

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk)**

**Iman Rachmandika**  
**Mochammad Al Musadieg**  
**Yuniadi Mayowan**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail irachmandika@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The kind of this research is explanatory research and by using simple random sampling. Data collection by distributing questionnaire to respondents or employee 98 PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Data analysis in this research used descriptive statistical analysis and using multiple linear regression analysis by SPSS Program v 23.0.0. Based on analysis data, it can be described that each result of respondents about financial compensation score average in 4,03. In variable of non-financial compensation shows average 4,02. Then, for variable of job satisfaction of employees have average 4,04. Result of multiple linier regression that simultaneously and partially variable of financial compensation and non financial compensation have significant influence on satisfaction of employee. It is supported by result of simultaneous test indicates that  $F$ -significance  $0,000 < 0,05$ . The regression coefficient obtained in this study of 0,591 which means that the variable of financial compensation and non financial compensation have influence of 59,1% towards job satisfaction of employee, while the remaining 40,9% are effected by other variable unobserved in this research. Financial compensation has significant influence on job satisfaction of employee which has  $t$  significance for  $0,003 < \alpha = 0,005$ . Non financial compensation has significant influence on job satisfaction of employee ( $Y$ ) which has  $t$  significance for  $0,000 < \alpha = 0,005$ .*

**Keywords:** *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Job Satisfaction of Employees*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan kepada 98 karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis linear berganda dibantu dengan komputer program *SPSS 23.0.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa masing-masing total jawaban responden tentang kompensasi finansial, mempunyai rata-rata nilai sebesar 4,03. Pada variabel kompensasi non finansial menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,02. Pada variabel kepuasan kerja karyawan mempunyai total nilai rata-rata sebesar 4,04. Hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan diperoleh signifikansi  $F$  sebesar  $0,000 < 0,005$  dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 59,1%, sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,003 < \alpha = 0,05$ . Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,00 < \alpha = 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja Karyaw*

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk berkompetisi dalam segala hal, yang salah satunya menghadapi persaingan usaha global yang ditandai dengan terbukanya persaingan ketat di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut.

Salah satu program yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Menurut Dessler (1998:85) "Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari atas pekerjaan mereka". Menurut Bangun (2012:255) "Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya". Karyawan menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang di miliki dan perusahaan memberikan kompensasi atas apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat sasaran dan sesuai harapan, akan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif sehingga akan tercapai kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2011:741) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi non finansial kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi non finansial terdiri

dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi yang diberikan sesuai dan memadai dengan aturan yang berlaku, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pekerjaan dan kondisi diri karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2007:156) "Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Hal serupa juga di kemukakan oleh Handoko (2008:193) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi yang telah diberikan oleh PT Semen Indonesia (Persero) Tbk terhadap kepuasan kerja para karyawannya. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh PT Semen Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan yang dapat menjadikan beban bagi perusahaan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, karena PT Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah perusahaan BUMN yang mengandalkan pemberian aspek kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Berdasarkan uraian, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk)**.

## KAJIA PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi memberikan dampak yang penting bagi karyawan dan perusahaan sebab kompensasi saling menyatukan dua kepentingan antara karyawan dan perusahaan dalam lingkungan kerja. Menurut Handoko (2008:155) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Martoyo (2007:120) “Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang”.

### Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2011:741) jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah atau gaji dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi tidak langsung atau tunjangan terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi liburan, berbagai macam asuransi, dan pemberian tunjangan hari raya. Kompensasi non finansial dapat berupa pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan.

Jenis-jenis kompensasi finansial menurut Hariandja (2009:224):

#### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti gaji atau upah, bonus, dan komisi.

##### 1) Gaji atau Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian

keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

#### b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### Kompensasi Non Finansial

#### a. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri

Menurut Handoko (2008:442) menjelaskan bahwa “Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik”. Dalam hal ini menjelaskan kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dengan baik, karena pekerjaan yang diberikan menarik dan mempunyai tantangan dalam pengerjaannya. Karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang karena diberikannya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab.

#### b. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2005:27) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sitohang (2007:227) “Suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas kendaraan, perumahan, peralatan rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan”. Kompensasi tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih untuk perusahaan.

### Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2008:193) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, meskipun kompensasi tersebut itu penting bagi dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2006:109):

- a. Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan yang menarik, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.
- b. Gaji  
Uang tidak hanya untuk membantu karyawan dalam kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketepatan waktu pembayaran gaji dan sistem pemberian gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.
- c. Promosi  
Kesempatan promosi yang sama antar karyawan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan, tetapi individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering juga dapat mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja yang telah dilakukan.
- d. Pengawasan  
Pengawasan (supervisi) yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal antara atasan dan bawahan dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

- e. Kelompok kerja  
Kelompok kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu terutama kelompok kerja yang bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan dan nasihat.
- f. Kondisi kerja  
Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan serta keselamatan kerja yang diperhatikan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan bersih akan lebih mudah bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan objek dan tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena menjelaskan suatu pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya hubungan adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk yang berlokasi di Jalan Veteran Gresik 61122 Jawa Timur, Indonesia. Data tahun 2015 menunjukkan jumlah karyawan PT. Semen Indonesia (Tbk) Persero berjumlah 6.336 orang. Mengingat jumlah tersebut terlalu banyak untuk langsung digunakan sebagai sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% untuk mendapatkan jumlah sampel yang diinginkan. Perhitungan menggunakan rumus Slovin didapat hasil sebesar 98,45 dengan pembulatan maka jumlah sampel menjadi sebanyak 98 orang.

Teknik analisis data yang digunakan:

1. Analisis Data Deskriptif  
Menurut Sugiyono (2010:207), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul”.
2. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis regresi linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling mempengaruhi variabel terikat.

#### b. Uji F

Uji simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan dan derajat kebebasan yang telah ditentukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 23.0.0* didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1 Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.113	4.791		2.737	.007
X1	.769	.254	.269	3.028	.003
X2	1.022	.163	.559	6.286	.000

Sumber Data Diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,113 + 0,769 X_1 + 1,022 X_2$$

$Y$  = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) yang nilainya akan diprediksi oleh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ).

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 13,113 ini menunjukkan jika variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) diabaikan atau diasumsikan 0, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah 13,113 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi

non finansial ( $X_2$ ) dalam perusahaan, maka besarnya kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 13,113.

- 2) Nilai koefisien kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar + 0,769 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) + 0,769. Koefisien variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) bernilai positif artinya, bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi finansial ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebesar + 1,022 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) + 1,022. Koefisien variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) bernilai positif artinya, bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi non finansial ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) semakin meningkat

### Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.769	.591	.583

Sumber : Data Diolah, 2016

- 1) Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai R sebesar 0,769. Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,769 atau 76,9% antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,600- 0,799. Hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi

finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan.

- 2) Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* adalah sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 59,1%. Jadi, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi linier ini mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) apakah memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Dapat juga dikatakan jika signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $> 0,05$
- 2)  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $< 0,05$

**Tabel 3 Hasil Uji t / Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.113	4.791		2.737	.007
	X1	.769	.254	.269	3.028	.003
	X2	1.022	.163	.559	6.286	.000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Uji t antara kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hitung} = 3,028$  sedangkan  $t_{tabel}$

( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 98) adalah sebesar 1,984 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,028 > 1,984$  atau nilai signifikan  $t$   $0,003 < \alpha = 0.05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengaruh kompensasi finansial ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan.

- 2) Uji t antara kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hitung} = 6,286$  sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 98) adalah sebesar 1,984 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,286 > 1,984$  atau nilai signifikan  $t$   $0,000 < \alpha = 0.05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pengaruh kompensasi non finansial  $X_2$  terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan.

### b. Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Dapat dikatakan jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $> 0,05$
- 2)  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Nilai Sig  $< 0,05$

**Tabel 4 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3994.846	2	1997.423	70.907	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2760.639	98	28.170		
	Total	6755.485	100			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 21 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 70,907, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; df regresi = 2 : df residual = 98) adalah sebesar 3,089, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $70,907 > 3,089$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  0.05, maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ), mayoritas responden cenderung sangat setuju bahwa kompensasi finansial yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan total nilai rata-rata sebesar 4,03 yang artinya berada pada kategori baik. Nilai *mean* tertinggi terletak pada *item* pernyataan  $X_{1.3}$  yaitu perusahaan membayar gaji tepat waktu dengan rata-rata hitung sebesar 4,52. Untuk *item* ketiga yaitu perusahaan membayar gaji dengan tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 58 responden atau 57,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 38,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 2,97%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 0,99%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada *item* ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,55 yang berarti *item* ini terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan dikategorikan sangat baik.

