

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA SOLUSI  
HUMANIKA (ISH) CABANG MALANG**

Disusun oleh:

**Alman Dwi Putra**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*

*almandwiputraa@gmail.com*

Dosen Pembimbing:

**Dr. Wahdiyati Moko, SE., MM.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika Cabang Malang. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengukuran variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini berdasarkan pada indikator-indikator yaitu gaji, tunjangan prestasi, insentif, promosi, dan lingkungan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 250 karyawan PT. ISH Cabang Malang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* dan jumlah sampel ditentukan dengan rumus *Slovin* sejumlah 71 karyawan PT. ISH Cabang Malang. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISH Cabang Malang.

**Kata kunci :** Kompensasi finansial, non finansial, kinerja karyawan.

**THE EFFECT OF FINANCIAL AND NON FINANCIAL  
COMPENSATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.  
INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA (ISH) IN MALANG**

**Alman Dwi Putra**

*Faculty of Economics and Business Brawijaya University*

*almandwiputraa@gmail.com*

**Supervisor:**

**Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM.**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of financial and non financial compensations on employee performance at PT. Infomedia Solusi Humanika In Malang. The type of this research is explanatory research which is intended to determine the effect of independent variables namely financial compensation and non-financial compensation on the dependent variable which is employee performance. Measurement of financial compensation variable and non-financial compensation variable in this study is based on several indicators like salary, allowances achievement, incentive, promotion, and environment. Data collection instruments used in the study is questionnaire. The population of this research are 250 employees of PT. ISH In Malang. Sample was taken using simple random sampling technique; furthermore, the sample size is determined by Slovin's formula that involved 71 employees of PT. ISH In Malang. Data analysis tools used are multiple regression. The results of this study indicate that financial compensation variable does not have significant effect on employee performance. Meanwhile, non-financial compensation variable has significant effect on employee performance at PT. ISH In Malang.

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

## PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan yang ada diperlukan kerjasama atau hubungan yang baik antara para pekerja selaku sumber daya manusia dengan perusahaan. Perusahaan harus memandang sumber daya manusia yang mereka miliki bukan sekedar sebagai pegawai atau pekerja untuk perusahaan, tetapi sebagai aset terpenting yang dimiliki perusahaan.

Tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi inilah yang membuat faktor finansial menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa merupakan kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung berupa gaji pokok, pembayaran prestasi, insentif, dan pembayaran tertanggung, dan yang tidak langsung adalah semua imbalan finansial di luar gaji seperti asuransi. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari karier dan lingkungan kerja (Rivai, 2010:358).

Kompensasi bukan hanya penting bagi para pekerja akan tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri, karena dengan adanya kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki. Salah satu cara manajer untuk

meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi (Bangun, 2012:255). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai yang lebih baik, serta meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Perusahaan harus dapat membuat program kompensasi yang baik. Hal itu akan mempengaruhi motivasi sumber daya manusia mereka karena dengan adanya program kompensasi yang baik, para pekerja akan memberikan kinerja yang baik pula. *Job performance / kinerja* adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani, 2013: 61). Kinerja seseorang umumnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan bekerja, sarana dan prasarana, faktor lingkungan kerja, dan program kompensasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT.

ISH dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. ISH. Terdapat beberapa penelitian mengenai kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana (2009) menyatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. Rosseleny (2012) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. Lizar (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa juga terdapat hubungan signifikan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Virda Elite Collection Malang.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008:159). Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa telah mereka berikan (Mondy, 2008:4). Menurut Rivai (2010:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Rivai (2010 : 358) membagi kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial :

1. Kompensasi finansial terdiri dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok/gaji, pembayaran prestasi, insentif dan pembayaran tertanggung. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari proteksi (asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun), komisi di luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti, sakit, cuti hamil), fasilitas (rumah, biaya pindah, kendaraan).
2. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua yaitu karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, dan pengakuan karya) dan karena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif).

Menurut Mangkunegara (2009:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
3. Standard dan Biaya Hidup Pegawai
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Permintaan dan Persediaan
6. Kemampuan Membayar

Menurut Mangkuprawira (2011:205) tujuan – tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

1. Memperoleh Personil yang Berkualifikasi
2. Mempertahankan Karyawan yang Ada
3. Menjalin Keadilan
4. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan
5. Mengendalikan Biaya
6. Mengikuti Peraturan Hukum
7. Memfasilitasi Pengertian
8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:113) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan. Terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.

3. Dukungan organisasi. Terdiri dari pelatihan dan pengembangan, standar kinerja, manajemen, dan rekan kerja.

Pengukuran kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:246) yaitu membagi tipe ukuran kinerja berdasarkan pada lingkup penggunaannya, dalam lingkup individual, tim, dan organisasional.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Malang (Y).
2. Kompensasi non finansial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Malang (Y).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanasi) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory* ini menguji suatu hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan saling berpengaruh antara satu dengan yang lain. Menurut Bungin (2008:38) penelitian eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan

PT. ISH Cabang Malang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Sedangkan untuk pengujian hipotesisnya yaitu uji t.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasinya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi tersebut.

