

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)**

Putri Nugrahanti
Bambang Swasto Sunuharyo
Hamidah Nayati Utami
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: Putri.nugrahanti5@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of research to know and explain significant influence between financial compensation ,job satisfaction and achievement employee work. This research used explanatory research with a quantitative approach. The sample taken in this research are many as 53 respondents of PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. This research using proportionate statisfied random sampling. Methods of data collection using questionnaires and documentation. The data analysis techniques used in research is descpritive statistics and path analysis with program SPSS.The research results shows financial compensation have a significant influence on job satisfaction with significant score 0,001, non financial compensation have a significant influence on job satisfaction with significant score 0,038, financial compensation have a significant influence on achievement employee work with significant score 0,037, non financial compensation have a significant influence on achievement employee work with significant score 0,045, job satisfaction have a significant influence on achievement employee work with significant score 0,014. Recommendation for futher research in to develop the research with replacing or adding other variables that could effect the job satisfaction and achievement employee work.

Keyword: financial compensation, no financial compensation, job satisfaction, achievement employee work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial,kompensasi non finansial, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden yang merupakan karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate statisfied random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis jalur dengan bantuan program SPSS.Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001,kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,038,kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,037,kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045,kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,014. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya ialah untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin maju sekarang ini, menuntut perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, ini dilakukan karena semakin besarnya industri tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas semakin sedikit dan terbatas. Perusahaan menargetkan untuk selalu berkembang dengan baik secara finansial (*profit*) maupun non finansial (*market share*). Kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi. Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan (Riani, 2013).

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem pemberian kompensasi dalam perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi perusahaan. Perusahaan harus menyeimbangkan biaya kompensasi untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan dan kinerjanya. Kesalahan dalam menetapkan kompensasi dapat membuat perusahaan mengalami kerugian, karyawan yang ada akan merasa tidak puas dan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Pemberian kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan, ketika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapan maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya merupakan permasalahan yang serius yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa adanya peran dari pihak perusahaan dan kemauan dari karyawan itu sendiri.

Perusahaan yang tergolong maju biasanya mengaitkan kompensasi dengan kepuasan dan prestasi kerja. Adapun prestasi kerja menurut Hasibuan (2012:87), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan secara baik. Tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja,

ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi baik dalam bentuk finansial dan non finansial yang diterapkan oleh perusahaan, lingkungan kerja dan beberapa faktor lainnya

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Perusahaan ini merupakan BUMN yang bergerak pada bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Peneliti memilih tempat penelitian di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang untuk mengkaji sejauhmana pengaruh pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan, apakah pemberian kompensasi sudah sesuai atau belum, ini dikarenakan apabila pemberian kompensasi belum sesuai maka kepuasan kerja tidak akan tercapai dan menurunnya prestasi kerja karyawan, sebaliknya apabila pemberian kompensasi sudah sesuai maka kepuasan kerja akan tercapai dan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
2. Apakah kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang?
3. Apakah kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
4. Apakah kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang?
5. Apakah kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
7. Apakah kompensasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
8. Apakah kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) melalui

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Rivai (2004:357),” Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan menurut Swasto (2011:79) Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi.

1) Jenis-jenis Kompensasi

a. Kompensasi finansial

Adapun jenis-jenis kompensasi finansial menurut Simamora (2006:444), yaitu :

a) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

1. Gaji atau upah

Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja semakin besar bayarannya).

2. Insentif

Insentif adalah merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang diharapkan pemberian insentif ini akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja.

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan seperti asuransi, asuransi kesehatan dari perusahaan, tunjangan hari raya (THR) dan dana pensiun.

b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Martoyo (2007:120) “kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung”.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2011:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

a. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) pengukuran kepuasan kerja ada 5, antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana perusahaan memberikan tugas yang menarik, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.
- b. Gaji. Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji, dan sistem pemberian gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.
- c. Promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi merupakan salah satu penentu kepuasan kerja.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku serta hubungan yang baik akan menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
- e. Rekan kerja. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu terutama rekan kerja yang bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan dan nasihat.

