

KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh: Jeanina La Rosa Andreani¹, Endang Sulistiyani², Azizah³
Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia
E-mail:² endangsulis15@polines.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan literatur. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh pada 36 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator gaji pada variabel kompensasi finansial memberikan nilai indeks terbesar, hal ini menunjukkan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan usaha yang dilakukan. Variabel kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memberikan nilai indeks terbesar, hal ini menunjukkan perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Secara simultan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

Abstract

This purpose of this research is to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees of PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Data collection methods in this study used observation, questionnaires, interviews, and literature. The sampling technique uses saturated sampling on 36 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the financial compensation variable partially had a significant positive effect on employee performance. The financial compensation variable has the biggest influence in improving employee performance. The salary indicator on the financial compensation variable provides the largest index value, this shows the salary given to the employee in accordance with the effort made. Non-financial compensation variables partially have a significant positive effect on employee performance. Indicators of responsibility for work provide the greatest index value, this shows the company has given the opportunity to employees to do work in accordance with their capabilities. The results showed that the variables of financial compensation and non financial compensation simultaneously had a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Employees performance

1. Pendahuluan

Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan seharusnya memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan,

karena setiap karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Karyawan terdorong untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka

mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan, suatu kinerja karyawan berperan penting dalam kemajuan perusahaan. Apabila kinerja para karyawan baik akan berdampak baik pada perusahaan, begitupun sebaliknya apabila kinerja para karyawan tidak baik akan berdampak buruk bagi perusahaan. Tingkat kinerja seseorang dapat dilihat melalui hasil yang didapatkan saat melakukan suatu pekerjaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut.

PT Asuransi Jasindo merupakan perusahaan asuransi yang dimiliki 100% oleh Negara Republik Indonesia yang menerima pertanggungan asuransi. PT Asuransi Jasindo telah memiliki 48 Kantor Cabang, termasuk di kota Semarang. PT Asuransi Jasa Indonesia Cabang Semarang melayani juga asuransi pada 5267 nasabah. Dalam rangka melayani nasabah tersebut, karyawan perlu menjaga kepercayaan dan kepuasan nasabah. Dilain pihak perusahaan juga harus memberikan kompensasi atas kerja karyawan secara layak, karena kompensasi yang memuaskan akan berdampak pula pada kinerja yang baik.

Kinerja karyawan PT Asuransi Jasindo dapat dilihat berdasarkan hasil usaha tiap tahun dari perusahaan. Pencapaian target penjualan produk asuransi yaitu produk korporasi 83.3% di tahun 2016; 97.55% tahun 2017 dan 89.99% di tahun 2018. Produk Ritel pencapaian target 109.5% di tahun 2016; 85.71% tahun 2017 dan 100.97% tahun 2018. Sedangkan hasil usaha sebelum pajak pencapaian target di tahun 2016 104.45%; 88.83% tahun 2017 dan 86.83% tahun 2018. Sesuai data

tersebut walaupun ada target penjualan yang melebihi target namun hasil capaiannya masih fluktuatif dan cenderung menurun. Maka dapat dikatakan terdapat target-target penjualan yang belum dapat terealisasi dengan baik, sehingga mengakibatkan pendapatan hasil usaha menurun. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan belum dapat mencapai target penjualan perusahaan.

