

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KOMPENSASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang)

Maytria Aghita
Endang Siti Astuti
Hamidah Nayati Utami,
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : aghitamaytria@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and explain a general description of the financial compensation (X_1), non financial compensation, satisfaction, and Employee Performance; know and explains the significant influence among the financial compensation and non financial compensation on satisfaction; know and explains the significant influence among financial compensation and non financial compensation on employee performance; know and explains the significant influence among satisfaction on employee performance; know and explains if there is a direct and an indirect influence between financial compensation and non financial compensation with satisfaction and employee performance or not. This research was an explanatory research using quantitative approach. The number of samples in the study as many as 50 respondents who is an employee of PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang. Sampling technique used was saturation sampling. Method of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques used are secriptive statistics and path analysis with the help of the program SPSS Statistics version 20.0 for windows.

Keywords : *the financial compensastion, non financial compensation, satisfaction, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kompensasi, dan kinerja karyawan; mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kompensasi; mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan; mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap kepuasan kompensasi; mengetahui dan menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kompensasi, dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 50 (limapuluh) responden yang merupakan seluruh karyawan PT. BRISyariah Kantor Cabang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisi jalur dengan bantuan program *SPSS Statistic* versi 20.0 *for windows*.

Keywords : *kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kompensasi kompensasi kompensasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan untuk karyawan sebagai balas jasa karyawan atas hasil kerja serta bantuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2006:442), kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa, kompensasi finansial yaitu kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji maupun insentif. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial atau kompensasi yang diberikan tidak berupa uang, misalnya; promosi jabatan, pujian, dan kendaraan kantor. Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarkan kualifikasi dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi tingkat kompetitif suatu perusahaan. Kompensasi dapat dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja dari karyawannya.

Kompensasi finansial dan non finansial diberikan perusahaan demi tercapainya kepuasan kompensasi karyawan, maka hal tersebut proporsional dengan kerelaan pekeja menggunakan kemampuannya dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini memungkinkan perusahaan tidak hanya mempertahankan eksistensinya, melainkan juga dapat tumbuh dan berkembang. Pemberian kompensasi harus tertata dan jelas sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Handoko (2000:155) dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan terutama kepuasan terhadap kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang diterapkan perusahaan. Kompensasi juga merupakan sistem imbalan yang mampu memberikan kepuasan kepada anggota organisasi dan dapat mempekerjakan pekerja dengan sikap positif serta bekerja dengan semangat demi kepentingan organisasi. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang dapat mengakibatkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan pekerja dengan sikap dan perilaku positif bekerja dengan semangat demi kepentingan organisasi.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan, (Simamora, 2004). Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Kepuasan karyawan akan memberikan nilai lebih kepada organisasi karena mereka memiliki rasa semangat dan nyaman terhadap organisasi dimana organisasi sendiri memberikan apa yang diinginkan karyawan untuk bekerja dan karyawan memberikan timbal balik dari apa yang telah diberikan organisasi namun sesuai batasan-batasan yang diberikan perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya, kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunanya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja sangat kuat pengaruhnya pada perusahaan yang menetapkan target secara kuantitas, oleh karena itu kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi. Secara teoritis kompensasi mempengaruhi kinerja seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2006:497), gaji dapat berfungsi sebagai motivator perilaku. Gaji mengikuti apa yang seharusnya terkait dengan kinerja.

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. (Brahmasari, 2008:129). Peningkatan produktivitas melalui kinerja karyawan merupakan perwujudan dari pengelolaan di bidang sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan

kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang diterapkan perusahaan, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Hal tersebut memberikan pandangan kepada pemberi kerja bahwa mereka harus lebih kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompentensi. (Rivai dan Basri, 2005:16).