3. Prestasi Kerja Karyawan

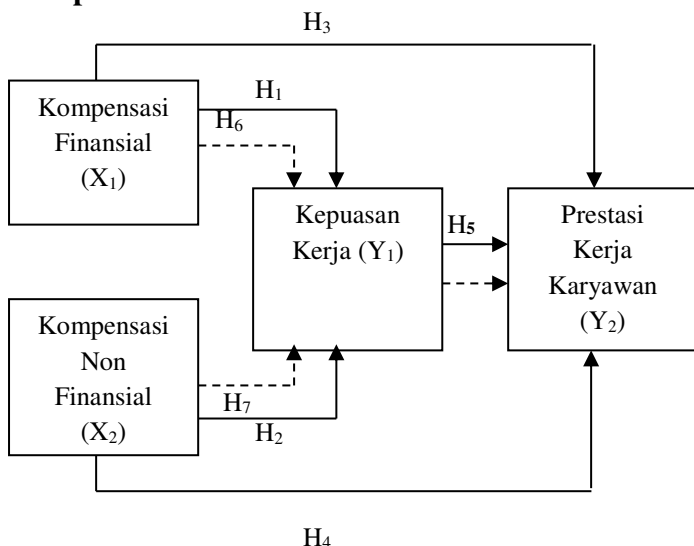
Menurut Sutrisno (2009:164) “Prestasi kerja adalah sebagian hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Sedangkan menurut Hasibuan, (2010:94) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.”

a. Penilaian Prestasi Kerja

Adapun cara penilaian prestasi kerja menurut Dharma (2003:355) mempertimbangkan 3 (tiga) hal berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai dan sesuai dengan standar perusahaan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan seperti ketelitian, kerapian dan cekatan dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya hasil pekerjaan yang dikerjakan dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- H₁** :Kompensasi finansial (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- H₂** :Kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- H₃** :Kompensasi finansial (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- H₄** :Kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan (Y₂) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

- H₅** :Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- H₆** :Kompensasi finansial (X₁) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂) melalui kepuasan kerja (Y₁) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- H₇** :Kompensasi non finansial (X₂) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂) melalui kepuasan kerja (Y₁) PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan pada 53 orang karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dengan menggunakan rumus *slovin*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berikut presentase masing-masing item penelitian pada tabel dibawah ini:

a. Kompensasi Finansial

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

Item Variabel	Mean
Kesesuaian gaji yang saya terima dalam memenuhi kebutuhan pokok	4,21
Gaji yang saya terima sesuai dengan UMK	4,13
Ketepatan waktu dalam pemberian gaji	4,32
Gaji yang saya terima sesuai dengan kesepakatan antara saya dengan perusahaan	4,21
Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil yang saya kerjakan	4,11
Mean Indikator Gaji	4,19
Insentif yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini	4,11
Insentif yang saya terima sesuai dengan harapan	4,15
Mean Indikator Insentif	4,13
Saya sebagai karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan	4,15

Saya sebagai karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)	4,28
Mean Indikator Tunjangan	4,21
Grand Mean Variabel Kompensasi Finansial (X₁)	4,19

Sumber : data primer diolah 2016

b. Kompensasi Non Finansial

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel kompensasi non finansial dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)

Item Variabel	Mean
Saya sebagai karyawan mendapat tugas yang menarik	4,29
Saya sebagai karyawan mendapat tantangan untuk mengerjakan suatu pekerjaan	4,39
Saya sebagai karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan	4,47
Mean Indikator Kompensasi yang Berkaitan dengan Pekerjaan	4,38
Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya menyenangkan	4,43
Saya merasa bahwa rekan kerja saya menyenangkan	4,43
Mean Indikator Kompensasi yang Berkaitan dengan Lingkungan Pekerjaan	4,43
Grand Mean Variabel Kompensasi Non Finansial (X₂)	4,40