PT Asuransi Jasa Indonesia mempunyai pegawai tetap dan pegawai kontrak. Perusahaan telah memberi kompensasi finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi finansial berupa gaji diberikan jumlahnya berbeda-beda berdasarkan jabatan dan status karyawan. Kompensasi finansial bentuk insentif akan diberikan perusahaan apabila karyawan dapat bekerja melebihi target pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Sesuai peraturan, perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja lembur. Namun, dari kepala cabang memberikan insentif bagi karyawan yang lembur berupa uang yang tidak dibukukan di perusahaan dan insentif lembur yang diberikan berbeda-beda pada tiap karyawan. Dalam hal pemberian kompensasi non finansial perusahaan memberikan pekerjaan multitasking pada karyawan. Adanya multitasking tersebut dapat menjadi tantangan bekerja bagi para karyawan untuk fleksibel melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas utamanya. Namun terkadang terdapat pekerjaan yang masih kurang optimal dalam pengerjaannya seperti kesalahan penulisan data kedalam sistem aplikasi perusahaan atau keperluan ATK yang sering terlambat dalam pemenuhannya. Hal tersebut tentunya berdampak pada kurangnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang tepat dari perusahaan kepada karyawan harus selalu dikembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Penelitian ini tertarik untuk menguji apakah kompensasi finansial dan non finansial yang dilaksanakan pada perusahaan PT Asuransi Jasindo telah mempengaruhi ataukah belum terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi merupakan salah satu motivasi langsung yang diberikan perusahaan pada karyawannya. Jenis-jenis kompensasi diuraikan sebagai berikut:

2.1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bentuk-bentuk kompensasi

Bentuk-bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai berikut:

2.1.1. Kompensasi finansial

Hasibuan (2009:118) mengelompokkan kompensasi kedalam dua bentuk umum, yaitu:

Kompensasi Langsung (*direct compensation*) berupa:

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti.
- 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerjaan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- 3) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) berupa program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan karyawan, seperti tunjangan hari raya, kesehatan, asuransi, dan fasilitas kantor (rumah dinas, mobil dinas).

2.1.2. Kompensasi non finansial

Menurut Simamora (2004) kompensasi non finansial merupakan kepuasan bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Bentuk kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

- a. Pekerjaan, dapat berupa:
 - 1) Tugas yang menarik
 - 2) Tantangan bekerja
 - 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - 4) Kesempatan mendapatkan pengakuan
- b. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - 1) Lingkungan kerja yang nyaman
 - 2) Kerabat kerja yang menyenangkan
 - 3) Fasilitas yang memadai

2.2. Kinerja

Pendapat Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009:166) indikator dari kinerja adalah:

- 1) Keterampilan kerja
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.
- 2) Kualitas pekerjaan
Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Tanggung jawab
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- 4) Prakarsa
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

- 5) Disiplin
Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- 6) Kuantitas pekerjaan
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

2.3. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa bentuk kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan diantaranya kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk gaji, upah, maupun insentif yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi memanfaatkan tenaga pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan adanya aturan begitu, organisasi yang berhubungan mencapai manfaat dan atau profit semaksimal mungkin. Menurut Retnowati dan Widia (2012) menyatakan kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawannya bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:
H1: Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

2.4. Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja

Simamora (2004) menyatakan kompensasi non finansial terkait dengan kepuasan karyawan dalam menerima pekerjaan dan kenyamanan lingkungan baik psikologis maupun fisik pada organisasi tempat bekerja. Musyafi' dkk (2016)

dalam penelitiannya mengemukakan kompensasi non finansial sangat erat kaitannya dengan proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan yang pada hakikatnya adalah pemenuhan kebutuhan selama proses bekerja harus dipenuhi sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku. Dampak yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi non finansial yang memenuhi maka proses kerja yang berjalan dalam suatu organisasi efektif dan efisien dengan dukungan fasilitas yang tersedia dan terorganisir secara rapi dan secara langsung kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:
H2: Terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

2.5. Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial dengan Kinerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun demikian, apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja menurun (Notoatmojo dalam Retnowati dan Widia 2012). Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena untuk menuju kepada tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka kompensasi secara adil dan layak harus diberikan (Simamora, 2004).