## HASIL ANALISIS

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil yang diambil berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai t tabel, apabila nilai  $t_{hitung} > t$  tabel maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t$  tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Hasil dari Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coeficient $\beta$	t Hitung	Signifikansi
Konstanta		5,669	0,000
Kompensasi Finansial ( $X_1$ )	0,171	1,349	0,182
Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )	0,335	2,646	0,010
$\alpha$	= 0,05		
R	= 0,447		
R Square	= 0,200		
Signifikansi	= 0,001		
Adjusted R Square	= 0,176		
F hitung	= 8,498		
F tabel	= 3,132		
T tabel	= 1,668		

Berdasarkan tabel didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hasil t test antara variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung = 1,349 dan t tabel ( $\alpha=0,05$ ) sebesar 1,668. Hal ini menunjukkan t hitung < t tabel yaitu 1,349 < 1,668 maka pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil t test antara variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung = 2,646 dan t tabel ( $\alpha=0,05$ ) sebesar 1,668. Hal ini menunjukkan t hitung > t tabel yaitu 2,646 > 1,668 maka pengaruh Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Objek yang diteliti dalam penelitian ini memiliki perbedaan yaitu perusahaan *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja. Dalam hal ini perusahaan *outsourc*e melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk kemudian dipekerjakan ke perusahaan pengguna atau *user*. Oleh karena itu, karyawan bekerja dengan

sistem kontrak yang berlaku. Dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk karyawan *outsourcing*. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan. Presentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen, sebagai jasa bagi perusahaan *outsourcing*. Tidak semua karyawan *outsourcing* mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan *outsourcing* atas jasanya memberi pekerjaan untuk perusahaan lain. Hal ini lah yang menyebabkan karyawan tidak sanggup untuk mengikuti kebijakan kompensasi yang ada dan memang terbukti bahwa variabel kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi non finansial yang diterima karyawan dapat memenuhi harapan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadi karyawan tersebut, sehingga mampu memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan merasa mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan karena perusahaan juga memberikan kebijakan promosi sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan. Lingkungan kerja perusahaan sudah tergolong nyaman terbukti dari kondisi ruang kerja yang menurut

karyawan sudah rapi dan bersih. Selain itu komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan baik karena pejabat PT. ISH Cabang Malang memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan hal-hal penting yang sedang terjadi dan para karyawan berhak untuk mengetahuinya sehingga karyawan juga bisa ikut berkontribusi dalam suatu permasalahan. Hubungan komunikasi antar karyawan juga berjalan dengan baik karena setiap bagian membutuhkan satu sama lain dan perlu menjaga hubungan kerja dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman. Hal ini yang menyebabkan mengapa kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISH Cabang Malang.

Sesuai dengan teori harapan Mathis dan Jackson (2011:116) yang pada dasarnya keputusan perilaku individu tergantung pada harapan mereka akan satu perilaku cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan individu tersebut. Dengan kata lain, seseorang akan memberikan upaya-upaya untuk mencapai kinerja terbaiknya yang apabila dengan tingkat kinerja yang tinggi, individu tersebut akan memperoleh kompensasi sesuai dengan harapannya.

Selain itu, banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, kemampuan dan lain-lain. Variabel-

variabel tersebut bisa saja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. ISH Cabang Malang. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel yang berbeda.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika Cabang Malang. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Indikator kompensasi finansial yang paling rendah adalah gaji, artinya perusahaan memberikan gaji tetapi tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2010:741) tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Terbukti dengan hasil penelitian yaitu kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kedua indikator kompensasi non finansial yaitu indikator promosi dan indikator lingkungan memiliki nilai yang sama, artinya karyawan merasa promosi dan lingkungan kerja yang ada di

perusahaan sudah sesuai dengan harapan mereka. Hal ini didukung oleh teori harapan Mathis dan Jackson (2011:116) yang pada dasarnya keputusan perilaku individu tergantung pada harapan mereka akan satu perilaku cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan individu tersebut. Dengan kata lain, seseorang akan memberikan upaya-upaya untuk mencapai kinerja terbaiknya yang apabila dengan tingkat kinerja yang tinggi, individu tersebut akan memperoleh kompensasi sesuai dengan harapannya. Terbukti dengan hasil penelitian yaitu kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ditingkatkannya pemberian kompensasi non finansial, maka dapat memacu kinerja karyawan karena mereka merasa terdorong untuk bekerja lebih baik.

### **Saran**

1. PT. Infomedia Solusi Humanika Cabang Malang perlu mengkaji ulang program kompensasi finansial yang mereka terapkan, karena terbukti dari hasil penelitian variabel kompensasi finansial yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan prestasi, dan insentif masih dirasa kurang oleh karyawan dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISH Cabang Malang.



2. Dalam variabel kompensasi non finansial khususnya kesempatan promosi, PT. ISH Cabang Malang sebaiknya lebih meningkatkan hal tersebut dengan cara memberikan sosialisasi mengenai kebijakan tersebut kepada karyawan agar diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
3. Untuk lebih menguatkan semua hipotesis dan model konsep mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang sekiranya mampu menggambarkan fenomena-fenomena yang timbul dalam usaha menjelaskan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lain yang dapat digunakan seperti misalnya, motivasi, kepuasan kerja, kemampuan individu, dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2008. *Sosiologi Komunikasi*. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lizar, Akbal. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Virda Elite Collection Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB. Vol. 1. No. 2.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh, Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Nurdiana, Anik. 2009. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk Pabrik Tuban*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktek*. Rajawali Pers, Jakarta.

- Rosseleny, Astrid Ratna. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.