Sumber : data primer diolah 2016

c. Kepuasan Kerja

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Item Variabel	Mean
Saya sebagai karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang menantang	4,04
Saya sebagai karyawan memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian tugas	4,15
Mean Indikator Kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri	4,09
Saya sebagai karyawan merasa sistem pemberian gaji sudah sesuai	4,06
Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya sebagai karyawan	4,09
Mean Indikator Kepuasan dengan Gaji	4,07
Saya mendapat dukungan atasan terhadap pekerjaan	4,15
Hubungan antara atasan dengan bawahan sangat baik	4,17
Mean Indikator Kepuasan dengan Pengawasan	4,16
Tiap karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerja	4,19
Tiap karyawan mendapatkan nasihat dan bantuan dari rekan kerja	4,13
Mean Indikator Kepuasan dengan Rekan Kerja	4,16
Grand Mean Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)	4,12

Sumber : data primer diolah 2016

d. Prestasi Kerja Karyawan

Presentase distribusi frekuensi untuk item variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

Item Variabel	Mean
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	4,09
Saya dapat meningkatkan jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	4,13
Mean Indikator Kuantitas	4,11
Saya sebagai karyawan merasa sudah teliti dalam penyelesaian pekerjaan	4,13
Saya sebagai karyawan merasa sudah cekatan dalam melakukan pekerjaan	4,15
Mean Indikator Kualitas	4,14
Saya sebagai karyawan telah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang ditentukan	4,15
Saya tepat waktu dalam bekerja	4,11
Mean Indikator Ketepatan Waktu	4,13
Grand Mean Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)	4,13

Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel kompensasi finansial menunjukkan rata-rata sebesar 4,19, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi finansial yang didapat di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Variabel kompensasi non finansial menunjukkan rata-rata sebesar 4,40, hal ini berarti responden sangat setuju mengenai kompensasi non finansial yang didapat di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 4,12, hal ini berarti kepuasan kerja pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tinggi, selanjutnya variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,13, hal ini berarti prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tinggi.

Hasil Analisis Jalur (PathAnalysis)

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Pengaruh (X₁, X₂ terhadap Y₁)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Y ₁	X ₁	0,484	3,570	0,001	Signifikan
	X ₂	0,289	2,131	0,038	Signifikan
R		: 0,713			
R square (R ²)		: 0,509			
Adjusted R Square		: 0,489			

Sumber : data primer yang diolah tahun 2016

a. Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil uji *path* menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta sebesar 0,484 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig.<0,05) yang

berarti H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Handoko (2000:155) yaitu “suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

b. Pengaruh Langsung Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil uji *path* menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan hasil koefisien beta sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 (sig.<0,05) yang berarti H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini mendukung teori Sofyandi (2013:162) yang menyatakan tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

hasil koefisien beta 0,264 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 (sig.>0,05) yang berarti H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2000:117) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

Berdasarkan hasil uji *path* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil koefisien beta sebesar 0,325 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 (sig.>0,05) yang berarti H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima. penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson dalam Wibowo (2011:509) bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Pengaruh (X₁, X₂, Y₁ terhadap Y₂)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Y ₂	X ₁	0,295	2,143	0,037	Signifikan
	X ₂	0,264	2,058	0,045	Signifikan
	Y ₁	0,325	2,535	0,014	Signifikan
R		: 0,788			
R square (R ²)		: 0,605			
Adjusted R Square		: 0,581			

Sumber : data primer yang diolah tahun 2016

c. Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

Hasil uji *path* menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil koefisien beta 0,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 (sig.>0,05) yang berarti H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini mendukung pendapat Handoko (2008:184) yang menyatakan bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun drastis

d. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

Hasil uji *path* menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan

Pengujian Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada hubungan kompensasi finansial dengan prestasi kerja karyawan terdapat dugaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Perhitungan besarnya pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediator adalah sebagai berikut:

Direct Effect (pengaruh langsung) kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,295

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X_1 \times PY_2Y_1 \\ &= 0,484 \times 0,325 \\ &= 0,157 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY_2X_1 + (PY_1X \times PY_2Y_1) \\ &= 0,295 + 0,157 \\ &= 0,452 \end{aligned}$$

Direct Effect (pengaruh langsung) kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,264

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_2X \times PY_2Y_1 \\ &= 0,289 \times 0,325 \\ &= 0,094 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Efect (TE)} &= PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1) \\ &= 0,264 + 0,094 \\ &= 0,358 \end{aligned}$$

