

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X MEDAN

Vincent

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Sumatera Utara

Email : Vincent_thozen@gmail.com

Abstrak: Dalam beberapa literatur diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penetapan sampel dengan metode sampel dengan jumlah 20 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan menelaah secara mendetail tentang latar belakang. Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang diajukan, maka digunakan alat :Pengukuran Jawaban Quisioner Responden. . Jenis data yang digunakan adalah Data Kualitatif, yaitu data yang berupa uraian-uraian atau penjelasan-penjelasan yang dapat dipergunakan untuk menerangkan data kuantitatif. Dari hasil penelitian ini menunjukkan efek pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan memberikan kenaikan dan penurunan terhadap kinerja karyawan. Hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan di PT X. kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT X.

Kata Kunci : Kompensasi finansial, kompensasi Non finansial, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Hal yang perlu diperhatikan dari sebuah perusahaan adalah kesejahteraan karyawannya dan menyadari bahwa talenta lebih dari sekedar aset. Perusahaan harus dapat bertindak secara professional dan adil dengan menawarkan kompensasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan, tentunya ada dampak positif bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan dengan kinerja yang baik dengan memberikan jasanya untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas jasanya (Anwar Mangkunegara, 2015).

Penyesuaian dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting. Kompensasi merupakan suatu istilah yang mengacu pada imbalan finansial yang diterima masyarakat dari suatu hubungan kerja, sehingga hubungan ini menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dan karyawan beranggapan bahwa perusahaan tempat dia bekerja memahami dan mengetahui kebutuhan hidup karyawan tersebut (Amalia & Fakhri, 2016)

Pemberian kompensasi terhadap karyawan memiliki fungsi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Tingkat kepuasan dalam kebijakan kompensasi yang tepat akan juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Yuniarsih & Suwanto, 2016). Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan X yang berlokasi di Medan.

Hendaknya kebijakan kompensasi didesain untuk mengapai tiga tujuan yaitu meningkatkan daya saing, keadilan dan kinerja. Biaya sebuah perusahaan seharusnya tidak dianggap kompensasi, akan tetapi dapat sebagai sarana untuk meraih keunggulan kompetitif dan alat untuk menyelaraskan aset perusahaan yang unik yaitu karyawan dengan strategi perusahaan (Armstrong & Taylor, 2014).

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Menurut Rivai (2011) “Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif”. Menurut Rivai (2013), bentuk dari kompensasi finansial yaitu: Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang kepada karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah adalah imbalan finansial langsung berdasarkan jumlah jam kerja. Insentif dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi batas

Menurut Rivai (2011) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”. Menurut Simamora (2016), kompensasi non finansial dapat dilihat dari: Pekerjaan, dapat berupa:

Tugas yang menarik , tantangan bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapatkan pengakuan, tujuan yang ingin dicapai. Lingkungan kerja, dapat berupa: Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, kerabat kerja yang menyenangkan

LANDASAN TEORI

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu (Setyaningrum dan Mukzam, 2018). Menurut Rivai dan Sagala dalam Tingkir (2015) indikator kompensasi finansial adalah :

- a. Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator :
 - 1) Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja.
 - 2) Upah : Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
 - 3) Insentif : Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator :
 - 1) Tunjangan kehadiran : Balas jasa berupa tunjangan yang didasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja.
 - 2) Program proteksi : Balas jasa perusahaan yang berupa jaminan asuransi.
 - 3) Kompensasi waktu tidak bekerja : Balas jasa berupa hari libur.
 - 4) Fasilitas : Balas jasa perusahaan berupa sarana prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tidak berbentuk uang. Menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Panggabean (2014) kompensasi non finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Mondy (2016) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bukan berbentuk uang, melainkan meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis tempat orang itu bekerja. Sedangkan menurut Lijian

Poltak Sinambella (2016) kompensasi non finansial adalah imbal jasa yang berupa kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya sendiri maupun dari lingkungan tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Mardiyanti et al (2018) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya sendiri dan lingkungan dimana orang itu bekerja.