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Sampel yang diambil adalah seluruh staf karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber

data Dengan metode sampling jenuh, metode penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel (Sukandarrumidi 2006:50). Dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

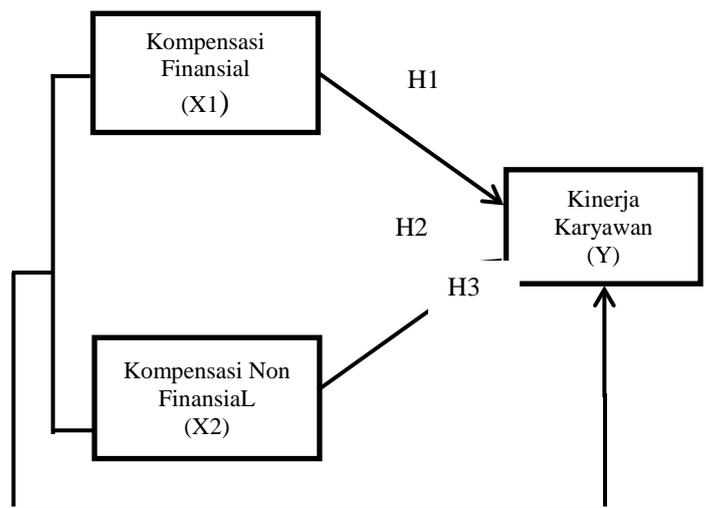
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan literatur. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, dan data sekunder yaitu gambaran umum PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang yang meliputi struktur organisasi, bagian-bagian beserta tugas – tugasnya, dan logo perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling. Menurut Sugiyono (2016:84) non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satu teknik non probability sampling adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh merupakan penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Semantic Defferensial. Semantic Defferensial biasanya digunakan untuk mengukur sikap/ karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Skala ini mengukur bukan dalam bentuk pilihan ganda, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatif” terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh merupakan data interval (Sugiyono 2016:97).

3.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada kerangka pemikiran teoritis ini terdapat kerangka yang menunjukkan bahwa ada variabel-variabel yang ditandai dengan variabel (X1) yaitu kompensasi finansial, variabel (X2) yaitu kompensasi non finansial, dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Skema kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian



Sumber: Penelitian Sari dkk (2016) dikembangkan untuk penelitian

4. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independen, tetapi sebelum menemukan hasil akhir harus melalui berbagai uji statistik pendahuluan.

4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dikatakan valid apabila r hitung > r tabel (Kurniawan, 2011:51).

Tabel 4.1 Uji Validitas

| No | Variabel | Pernyataan | r hit | r table | Keterangan |
|----|----------------------|------------|-------|---------|------------|
| 1 | Kompensasi Finansial | KF1 | 0,825 | 0,3291 | Valid |
| 2 | | KF2 | 0,863 | 0,3291 | Valid |
| 3 | | KF3 | 0,786 | 0,3291 | Valid |
| 4 | | KF4 | 0,702 | 0,3291 | Valid |

| No | Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--------------------------|------------|-----------|------------|------------|
| 5 | | KF5 | 0,73 0 | 0,329 1 | Valid |
| 6 | | KF6 | 0,77 2 | 0,329 1 | Valid |
| 7 | | KN1 | 0,65 6 | 0,329 1 | Valid |
| 8 | | KN2 | 0,65 4 | 0,329 1 | Valid |
| 9 | Kompensasi Non Finansial | KN3 | 0,68 2 | 0,329 1 | Valid |
| 10 | | KN4 | 0,62 2 | 0,329 1 | Valid |
| 11 | | KN5 | 0,65 0 | 0,329 1 | Valid |
| 12 | | KN6 | 0,59 7 | 0,329 1 | Valid |
| 13 | | KK1 | 0,77 1 | 0,329 1 | Valid |
| 14 | | KK2 | 0,63 9 | 0,329 1 | Valid |
| 15 | Kinerja Karyawan | KK3 | 0,68 2 | 0,329 1 | Valid |
| 16 | | KK4 | 0,86 3 | 0,329 1 | Valid |
| 17 | | KK5 | 0,79 1 | 0,329 1 | Valid |
| 18 | | KK6 | 0,66 4 | 0,329 1 | Valid |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapatdiketahui bahwa setiap indikator pada tiap dimensi variabel tersebut menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3291). Jumlah indikator yang digunakan adalah 18 dari 3 variabel yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan kinerja karyawan. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan peneliti pada penelitian ini sudah valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Batas Alpha | Keterangan |
|----|--------------------------|----------------|-------------|------------|
| 1 | Kompensasi Finansial | 0,794 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi Non Finansial | 0,757 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,785 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Koefisien alpha kompensasi finansial (X1) sebesar 0,794, kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,757 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,785 atau diatas nilai *Cronbach's alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.3 Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Signifikansi Regresi |
|-------------------------------|-------------------|----------------------|
| Konstanta | 13,181 | 0,023 |
| Kompensasi Finansial (X1) | 0,398 | 0,004 |
| Kompensasi Non Finansial (X2) | 0,366 | 0,029 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa signifikansi variabel independen kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) < 0,05, yang artinya masing – masing variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,181 + 0,398X1 + 0,366X2$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,181, menyatakan bahwa jika variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 13,181, yang berarti bahwa skor variabel kompensasi finansial dan non

finansial dianggap konstan atau tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan maka kinerja karyawan akan senilai dengan 13,181.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,398 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel kompensasi finansial mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,398%. Dengan demikian jika semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,366 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel kompensasi non finansial mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,366%. Dengan demikian jika semakin tinggi kompensasi non finansial yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.
- 4) Hasil penelitian koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,398 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,366.

1.4. Uji Signifikansi parsial (Uji t)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara individu, sebaliknya jika

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Berikut adalah hasil Uji Statistik t (Parsial) dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4.4 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| Variabel | t- hitung | t-tabel | Sig. |
|------------|--------------|---------|-------|
| Kompensasi | 3,143 | 2,03224 | 0,004 |

| Finansial (X1) | | | |
|--------------------|-------|---------|-------|
| Kompensasi | 2,281 | 2,03224 | 0,029 |
| Non Finansial (X2) | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 36 responden dan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Berdasarkan hasil analisis Tabel 4 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,143 dan nilai signifikansi 0,004. Untuk t tabel $df = 36 - 2 = 34$, artinya perolehan t tabel sebesar 2,03224, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,143 > 2,03224$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila kompensasi finansial yang diberikan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi finansial yang diberikan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- 3) Pengaruh kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 4) Berdasarkan hasil analisis Tabel 4 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,281 dan nilai signifikansi 0,029. Untuk t tabel $df = 36 - 2 = 34$, artinya perolehan t tabel sebesar 2,03224, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,281 > 2,03224$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterimayang berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila kompensasi non finansial yang diberikan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi non finansial yang diberikan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

1.5. Uji Statistik F (Simultan)

Pada penelitian ini perhitungan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya berarti variabel X secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat berdasarkan berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik F (Simultan)

| Variabel | F Hitung | F Tabel | Sig. |
|--|----------|---------|-------|
| Kompensasi Finansial (X1) dan Non Finansial (X2) | 27,323 | 3,28 | 0,000 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh data nilai signifikansi F $0.00 < 0.05$ serta nilai F_{hitung} sebesar $27,323 > F_{table}$ 3,28, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya berarti kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut hasil dari perhitungan Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Keterangan | Nilai |
|--------------------------|-------|
| <i>Adjusted R Square</i> | 0,601 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,601 yang menunjukkan bahwa kedua variabel (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) memberikan sumbangan variasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan hasil statistik dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dan membahas pengaruh antar variabel.

