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi "SEA" Desa Pujon Lor Malang*.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Meryawan I Wayan, 2011, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Balibatu Di kabupaten Gianyar*.
- Nitisemito Alex S. 2005, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Niti Semito, 1992, *Management Personalia*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Panggabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia

- Rivai, Viethzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsuddin, 2006, *Pemberian Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- _____, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Simamora Hendra, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, YPKN
Yogyakarta
- Singodimedjo, 2010, *Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Swardana, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Wake Bali Art Market di Kuta-Badung..*
- Tohardi Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Badung.
- Umar. 2008. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