Salah satu sektor perekonomian di Indonesia yang sedang berkembang pesat adalah perusahaan perbankan. Hal itu dibuktikan dengan jumlah perusahaan perbankan di Indonesia baik perbankan umum konvensional maupun perbankan umum syariah sebanyak 122 perusahaan (Sumber: <https://bi.go.id/>). Dengan jumlah tersebut menuntut masing-masing perusahaan untuk mendorong SDM yang ada untuk lebih produktif dan kompetitif guna mencapai tujuan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan perbankan saling bersaing dalam produk maupun SDM, untuk mendorong SDM agar mampu bersaing perusahaan perbankan mempunyai sistem kompensasi untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga rasa puas tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga di kota Malang terdapat salah satu perusahaan perbankan yang sedang berkembang yaitu BRISyariah. Dengan jumlah perusahaan perbankan yang ada di Kota Malang ini maka BRISyariah juga berupaya mendorong SDM yang ada untuk terus bersaing dengan perusahaan perbankan lain.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Departemen manajemen sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan aspek-aspek yang berkaitan dengan penetapan pemberian kompensasi. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dipertegas dengan pernyataan (Handoko, 2001:155) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Hal tersebut berarti, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan) yang sesuai.

Untuk menjelaskan pengertian tentang kompensasi, dapat dilihat dari kutipan beberapa ahli, sebagai berikut:

- a. Hasibuan (2005:118), mendefinisikan pengertian kompensasi sebagai “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Kompensasi merupakan komponen dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Sihotang (2007:220), mendefinisikan pengertian kompensasi sebagai “Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manager baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan.” Pengertian kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji atau upah karena gaji atau upah lebih mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas lain berupa barang berwujud non finansial.
- c. Dessler (2011:46), “Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.” Simamora (2006:442), “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.”

Kepuasan

Djati dan Khusaini (2003) mengungkapkan, banyak peneliti yang setuju bahwa administrasi kompensasi yang efektif mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kompensasi sangat penting karena jika kepuasan kompensasi rendah, maka kepuasan kompensasi juga rendah, konsekuensinya *turnover* dan *abstenteeisme* karyawan akan meningkat dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan. Semakin tinggi pembayaran, semakin puas kompensasi yang diterima. Lalu, biaya hidup, semakin rendah biaya hidup dalam masyarakat, semakin tinggi kepuasan kompensasi. Pendidikan, semakin rendah tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat kompensasi. Harapan di masa datang, semakin optimis dengan kondisi pekerjaan di masa datang, semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi.

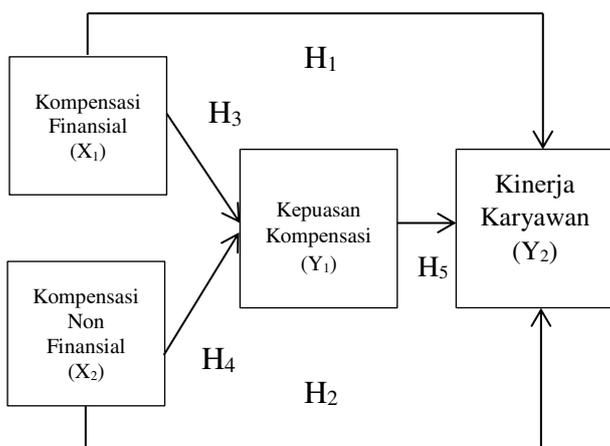
Menurut Schuler dan Jackson (1996) kepuasan karyawan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik administrasi kompensasi.

Kinerja

Dharma (2003:335), mengatakan bahwa untuk lebih menjamin keberhasilan dalam kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja. Berikut yang menjadi tolok ukur dari standar pengukuran kinerja:

- a. Kuantitas Hasil Kerja
- b. Kualitas Hasil Kerja
- c. Ketepatan Waktu

Model Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

- H₁ : Variabel kompensasi finansial (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂)
- H₂ : Variabel kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂)
- H₃ : Variabel kompensasi finansial (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kompensasi (Y₁)
- H₄: Variabel kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kompensasi (Y₁)
- H₅ : Variabel kepuasan kompensasi (Y₁) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Y₂)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian eksplanasi atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang yang terletak di Jalan Kawi No. 37 Kecamatan Klojen Kota Malang. Di dapat sampel sebanyak 50 orang responden Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kompensasi

Varaibel Terikat	Variabel bebas	Koefisien Jalur	t hitung	Sig
Y1	X1	0.510	4.123	0.000
	X2	0.303	2.448	0.018

R²₁ : 0,537

Sumber: Penulis, 2017

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel bebas	Koefisien Jalur	t hitung	Sig.t
Y2	X1	0.290	2.157	0.036
	X2	0.309	2.522	0.015
Y1	X1	0.297	2.185	0.034
	X2	0.297	2.185	0.034

R²₂ : 0,606

Sumber: Penulis 2017

Pengujian Kepuasan Kompensasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja karyawan

Direct Effect (pengaruh langsung) kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,290

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X_1 \times PY_2Y_1 \\ &= 0,510 \times 0,297 \\ &= 0,152 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PY_2X_1 + (PY_1X_1 \times PY_2Y_1) \\ &= 0,290 + 0,152 \\ &= 0,442 \end{aligned}$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,309

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_2X_2 \times PY_2Y_1 \\ &= 0,303 \times 0,297 \\ &= 0,090 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY_2X_2 + (PY_1X_2 \times PY_2Y_1) \\ &= 0,309 + 0,090 \\ &= 0,399 \end{aligned}$$

Secara keseluruhan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung X→Y	Pengaruh Tidak Langsung X→Y	Total Pengaruh
X1	Y1		0.510	-	0.510
X2			0.303	-	0.303
X1		Y2	0.290	0.152	0.442
X2			0.309	0.090	0.399
Y1			0.297	-	0.297

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Ketetapan Model

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,537)(1 - 0,606) \\
 &= 1 - (0,463)(0,394) \\
 &= 1 - 0,1824 \\
 &= 0,8176 \text{ atau } 81,76\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 81,76% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 81,76%. Sedangkan sisanya sebesar 18,24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa distribusi frekuensi pada variabel kompensasi finansial (X_1) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,77 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang merasa kompensasi finansial yang diberikan cukup tinggi. Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok, karyawan merasa gaji yang diterima dilihat dari masa kerja karyawan itu sendiri, karyawan merasa gaji yang diperoleh dilihat dari pengorbanan karyawan itu sendiri, karyawan merasa besar insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, karyawan juga merasa memperoleh insentif sesuai dengan jabatan dan kedudukan dalam perusahaan, karyawan juga merasa memperoleh asuransi kesehatan, karyawan juga merasa memperoleh tunjangan kesejahteraan keluarga, dan yang terakhir karyawan merasa memperoleh kemudahan dalam pengajuan cuti kerja. Masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun ada satu (1) item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,14. Item tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang sangat meyakini bahwa perusahaan memberikan asuransi

kesehatan yang sudah sesuai. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan pokok, sesuai dengan masa kerja dan pengorbanan karyawan, karyawan juga sudah merasa besar insentif sesuai dengan kinerja dan jabatan dalam perusahaan, karyawan juga sudah memperoleh asuransi kesehatan, tunjangan kesejahteraan keluarga, dan cuti kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.

Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif variabel kompensasi non finansial (X_2) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4.00 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi non finansial pada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang sudah tinggi. Karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan menarik, karyawan merasa mendapatkan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa mendapat pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan juga merasakan pencapaian terhadap kinerjanya, karyawan merasa suasana lingkungan nyaman, karyawan merasa rekan kerjanya menyenangkan, dan terakhir karyawan merasa memiliki pemimpin yang berkompeten. Masing-masing item memiliki rata-rata yang cukup tinggi, namun selalu ada item dengan rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,24. Item tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang sangat meyakini bahwa karyawan merasa suasana lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan. Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang merasa tugas-tugas yang diberikan sudah menarik dan mempunyai tantangan dalam menyelesaikan, karyawan juga merasa sudah mendapat pengakuan atas pekerjaan dan merasakan pencapaian atas kinerja karyawan itu sendiri, dan karyawan juga sudah merasakan bahwa suasana lingkungan kerja, rekan kerja, dan pemimpin sudah sesuai dengan harapan mereka.

Kepuasan Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa distribusi frekuensi pada variabel kepuasan kompensasi (Y_1) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,72 sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kompensasi karyawan PT. Bank BRISyariah

Kantor Cabang Malang sudah cukup tinggi. Karyawan merasa puas atas gaji yang pemberian gaji yang adil antar karyawan dan adil sesuai dengan beban kerja, karyawan merasa puas atas pemberian gaji sesuai dengan tingkat pendidikan dan tingkat pengalaman kerja, karyawan merasa puas atas sistem kompensasi perusahaan, karyawan juga merasa puas dengan evaluasi tingkat kompensasi yang dilakukan perusahaan. Masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun ada satu (1) item yang memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,90. Item tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang meyakini bahwa karyawan merasa puas atas pimpinan dan manajemen perusahaan yang sangat memperhatikan kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan. Berdasarkan data primer, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang sudah merasakan kepuasan terhadap kompensasi.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y_2) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,90 sehingga dapat diartikan kinerja karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh item dengan rata-rata tertinggi yakni sebesar 4,06 yang menyatakan bahwa karyawan merasa menyelesaikan pekerjaan secara rapi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari data primer bahwa kinerja karyawan PT. Bank BRISyariah sudah baik terutama dalam segi kualitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 50 responden karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang dapat digambarkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kompensasi, dan kinerja karyawan sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa karyawan merasa dengan diberikannya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dapat memberikan kepuasan terhadap kompensasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kompensasi

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,510 diartikan bahwa kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,510 terhadap kepuasan kompensasi karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil dari analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan *alpha* (α) 0,05 ($0,000 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kompensasi karyawan dimana semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kompensasi yang dimiliki karyawan. Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa tujuan kompensasi finansial adalah meningkatkan kepuasan kompensasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2008:84), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja, hasil kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi itu sendiri. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Soesatyo (2005) bahwa, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan akan kompensasi itu sendiri.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kompensasi (Y_1)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,303 diartikan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,303 terhadap kepuasan kompensasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,018 dengan *alpha* (α) 0,05 ($0,018 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kompensasi. Hal ini didukung dengan pernyataan Hasibuan (2008:121), dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Soesatyo (2005) bahwa

kompensasi non finansial juga ikut berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi.

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,290 dapat diartikan bahwa kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang berpengaruh positif sebesar 0,290 terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil dari analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,036 dengan α (α) 0,05 ($0,036 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pula oleh Hasibuan (2008:117):

“Balas jasa inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya jika yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.” Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya dari Prasetya (2011) dan Widyaningtyas (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,309 dapat diartikan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan PT. Bank BRISyariah memiliki pengaruh positif sebesar 0,309 dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,015 dengan α (α) 0,05 ($0,015 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini didukung pula oleh Menurut Simamora (2006:451), kebijakan kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Bukan hanya itu, pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan semangat kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini juga mendukung

penelitian sebelumnya dari Prasetya (2011) dan Widyaningtyas (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil uji *path* menunjukkan nilai koefisien jalur 0,297 dapat diartikan bahwa kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang memiliki pengaruh positif 0,297 dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan pada hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,034 dengan α (α) 0,05 ($0,034 > 0,05$) membuktikan H_0 ditolak dan H_5 diterima. Andhi (2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Nugraha (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kompensasi (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kompensasi (Y_1) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kompensasi (Y_1).
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) memberikan pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kompensasi (Y_1) sebesar 0,153 dan mempunyai total pengaruh sebesar 0,442.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi finansial, karena variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kompensasi, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta kepuasan kompensasi yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid Satu*. Jakarta: PT. Indeks

_____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid Satu*. Jakarta: PT. Indeks

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

_____. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

_____. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE

_____. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE

Hariandja, Marihot T. Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

_____. 2011. *Human Reosourse Management. Tenth Edition*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. Edisi Satu*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sahid, Handoko. 2008. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada

- Schuler, Randal S., & Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. STIE: YPKN
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE: YPKN

Website dan Jurnal :

<https://bi.go.id/>

- Afrida, Zairina, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis
- Brahmasari, I.A & Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kompensasi Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Harnanik, 2005. *Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan atas Kelas, dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Soesatyo, Yoyok. 2005. *Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk, Surabaya*. Jurnal Aplikasi Manajemen
- Djati, S. Pantja & Khusaini, M. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pasuruan)*. Jurnal Ekonomi Manajemen