5.1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi finansial berupa gaji, insentif, dan tunjangan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya (Handoko dalam Retnowati dan Widia, 2012:85). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena mendapat balas jasa dari perusahaan berupa kompensasi finansial yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan status sosialnya. Menurut Retnowati dan Widia (2012:69) menyatakan kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawannya bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya

Temuan penelitian ini memberikan informasi bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial. Temuan ini berbeda dari penelitian Musyafi' dkk (2016) yang menginformasikan kompensasi finansial memberikan pengaruh lebih kecil dibanding kompensasi non finansial. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat Retnowati dan Widia (2002:26)

menyatakan bahwa kompensasi finansial menjadi aset bagi perusahaan karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Berdasarkan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa besarnya pemberian kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengukuran persepsi karyawan terhadap variabel kompensasi finansial diketahui bahwa karyawan memberikan nilai indeks tertinggi pada indikator gaji yang dapat diartikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan mampu membantu perekonomian karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera bekerja dalam suatu perusahaan maka loyalitas mereka bekerja dalam perusahaan akan semakin tinggi maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Pemberian kompensasi finansial yang sesuai, maka karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dilakukan.

5.2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi non finansial yang diberikan berupa tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapat pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Retnowati dan Widia (2012:69) menyatakan kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawannya bertujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang dan terus memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil dari pengukuran persepsi karyawan terhadap variabel

kompensasi non finansial diketahui bahwa karyawan memberikan nilai indeks tertinggi pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dapat diartikan bahwa karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dihasilkan yang dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka karyawan merasa puas terhadap kompensasi non finansial yang disediakan oleh perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan tidak termanfaatkan secara optimal. Pemberian kompensasi non finansial yang sesuai kebutuhan karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

5.3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi kepada karyawan hendaknya tidak merugikan perusahaan dan disesuaikan dengan kontribusi karyawan. Semakin besar kontribusi dan beban pekerjaan dari karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang didapatkan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat Menurut Notoatmojo dalam Retnowati dan Widia (2012:3) mengungkapkan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Irawan dkk (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki

pengaruh yang positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Irawan dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang ditawarkan maka mempengaruhi kualitas karyawan yang didapatkan oleh perusahaan. Semakin besar kompensasi yang ditawarkan semakin tinggi pula kualitas karyawan yang didapatkannya. Pemberian kompensasi yang baik dan tepat meningkatkan motivasi para karyawan. Karyawan termotivasi dengan berusaha bekerja sebaik mungkin, untuk menambah jumlah pendapatan mereka dalam bentuk kompensasi. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tercukupi pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan cenderung dapat meningkatkan kinerja yang dilakukan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang (Studi kasus pada karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang) maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Meningkatnya nilai variabel kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi finansial lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.
- b. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Hal ini terlihat dari hasil uji t dan nilai signifikansi kompensasi finansial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,143 > 2,03224$ dan nilai signifikansi

$0,004 < 0,05$. Kompensasi non finansial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,281 > 2,03224$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$.

- c. Variabel kompensasi finansial dicerminkan dari indikator gaji, insentif, dan tunjangan. Indeks gaji memberikan nilai indeks terbesar, indeks terendah pada indikator tunjangan. Variabel kompensasi non finansial dicerminkan dari indikator tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapat pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai. Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki nilai indeks terbesar, indeks terendah pada indikator tantangan dalam bekerja.
- d. Nilai signifikansi $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,00 < 0,05$ serta nilai F_{hitung} sebesar $27,323 > F_{tabel} 3,28$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} 27,323$ dan nilai signifikansi 0.00.
- e. Nilai Koefisien Determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,601 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Gusti Permata Sari, dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali*. Jurnal IPTA, Vol. 4 No. 2, Desember 2016.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : BP FE UNDIP

- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Danny Hendra, dkk. (2014). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Kurniawan, A. (2011). *SPSS Serba - Serbi Analisis Statistika dengan Cepat dan Mudah*. Jasakom.
- Mangkunegara, Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Musyafi', Roihatul Hamidah dan Nayati Utami Yuniadi Mayowan. (2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2*
- Retnowati, Nova, dkk. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: CV. Karya Putra Darwati.
- Riva'i, Veithzal, dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.