

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Harum Sentosa Ruteng**

**Yulita Ndayung, Stefanus H. Gusti Ma, Marsel Nande**  
e-mail: [ephentino@gmail.com](mailto:ephentino@gmail.com), [marselnande74@gmail.com](mailto:marselnande74@gmail.com)

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Flores

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Harum Sentosa Ruteng Kabupaten Manggarai Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Jenis penelitian yang digunakan yakni kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Harum Sentosa Ruteng. Namun secara parsial variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompensasi finansial, kompensasi non finansial.

***ABSTRACT:** This study aims to determine whether financial compensation and non-financial compensation affect the performance of employees at PT. Inti Harum Sentosa Ruteng Manggarai Regency, East Nusa Tenggara Province (NTT). The type of research used is associative quantitative. The result of the study indicate that there is simultaneously the influence of financial and non-financial compensation variabels on employee performance at PT. Inti Harum Sentosa Ruteng. But partially the financial compensation variable does not affect the performance of employees while non-financial compensation affects the performance of employees of PT. Inti Harum Sentosa Ruteng.*

*Keywords: employee performance, financial compensation, non-financial compensation.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sebagai kumpulan subyek penggerak perusahaan (Pratama, 2015:1). Semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi perusahaan di era globalisasi ini menuntut pimpinan perusahaan untuk berkreasi dalam memanager agar tercapainya tujuan perusahaan. salah satu cara untuk menjamin tujuan tersebut yakni dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya, atau sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Panggabean, 2005:181) dan (Handoko, 2001:155).

Sebuah perusahaan yang sukses tidak terlepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2016: 44). Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

PT. Inti Harum Sentosa Ruteng berdiri tahun 2000 berada di Kabupaten Manggarai yang bergerak di bidang penjualan barang makanan dan minuman (*food*) dan (*non food*) bukan makanan dan minuman seperti soklin, wings, softener, sabun mandi, dan sebagainya. PT. Inti Harum Sentosa Ruteng tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan sehingga perusahaan tidak kehilangan

karyawan yang berprestasi dan tidak memiliki produktivitas yang baik. Dalam perusahaan ini tentunya membutuhkan karyawan dalam membantu memperlancar proses penjualan, karyawan yang bekerja aktif dalam perusahaan ini berjumlah 30 karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 6 orang dan berjenis kelamin laki-laki 24 orang. Pembagian kerja karyawan ada tiga bagian yaitu di bagian kator, gudang dan transportasi (ekspedisi).

Berdasarkan beberapa uraian di atas penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh penerapan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Menurut Bangun (2012: 255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada peerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya Warther dan Davis 1996: 379 (Wibowo, 2016: 289). Dari kedua pengertian kompensai menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya, yaitu balas jasa berbentuk kompensasi seperti uang dan fasilitas perusahaan yang diterima karyawan karena pekerjaan yang ia jalankan.

Lebih lanjut Bangun mengungkapkan, terdapat dua bagian kompensasi yakni kompesasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif, bonus, dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi dalam bentuk penghargaan-

penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas dan kantor yang lebih bergengsi. Jackson (1999), mengungkapkan kompensasi nonfinansial berupa imbalan karir (seperti: rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan sosial (seperti: simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas dan persahabatan).

### Kinerja Karyawan

Timpe mengatakan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Riyadi, 2011).

Menurut Brahmasari kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui

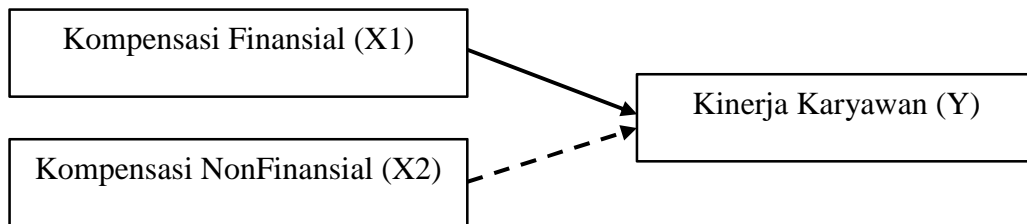
kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama (Irawan, 2014).

Indikator kinerja menurut Wirawan yakni: ketrampilan kerja, kulaitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, dan kuantitas pekerjaan (Usman, 2014).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Subyek penelitian ini yakni semua karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan total pertanyaan sebanyak 30 item pertanyaan. Hasil angket yang telah ditabulasi, selanjutnya dianalisis validitas dan realibilitas. Diakhiri dengan analisis regresi berganda.

Adapun rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Bagan Rancangan Penelitian

Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

diajukan semuanya valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang mana nilai  $r_{tabel}$  sebesar (0,361).