#### b. Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ), mayoritas responden cenderung setuju bahwa kompensasi non finansial yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah terlaksana dengan baik. Pernyataan ini mengacu pada rata-rata hitung variabel tersebut yang berada pada angka 4,02 dan masuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada *item* pernyataan  $X_{2.8}$  yaitu mengenai hubungan anda dengan rekan kerja baik (termasuk atasan, bawahan dan karyawan lain). Untuk *item* kedelapan yaitu hubungan anda dengan rekan kerja baik (termasuk atasan, bawahan dan karyawan lain) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 28,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 63 responden atau 62,38%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 8,91%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Pada *item* ini dapat diketahui bahwa *mean* sebesar 4,20 yang berarti *item* ini terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan dikategorikan baik.

### c. Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), mayoritas responden cenderung setuju bahwa kepuasan kerja yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah tercipta dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *mean* sebesar 4,04. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada *item* pernyataan  $Y_6$  dan  $Y_{17}$  saya puas dengan ketepatan waktu pembayaran gaji yang diberikan oleh perusahaan dan mengenai keselamatan kerja karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan total nilai rata-rata sebesar 4,32 yang berada dikategori sangat baik. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sendiri memiliki Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan OHSAS (*Occupational Health & Safety Assessment Series*) 18001:2007 yang keduanya merupakan standar internasional untuk penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau biasa disebut SMK3. Tujuannya adalah perlindungan terhadap para pekerja dari hal-hal yang tidak diinginkan yang timbul dari lingkungan kerja dari pekerjaannya yang berdampak terhadap kesehatan dan keselamatan para pekerja dan tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

#### 1. Simultan dan Parsial

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis linier berganda pada uji F dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05). Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $70,907 > 3,089$  dan nilai signifikansi  $F(0,000) < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ), kompensasi non finansial ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,028 > 1,984$  dan nilai sig t ( $0,003$ )  $< \alpha = 0,05$ , maka pengaruh kompensasi finansial  $X_1$  terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan pemberian kompensasi finansial ( $X_1$ ) yang diberikan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $6,286 > 1,984$  dan nilai sig t adalah sebesar  $(0,000) < \alpha = 0,05$ , maka pengaruh kompensasi non finansial  $X_2$  terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi non finansial atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Aktivitas pemberian kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) yang dilakukan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu cara yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Hal ini di dukung dalam hasil hitung secara simultan saat PT Semen Indonesia (Persero) Tbk memberikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama hal ini akan diikuti dengan meningkatnya pula kepuasan kerja karyawan (Y) yang ada dalam perusahaan, karena nilai dari hasil hitung menunjukkan nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sudah mampu memberikan kompensasi, baik itu secara finansial maupun non finansial secara tepat guna.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang telah diberikan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah mampu memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya. Dalam hal ini perusahaan telah mampu untuk selalu menjaga kepuasan kerja karyawannya, karena saat kepuasan kerja menurun hal itu dapat menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kompensasi non finansial mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar pada PT Semen Indonesia

(Persero) Tbk. Variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel kompensasi finansial, maka variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sudah mampu menerapkan lingkungan kerja dan pekerjaan yang ada pada karyawan sudah sesuai dengan tingkat kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

### Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap kompensasi non finansial, karena variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya dengan mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan memberikan tanggung jawab yang lebih terhadap para karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Dilihat dari item *mean* X1.6 pada variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) memiliki nilai terendah yaitu mengenai karyawan memperoleh liburan. Dalam hal ini PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang sifatnya *outbond*. Saat pemberian pelatihan yang bersifat *outbond* karyawan dapat memperoleh dua hal yang bersifat positif yaitu karyawan memperoleh liburan yang juga sekaligus mempunyai manfaat yaitu membentuk *leadership* dan *team building* karyawan.
3. Dilihat dari item *mean* X2.1 pada variabel kompensasi non finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai terendah yaitu mengenai tugas yang menarik. Dalam hal ini PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat membuat karyawan tidak jenuh dengan tugas yang tidak menarik dengan cara merotasi jabatan setiap beberapa periode. Hal ini dirasa efektif agar karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan yang sama/monoton hingga bertahun-tahun selama ia bekerja.
4. Dilihat dari item *mean* pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai

terendah *item* saya puas dengan promosi jabatan atas dasar senioritas karyawan dalam perusahaan. Sebaiknya perusahaan harus mampu melaksanakan promosi jabatan dengan lebih objektif tanpa harus memandang atas dasar senioritas pada perusahaan.

5. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi dalam perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia diterjemahkan oleh Benyamin Molan*. Indonesia : PT. Indojoya Multitama
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE-Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE- Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM untuk perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sitohang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramota
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta