

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI
FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PABRIK ES
KEMBANGBAHU LAMONGAN**
*(THE EFFECT OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL
COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF ICE FACTORY
EMPLOYEES KEMBANGBAHU LAMONGAN)*

Eva Murdiyanti Nengseh

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Lamongan

Email: Eva.ningsih119@gmail.com

Website:	Abstrak
<hr/>	<hr/>
Kata Kunci: <i>Kepuasan kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Nonfinansial</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode total sampling yang berjumlah 60 sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui variabel kompensasi finansial mempunyai nilai yang paling tinggi atau dominan dibandingkan dengan variabel kompensasi nonfinansial. Sedangkan untuk uji t diperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
<hr/>	<hr/>
Keywords : <i>Financial Compensation, Job Satisfaction and Nonfinancial Compensation</i>	Abstract
<hr/>	<hr/>
Alamat Kantor:	This study aims to determine the effect of financial and nonfinancial compensation either partially or simultaneously on employee job satisfaction. And to find out which variables have the most dominant influence on employee job satisfaction. This study used a total sampling method of 60 samples. The data analysis method used is multiple linear

regression, t test and F test. From the result of multiple linear regression analysis, it is known that the financial compensation variable has the highest or dominant value compared to the nonfinancial compensation variable. Meanwhile, for the t test, the calculation results $t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$, which means that the independent variable has a partial effect on the dependent variable. And the result of the F test obtained the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ so that the independent variables simultaneously affect the dependent variable.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis persaingan tidak hanya mengutamakan pada produk yang dihasilkan, tetapi juga akan persaingan dalam sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, dalam proses produksi suatu perusahaan membutuhkan faktor produksi demi melangsungkan proses produksinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan bersaing sebuah perusahaan dalam efisiensi, efektifitas, dan fleksibilitas. Banyak perusahaan yang belum menyadari pentingnya sumber daya manusia ini. Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja, adalah adanya keluhan dari pekerja sehubungan dengan pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun nonfinansial yang kurang memadai dimana hal tersebut mengurangi kepuasan kerja karyawan. Karena itu perusahaan perlu mengawasi kesepadanan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kontribusi pekerja kepada perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan tercapai melalui hasil kerja pada perusahaan.

Hasibuan (2017:119) menyatakan kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang secara langsung maupun tidak langsung diperoleh karyawan berupa uang sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mondy dalam Sudaryo (2018:34) kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk mata uang. Menurut Simamora dalam Fitra (2017: 54-55) indikator kompensasi finansial terdiri dari: Gaji, Bonus, dan Tunjangan.

Kompensasi nonfinansial menurut Mondy dalam Sudaryo (2018:35) adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan untuk karyawan, bukan berupa uang namun berupa fasilitas. Kompensasi nonfinansial ini ada dua jenis yaitu: *Nonfinancial the job* dan *Nonfinancial job environment*. Menurut Simamora dalam Grace (2017:3) indikator kompensasi nonfinansial terdiri dari: Tanggung Jawab, Pengakuan dan Rasa Pencapaian, dan Lingkungan Kerja.

Dengan adanya pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial kepada karyawan, maka dapat

memberikan rasa kepuasan bagi karyawan. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:202) kepuasan kerja merupakan sikap karyawan mengenai pekerjaan, kerja sama antar karyawan, manfaat yang diperoleh karyawan, serta pekerjaan lain yang berkaitan dengan faktor fisik dan mental. Dan juga menurut Afandi (2018:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yaitu termasuk sikap positif karyawan, meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Luthans (2011:141) indikator kepuasan kerja terdiri dari: Pekerjaan Itu Sendiri (*Work it self*), Promosi (*Promotion*), Atasan (*Supervision*), Rekan Kerja (*Workers*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018: 35-36) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk menentukan hipotesis dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode studi kepustakaan, wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Dan dalam penelitian ini proses penganalisaan hasil kuesioner menggunakan beberapa metode yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t (Parsil), Uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefesien Korelasi (r) hitung	Nilai Kritis (r) tabel	Validitas
1	<i>Kompensasi Finansial (X1)</i>	X1.1	0,855 0,848 0,802	0,254	Valid Valid Valid
		X1.2		0,254	
		X1.3		0,254	
		X1.3		0,254	
2	<i>Kompensasi Nonfinansial (X2)</i>	X2.1	0,761 0,747 0,780	0,254	Valid Valid Valid
		X2.2		0,254	
		X2.2		0,254	
		X2.3		0,254	

3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,733	0,254	Valid
		Y2	0,640	0,254	Valid
		Y3	0,932	0,254	Valid
		Y4	0,927	0,254	Valid

Sumber : Data spss diolah (2021)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi. Apabila jawaban kuesioner seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,783 > 0,60	Reliabel
2	Kompensasi Nonfinansial (X2)	0,637 > 0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,831 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data spss diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel (Kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kepuasan kerja) lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas maupun terikat berdistribusi normal dalam model regresi. Dalam penelitian ini terlihat bahwa gambar p-plot menunjukkan titik-titik yang mengikuti dan mendekati diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel *independen* < 10 dan nilai toleransinya > 0,10 atau 10%, yang berarti tidak ada korelasi antara variabel *independen* sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Dalam penelitian ini terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak

membentuk pola yang jelas, titik tersebut menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	1.568	1.752
1	<i>Store image</i>	.786	.129
2	<i>Store atmosphere</i>	.434	.140

Sumber : Data spss diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,568 + 0,786 X_1 + 0,434 X_2 + e$$

persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai beriku:

- Konstanta (α) = 1,568 merupakan konstanta yang artinya pengaruh variabel *independent* (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) dalam penelitian adalah 0, maka kepuasan kerja yang diperoleh adalah sebesar 1,568.
- $\beta_1 = 0,786$ artinya jika variabel kompensasi finansial meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak berubah maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,786.
- $\beta_2 = 0,434$ artinya jika variabel kompensasi nonfinansial meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak berubah maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,434.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel *independen* memiliki nilai signifikan yang arahnya positif. Dimana posisi variabel kompensasi finansial memiliki nilai dominan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97) koefisien determinasi bertujuan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4. Hasil Uji Kefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.566	1.540	1.696

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,581 yang artinya 52,1% variabel *independent* (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) mempunyai pengaruh sebesar 58,1% terhadap variabel *dependent* (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 41,9% dijelaskan oleh variabel lain selain penelitian ini.

6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.568	1.752		.895	.374		
Kompensasi finansial	.786	.129	.584	6.108	.000	.804	1.244
Kompensasi nonfinansial	.434	.140	.295	3.091	.003	.804	1.244

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari hasil uji t diatas dapat diketahui t hitung > t tabel dengan nilai 6,108 > 2,002. Maka H₀ ditolak, yang artinya variabel kompensasi finansial (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dari hasil uji t diatas diketahui juga t hitung > t tabel dengan nilai 3,091 > 2,2002. Sehingga H₀ ditolak yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi nonfinansial (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187.594	2	93.797	39.528	.000 ^b
Residual	135.256	57	2.373		
Total	322.850	59			

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 39,528 > 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 maka H₀ ditolak. Oleh karena itu

dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Kompensasi finansial dan Kompensasi nonfinansial) secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t didapatkan variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 6,108 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dan variabel kompensasi nonfinansial (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini terbukti nilai t_{hitung} 3,091 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikan 0,000.
2. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini terbukti dari nilai F_{hitung} 39,528 > F_{tabel} 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui $Y = 1,568 + 0,786 X_1 + 0,434 X_2 + e$. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas mempunyai nilai signifikan yang arahnya positif secara keseluruhan. Dimana variabel kompensasi finansial mempunyai nilai yang paling tinggi. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pada pabrik Es Kembangbahu Lamongan adalah variabel kompensasi finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau. Zafa Publishing.
- Arisya, I. Astuti. Sulisty. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi pada Karyawan Wisma SIER PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 77. Nomor 1 ; 34-38. Diakses 02 November 2020.
- Armida, Fitra. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BNI Syariah cabang Surakarta*. Skripsi. Salatiga. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Faliani, Astika. Muzkam. Ruhana, Ika. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi pada Karyawan Divisi Tower dan Approach Terminal (TWR & APP-TMA Airnav Indonesia cabang Aero traffic control (ATC) Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 26. Nomor 2 ; 4-5. Diakses 03 November 2020.
- Frediksz, Grace. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*. Volume 2. Nomor 2 ; 143-152. Diakses 12 Januari 2021.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono dkk) Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT Indeks.
- Rachmandika, I. Al Musadieq, M. Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 33. Nomor 1 ; 12-16. Diakses 02 November 2020.
- Rizky, Danny. Soe'ed M.H. Nurthahjono, G.E. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG cabang Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 1. Nomor 1 ; 5-7. Diakses 03 November 2020.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Salemba Empat.