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X terhadap Y

Variabel Bebas	Variabel Mediator	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X ₁	Y ₁		0,484	-	0,484
X ₂			0,289	-	0,289
X ₁		Y ₂	0,295	0,157	0,452
X ₂			0,264	0,094	0,358
Y ₁			0,325	-	0,325

Sumber : data primer yang diolah 2016

f. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Finansial (X₁) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂) melalui Kepuasan Kerja (Y₁)

Dari hasil perhitungan pengaruh tidak langsung antara kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara kompensasi finansial dan prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,157 atau 15,7% dan hasil tersebut lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yang bernilai 0,295 atau 29,5%, selain itu *total effect* (pengaruh total) kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,452 atau 45,2%.

g. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Non Finansial (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y₂) melalui Kepuasan Kerja (Y₁)

Dari hasil perhitungan pengaruh tidak langsung antara kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) sebesar 0,094 atau 9,4 % dan hasil tersebut lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yang bernilai 0,264 atau 26,4%, selain itu *total effect* (pengaruh total) kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,358 atau 35,88%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial menunjukkan rata-rata sebesar 4,19, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kompensasi

finansial yang didapat di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Variabel kompensasi non finansial menunjukkan rata-rata sebesar 4,40, hal ini berarti responden sangat setuju mengenai kompensasi non finansial yang didapat di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 4,12, hal ini berarti kepuasan kerja pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tinggi, selanjutnya variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,13, hal ini berarti prestasi kerja pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang tinggi.

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁). Nilai koefisiensi beta sebesar 0,484 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05). Hal ini membuktikan hipotesis pertama diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁). Nilai koefisiensi beta sebesar 0,289 dengan signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,05 (0,038<0,05). Hal ini membuktikan hipotesis kedua diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂). Nilai koefisiensi beta sebesar 0,295 dengan signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05 (0,037<0,05). Hal ini membuktikan hipotesis ketiga diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂). Nilai koefisiensi beta sebesar 0,264 dengan signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 (0,045<0,05). Hal ini membuktikan hipotesis keempat diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂). Nilai koefisiensi beta sebesar 0,325 dengan signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05 (0,014<0,05). Hal ini membuktikan hipotesis kelima diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y₂) dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,157. Hal ini menunjukkan

bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara kompensasi finansial dan prestasi kerja karyawan

8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,094. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat ditambahkan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang
Diharapkan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan seperti pemberian kompensasi finansial dan non finansial kepada karyawan karena dari pembahasan diatas kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga diharapkan prestasi kerja akan lebih baik dan meningkat dari sebelumnya.
2. Dilihat dari item $X_{1.1.5}$ pada kompensasi finansial (X_1) memiliki nilai terendah mengenai pemberian gaji sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Dalam hal ini diharapkan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat meningkatkan pemberian gaji sesuai dengan hasil yang dikerjakan karyawan agar karyawan merasa hasil kerjanya dihargai.
3. Dilihat dari item $X_{2.1.1}$ pada kompensasi non finansial (X_2) memiliki nilai terendah mengenai saya sebagai karyawan mendapat tugas yang menarik. Dalam hal ini diharapkan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan seperti merotasi jabatan setiap beberapa periode agar karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan yang sama hingga bertahun-tahun selama ia bekerja.
4. Dilihat dari item $Y_{1.1.1}$ pada kepuasan kerja (Y_1) memiliki nilai terendah mengenai saya sebagai karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang menantang. Dalam hal ini diharapkan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat memberikan pekerjaan yang baru yang lebih menantang kepada karyawan namun

perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk pekerjaan yang diberikan.

5. Dilihat dari item $Y_{2.1.1}$ pada prestasi kerja karyawan (Y_2) memiliki nilai terendah mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini diharapkan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang mampu memberikan motivasi dan dorongan untuk karyawan agar karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dari sebelumnya dan tujuan dari perusahaan tercapai.
6. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawan, karena variabel tersebut berpengaruh positif sebagai variabel mediator dalam pengaruh secara tidak langsung kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.
7. Bagi pihak lain
Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 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 : BPFE – Yogyakarta.

- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.