

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *GENERAL CONTRACTOR* PT ADI MURTI DENPASAR

**Oleh :
Ni Putu Gemuh Niasih**

ABSTRAKSI

Penelitian pada *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar dilakukan dengan tujuan “ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar dengan mengambil sampel yang berjumlah 92 orang karyawan sebagai responden penelitian dan menggunakan 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 kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar, yang dilihat dari perhitungan uji F didapatkan perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $57,441 > 3,1$. Dengan taraf kesalahannya 5%. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Dimana kompensasi finansial $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,820 > 1,6$. Secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar, dapat dilihat dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,885 > 1,6$.

Dari analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Research on *General Contrantor* PT Adi Murti Denpasar conducted with the aim "To know the influence of financial compensation and non financial compensation both simultaneously and partially on the performance of employees at *General Contrantor* PT Adi Murti Denpasar by taking a sample of 92 employees as respondents research and use techniques qualitative analysis and quantitative analysis techniques in the form of multiple regression 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 the performance of *General Contrantor* employees of PT Adi Murti Denpasar, seen from the calculation of F test, calculated $F\text{-count} > F\text{-table}$ of $57.441 > 3.1$. With 5% error level. Partially financial compensation has a positive and significant influence on the performance of *General Contrantor* employees of PT Adi Murti Denpasar, it can be seen from the results of t test calculations. Where the financial compensation $t\text{-count} > t\text{-table}$ is $9,820 > 1.6$. In partial non financial compensation has a positive and significant influence on the performance of *General Contrantor* employees of PT Adi Murti Denpasar, can be seen from the calculation of $t\text{-count} > t\text{-table}$ that is equal to $4.885 > 1.6$.

From the above analysis it can be concluded that Financial Compensation and Non Financial Compensation have positive and significant effect to the performance of *General Contrantor* employee of PT Adi Murti Denpasar. Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

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 kinerja karyawan mereka cenderung akan menurun.

Variabel ketiga yaitu kinerja karyawan yaitu salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2003:20), yaitu : “Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”.

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

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar ?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada *General Contractor* PT Adi Murti di kota Denpasar, *General Contractor* PT Adi Murti adalah orang/badan yang menerima pekerjaan dan menyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah ditetapkan berdasarkan gambar rencana, peraturan, dan syarat-syarat yang ditetapkan. *General Contractor* dapat berupa perusahaan perseorangan yang berbadan hukum atau sebuah badan hukum yang bergerak dalam bidang pelaksanaan pekerjaan. 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 kinerja karyawan. Namun sebelumnya harus lolos 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 kinerja 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 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,439	0,912		2,676	0,009
Kompensasi finansial	0,503	0,051	0,689	9,820	0,000
Kompensasi non finansial	0,220	0,045	0,343	4,885	0,000
R = 0,751 R ² = 0,563 F _{hitung} = 57,441 Sig F _{hitung} = 0,000					

Berdasarkan Tabel 1, maka rumusan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,439 + 0,503X_1 + 0,220X_2.$$

Memberikan informasi bahwa :

- a. $a = 2,439$ berarti apabila kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja (Y) adalah 2,439.
- b. $b_1 = 0,503$ berarti apabila kompensasi finansial (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan kompensasi non finansial (X_2) tidak berubah maka kinerja (Y) naik sebesar 0,503 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. $b_2 = 0,220$ berarti apabila kompensasi non finansial (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan kompensasi finansial (X_1) tidak berubah maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,220 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan

Analisis Determinasi

Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R^2 yang terlihat pada tabel 1.

Dengan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil koefisien determinasi adalah 56,3% berarti besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar adalah 56,3% sedangkan sisanya 43,7% 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 kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar secara parsial. yang terlihat pada tabel 1.

Berdasarkan hasil pengujian ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan derajat bebas 88, maka diperoleh besarnya $t_{hitung} = 9,820$ dan besarnya $t_{tabel} = t(5\%;88) = 1,6$. Koefisien $t_{hitung} = 9,820 > t_{tabel} = 1,6$, maka H_0 ditolak, berarti pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja adalah positif signifikan. Berdasarkan hasil pengujian ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan derajat bebas 88, maka diperoleh besarnya $t_{hitung} = 4,885$ dan besarnya $t_{tabel} = t(5\%;88) = 1,6$. Koefisien $t_{hitung} = 4,885 > t_{tabel} = 1,6$, maka H_0 ditolak, dan H_a

diterima. berarti pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Uji Simultan (F-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar secara simultan. yang terlihat pada tabel 1.

Dari hasil perhitungan, diperoleh $F\text{-hitung} = 57,441 > F\text{-tabel} = 3,1$, 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 kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 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 kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar. Hasil koefisien determinasi adalah 56,3% menunjukkan besarnya variasi pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar adalah 56,3% sedangkan sisanya 43,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar. Secara parsial kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar.

Saran

Demi dapat meningkatkan kinerja karyawan *General Contractor* PT Adi Murti Denpasar, maka pihak manajemen hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah diterapkan selama ini kepada karyawan. Mengingat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebaiknya pihak manajemen juga ikut memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan seperti kepemimpinan dan pendidikan

REFERENSI

- Amrulah. 2012. Pengaruh komfensasi finansial dan komfensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Dr. M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Hak Penerbitan Pada PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Ervianto. 2005. Contractor. *Skripsi*. Falkultas Ekonomi. Universitas *Serviens Lumine verititas*. Jakarta.
- Evi, Maria. 2007. *Akuntansi Untuk Perusahaan Jasa*. Cetakan Pertama. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan keenam. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- , 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T Hani 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Kelima Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- , 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- I.G Rai Widjaya. 2006. *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas. Kesaint Blanc*. Jakarta.
- Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mulyadi. 2004. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Perss, Yogyakarta.
- Panggabean, S Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor Selatan.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

- 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.
- Singodimedjo, 2010, *Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Sutantyo R. Hadikusuma, Sumantoro. 1991. *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan, Bentuk-Bentuk Perusahaan yang Berlaku di Indonesia*. Rajawali Pers.Jakarta.
- Simamora Hendra,2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, YPKN Yogyakarta
- Sunyoto.1991. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- _____, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Tohardi Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Badung.
- Umar. 2008. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Utama. 2007:93. *Metode Penelitian Tingkat Absensi* : Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta
- Widiastuti. 2014. Pengaruh komfensasi finansial dan komfensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Prasarana Fortuna Prima Wilayah kelungkung. *Skripsi*. Falkultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar