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

### PEMBAHASAN HASIL

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 30 butir pertanyaan yang

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	R <sub>Tabel</sub>	Hasil Uji
Variabel X <sub>1</sub>	5	0,401	0,361	Reliabel
Variabel X <sub>2</sub>	4	0,766	0,361	Reliabel
Variabel Y	21	0,942	0,361	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Program SPSS 16.00

Berdasarkan hasil uraian pada tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan sah atau reliabel karena semua indikator memberi nilai *cronbach's alpha* >  $R_{\text{tabel}}$  yang memiliki nilai sebesar 0,361.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = -0,011 + 0,631 X_1 + 0,378 X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan beberapa pernyataan yakni nilai  $-0,011$  menunjukkan rendahnya kinerja karyawan sebesar 11 persen jika kompensasi finansial dan nonfinansial diabaikan. Nilai koefisien kompensasi finansial sebesar 0,631 menunjukkan hubungan yang searah antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi finansial bertambah 1 persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 63,1 persen. Nilai koefisien kompensasi nonfinansial sebesar 0,378 menunjukkan hubungan yang searah antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi nonfinansial bertambah 1 persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 37,8 persen.

Hasil analisis korelasi dan analisis determinasi yakni nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,995, dengan taraf signifikansi 95 persen atau  $\alpha = 5\%$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Interpretasi koefisien korelasi rentangan 0,80 – 1 masuk dalam kategori sangat kuat (Sugiyono (2007)). Hasil analisis determinasi  $R^2$  sebesar 0,990, menunjukkan pengaruh variabel independen yakni kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 99 persen, sedangkan 1 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji F atau dengan kata lain uji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan

analisis data yang dilakukan diperoleh F hitung sebesar 6,643 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,35 dengan demikian terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji t atau uji koefisien regresi secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien variabel independen secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis uji t yang dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,791 lebih kecil dari nilai t tabel 2,04841 maka diasumsikan variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 98,737 lebih besar dari t tabel 2,04841.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, secara simultan terdapat hubungan yang tidak searah antara variabel kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi finansial dan nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini PT. Inti Harum Sentosa Ruteng maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kompensasi finansial dan nonfinansial yang diberikan bahkan dibawah rata-rata maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk PT. Inti Harum Sentosa Ruteng. Hasil analisis data ini sesuai dengan pernyataan Timpe, Irawan (2014) dan Usman (2014).

PT. Inti Harum Sentosa Ruteng telah memenuhi kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial terhadap karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kesesuaian gaji dengan ketrampilan ataupun dengan kemampuan yang dimiliki, tingkat kesesuaian gaji dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Selain gaji PT. Inti Harum Sentosa memberikan tunjangan

kepada karyawan yakni pada setiap hari raya keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya (THR). Dari aspek kompensasi nonfinansial, perusahaan memberikan peluang kenaikan jabatan dan pujian dari atasan. Selain peluang kenaikan jabatan dan pujian dari atasan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas kendaraan telah terpenuhi secara maksimal.

Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng. Hal tersebut diasumsikan bahwa tingkat gaji dan tunjangan hari raya tidak menjadi bagian terpenting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng. Dikatakan demikian karena perihal besaran tingkat gaji dan THR tidak menjadi prioritas karyawan dalam bekerja. Karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng tetap disiplin waktu, bertanggung jawab dengan tugasnya, selalu bekerja sama walaupun tingkat gaji dan THR tidak berubah.

Faktor lain yang menyebabkan karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng tetap bekerja dengan nyaman yakni minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan formal khususnya sektor jasa perusahaan. Berdasarkan data Peranan dan Laju Pertumbuhan Kategori Jasa Perusahaan di Kabupaten Manggarai (2015-2019) menunjukkan bahwa peranan kategori ini relatif kecil dibandingkan dengan peranan kategori lain. Laju pertumbuhan kategori jasa perusahaan cenderung mengalami perlambatan. Angka 5,96 persen pada tahun 2015 melambat hingga 5,82 persen pada tahun 2019. Tingkat pengangguran tahun 2019 mencapai 3,11 persen juga menjadi faktor pertimbangan karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng untuk tetap memberikan loyalitas terhadap perusahaan.

Kompensasi non finansial yang diberikan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng seperti yang diungkapkan oleh Jakson (1990) yakni rasa aman, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas dan persahabatan lebih dibutuhkan oleh karyawan dalam memberikan atau mempertahankan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman 2014. Usman melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Hasil penelitian secara simultan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng dengan taraf signifikansi sebesar 99 persen.
2. Secara parsial, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Harum Sentosa Ruteng.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat disarankan agar pimpinan PT. Inti Harum Sentosa juga memperhatikan dan meningkatkan kompensasi finansial sehingga tercapainya kualitas kerja yang optimal dan lingkungan kerja yang semakin lebih kondusif.

## Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Hasanuddin.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Trakindo Utama Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Irawan, D. H. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2).
- PDRB Kabupaten Manggarai Menurut Lapangan Usaha 2015-2019. Badan Pusat Statistik Kabupaten Manggarai Timur.
- Panggabean, Mutiara, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Pratama, D. H. 2015. Hubungan Antara Risiko Pekerjaan *Manual Handling*, Usia, dan Masa Kerja Dengan Risiko Gangguan Sistem Muskulosekeletal Pada Pekerja Bagian Perakitan Penulangan Besi Beton di PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Boyolali. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sari, G. A. W. P., Kusuma, L. G. L., & Mahadewi, N. P. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA ISSN*, 2338, 8633.
- Timpe, A. Dale. 1992. *The Art and Science of Business Management Performance*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.