Kinerja

Dalam Bahasa Inggris Performance yang berarti prestasi kerja merupakan dari kependekan dari kinerja (Hamali, 2018). Kinerja adalah Rasio atau perbandingan antara prestasi aktual dan standar prestasi yang berlaku di perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Hasibuan dalam Tangkir (2015) adalah :

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kreativitas
4. Kerjasama
5. Prestasi Kerja
6. Keprobadian
7. Tanggung jawab
8. Kedisiplinan

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan menelaah secara mendetail tentang latar belakang, sifat dan karakter ataupun ciri-ciri yang khas dari kasus yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan pada PT X. Pengumpulan Data dalam penelitian ini dengan Wawancara, Yaitu merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara atau tanya jawab secara langsung kepada pegawai/karyawan. Quisioner, yakni Memberikan daftar pertanyaan atau quisioner kepada pegawai/karyawan PT X. Jenis data yang digunakan adalah Data Kualitatif, yaitu data yang berupa uraian-uraian atau penjelasan-penjelasan yang dapat dipergunakan untuk menerangkan data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Data

Untuk memudahkan penganalisaan dan pembahasan dari hasil penelitian, maka berikut akan disajikan beberapa data yang diperoleh sebagai bahan pembahasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Identitas Responden

Berikut ini akan dijelaskan identitas responden yang meliputi : Umur dan jenis kelamin

a. Distribusi responden berdasarkan tingkat umur

Umur	Frekuensi Orang	Persentase (%)
< 30	11	55
31 - 50	9	45
Total		100

Dari tabel diatas, dapat diketahui responden yang memiliki umur dibawah 30 tahun sebanyak 11 orang (55%), sedangkan responden yang memiliki umur diatas 30 tahun sebanyak 9 orang (45%).

b. Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
Laki - laki	8	40
Perempuan	12	60
Total		100

Dari tabel diatas, dapat diketahui responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (40%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (60%).

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Setiap Indikator Pada Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial yang digunakan terdiri dari : gaji, insentif/bonus, dan tunjangan/asuransi. Secara lengkap distribusi jawaban responden terhadap masing-masing indikator kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel berikut:

Skala Indikator	Gaji	Insentif	Tunjangan/Asuransi
	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Sangat Setuju	4	0	6
Setuju	15	18	14
Tidak Setuju	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Total	20	20	20
-------	----	----	----

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa, jawaban responden kompensasi finansial untuk indikator gaji sebanyak 4 orang yang sangat setuju, 15 orang yang setuju, dan 1 orang yang tidak setuju. Sedangkan untuk indikator insentif untuk jawaban responden didapatkan skala indikator setuju sebanyak 18 orang dan tidak setuju sebanyak 2 orang, dan untuk indikator tunjangan/asuransi untuk jawaban responden didapatkan skala indikator dengan skala sangat setuju sebanyak 6 orang dan untuk setuju sebanyak 14 orang.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Pada Kompensasi Non Finansial

Skala Indikator	Lingkungan Kerja
	Jumlah
Sangat Setuju	2
Setuju	14
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	0
Total	20

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa, jawaban responden kompensasi non finansial untuk indikator lingkungan kerja sebanyak 2 orang yang sangat setuju, 14 orang yang setuju, dan 4 orang yang tidak setuju.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Dalam pengukuran kinerja karyawan, digunakan tujuh indikator dalam pengukuran karyawan yang terdiri dari : kesetiaan, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, kejujuran, Kerjasama, prakasa, dan ketaatan. Berdasarkan pengukuran penilaian kinerja karyawan, penilaian langsung dilakukan oleh atasan masing-masing responden data prestasi karyawan berdasarkan kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Nilai Bobot	Predikat	Frekuensi (org)	Persentase (%)
1	80-100	Istimewa	4	20
2	60-79	Baik	13	65
3	40-59	Sedang	3	15

4	20-39	Kurang	0	0
5	< 20	Buruk	0	0
Total			20	100

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden sebanyak 4 orang (20%) memiliki kinerja karyawan istimewa, dan sebanyak 13 orang (65%) memiliki kinerja karyawan baik, dan sebanyak 3 orang (15%) memiliki kinerja karyawan sedang. Berdasarkan data kinerja karyawan diatas, maka dapat didapatkan bahwa rata-rata responden yang diteliti memiliki kinerja karyawan yang baik. Jika dihubungkan kinerja karyawan baik terhadap kompensasi finansial dan non finansial termasuk relevan, mengingat data responden memberikan respon setuju terhadap faktor-faktor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan deskripsi data diatas bahwasanya pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan yaitu positif hal ini sesuai literatur Amalia dan Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa Penyesuaian dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting. Kompensasi merupakan suatu istilah yang mengacu pada imbalan finansial yang diterima masyarakat dari suatu hubungan kerja, sehingga hubungan ini menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dan karyawan beranggapan bahwa perusahaan tempat dia bekerja memahami dan mengetahui kebutuhan hidup karyawan tersebut

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Mondy, & Wayne. R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama
- Panggabean, & Mutiara, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia
- Rivai, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Salaga. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Setyaningrum, W. & Mukzam, M.D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.59 No.1, 115-124.
- Sinambela, L. P. (2016). *Lijan Poltak*. Bumi Aksara.
- Simamora. (2016). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Tingkir, M.S.D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *AGORA*, Vol.3 No.2, 16- 21.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta