

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance, Tbk di Kota Makassar

Iwan Perwira^{1*}
STIM Lasharan Jaya Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan bulan Juli sampai Agustus 2015 pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar. Responden berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan yakni menyebarkan kuesioner lalu kemudian di olah menggunakan program SPSS 18 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk di Kota Makassar. Secara parsial kompensasi finansial lebih berpengaruh secara signifikan dibanding kompensasi non finansial.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan penerapan teknologi ke dalam dunia usaha berkembang sangat pesat dan menuntut terciptanya profesionalitas dan kinerja yang tinggi, cepat dan tepat. Hal ini membawa dampak positif bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri manufaktur, jasa maupun perdagangan termasuk koperasi. Dalam kondisi demikian, sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sehubungan hal itu, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satunya caranya memberikan kompensasi yang memuaskan. Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa diantara faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan.

Batasan Masalah

Rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Kota Makassar?
2. Apakah kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Kota Makassar?
3. Apakah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Kota Makassar?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk di Kota Makassar?

2. Untuk mengetahui kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk di Kota Makassar?
3. Untuk mengetahui Apakah kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk di Kota Makassar?

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan informatif kepada pimpinan PT. Mandala Multifinance, Tbk Kota Makassar tentang Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawannya
2. Bagi masyarakat Ilmiah, dapat memberikan kontribusi dan memperkaya kajian tentang Teori Sumber Daya Manusia bagi penelitian sebelumnya dan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
3. Bagi penulis, dapat memperkaya wawasan kelimuan dan membuka cakrawala berpikir tentang Sumber Daya Manusia yang insya Allah berguna di masa depan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sementara William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2005: 119), mengatakan bahwa Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Andrew F. Sikula, dalam Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Rahman (1995: 361), kompensasi adalah harga yang dibayarkan kepada para pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.

2. Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005: 118) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi non finansial (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karywan).

Ditambahkan Simamora (2006: 442) Kompensasi finansial (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran (*Pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah bonus, komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*direct finansial compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

3. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith David dan John Newstrom: kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan (1985:105). Dikatakan Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (2001: 193). Sedangkan menurut As'ad, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (2004: 104).

4. Indikator Kepuasan kerja

Menurut As'ad (2001: 115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan financial
- b. Kepuasan fisik
- c. Kepuasan social
- d. Kepuasan psikologi

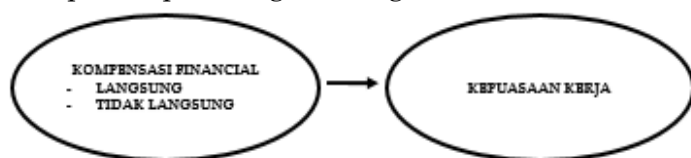
Ditambahkan Mangkunegara (1993:117-119) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

5. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan kerja karyawan

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi di yakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam membangkitkan kepuasan karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut Nitisemito (1996), pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini membahas pengaruh kompensasi yang memiliki indikator langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditampilkan pada bagan sebagai berikut :



8. Pengajuan Hipotesis

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y).
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi non finansial (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y).
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial (X1) dan finansial non finansial (X 2) terhadap Kepuasan kerja (Y).

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan pada kantor PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar, lama penelitian mulai bulan Juli 2015 sampai Agustus 2015.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan tiga metode, yaitu:

- a. Kuisisioner
- b. Wawancara(*interview*)
- c. Dokumentasi

3. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar, berjumlah 50 orang.

5. Metode Analisis

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu analisis yang bermaksud menggambarkan variabel yang ada dengan menggunakan uji statistik. Jawaban responden diukur maka dan akan diberi skor, dan pemberian skor menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang gejala sosial (Sugiyono, 1999: 86) (Irwan & Haryono, 2015). Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam empat kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai empat. Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat di uji dengan menggunakan program SPSS.

6. Definisi Operasional

- a. Kompensasi finansial (X1): Bayaran yang diterima oleh karyawan. Indikatornya adalah gaji, upah, pembagian laba usaha. Gaji atau upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, atas perjanjian yang telah disepakati pembayarannya. Bonus atau komisi adalah satuan Jumlah yang akan dibayarkan kepada semua karyawan dimana besar-kecilnya sesuai dengan ketentuan
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (X2): Semua tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Indikatornya adalah fasilitas-fasilitas lain seperti kendaraan ruang kantor, tempat parkir dan lain sebagainya.
- c. Kepuasan Kerja (Y): Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikatornya adalah turnover, absensi, pengalaman kerja, tingkat pekerjaan.

7. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mandala Multi Finance merupakan perusahaan bergerak dibidang pembiayaan yang berkantor pusat di Jakarta beserta cabang-cabangnya di seluruh Indonesia. Dalam perkembangan PT. Mandala Multi Finance telah mengalami perubahan nama beberapa kali yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. THN 1997 - MMF mulai aktif berkonsentrasi pada pembiayaan sepeda motor merk Jepang dan krisis moneter pada semester II thn 1997 sedemikian hebatnya sehingga menyebabkan beberapa cabang MMF yang telah dibuka belum sempat beroperasi.
- b. September 1999 setelah melewati badai krisis, MMF mulai aktif lagi seiring dengan pertumbuhan ekonomi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kompensasi

Tabel 1. Hasil Penelitian Jawaban Responden terhadap Pemberian Kompensasi Finansial

No	Jawaban	Respon den	Prose ntase
1	Sangat Setuju	43	86.00
2	Setuju	6	12.00
3	Tidak Setuju	1	2.00
4	Sangat Tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer 2015

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Penelitian Jawaban Responden Terhadap Pemberian Kompensasi Non Finansial guna Menunjang Kinerja Karyawan

No	Jawaban	Responden	Prosentase
1	Sangat Setuju	9	18.00
2	Setuju	15	30.00
3	Tidak Setuju	23	46.00
4	Sangat Tidak setuju	3	6.00
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer 2015

3. Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Penelitian Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

No	Jawaban	Responden	Prosentase
1	Sangat Setuju	28	56.00
2	Setuju	12	24.00
3	Tidak Setuju	6	12.00
4	Sangat Tidak setuju	4	8.00
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer 2015

4. Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), terhadap Kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil analisa regresi

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keter.
Konstanta	13.693		3.199	0.843	
X1	0.725	0.457	4.404	0.000	Sign
X2	0.470	0.443	4.264	0.000	Sign
t tabel = 2.000					
R	= 0.735				
R Square	= 0.540				
Adjusted Square	= 0.321				
F hitung	= 28.163				
Sig f	= 0.000				
F tabel	= 3.19				
N	= 50				

Sumber : data Primer Diolah 2015

Dijelaskan konstanta (a) sebesar 13,693 menunjukkan besarnya kepuasan kerja jika tidak dipengaruhi variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2), maka besarnya variabel kepuasan kerja sebesar 13,693. Hasil koefisien regresi dijelaskan jika kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas tersebut yaitu 0,457 (45,7 %) dan 0,443 (44,3 %). Koefisien korelasi (R). Menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel yaitu kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Mandala Multi Finance, Tbk di Kota Makassar.

Hasil analisis regresi diatas terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,540. Koefisien determinasi Adjusted R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non finansial (X2) dapat menjelaskan variasi/perubahan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,321 atau sebesar 3,21% dan sisanya 67,9% disebabkan variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Mandala Multi Finance, Tbk di Kota Makassar secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,163 > 2,000 atau sig. $F < 5\%$ (0,000 < 0,05) adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 32,1%. angka tersebut mendukung terlihat bahwa salah satu penyebab tingginya kepuasan kerja pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar adalah kepuasan terhadap kompensasi.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja Y. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar, maka semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap organisasi.

Hasil analisis data terbukti ada pengaruh signifikan kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja pada kantor PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4,404 dan nilai signifikansinya 0,000 dengan kata lain bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi maka semakin tinggi tingkat kerja karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial kompensasi langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja pada kantor PT. Mandala Multi Finance, Tbk Kota Makassar secara parsial, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,264 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,264 > 2,000) atau sig $t < 5\%$ (0,000 < 5%).

Hal ini bisa dipahami karena jawaban responden sebagian besar menyatakan kepuasannya terhadap kompensasi non finansial yang mereka terima. Dari analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, hal ini bisa dilihat dari uji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai beta 0,457 dengan t_{hitung} 4,404 $\geq f_{tabel}$ 3,19 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Sedangkan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X1) mempunyai nilai beta 0,443 dengan t_{hitung} 4,264 $\geq t_{tabel}$ 2,000 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni variabel kompensasi finansial (X1) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat .

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandala Multi Finance, Tbk di Kota Makassar secara parsial, berpengaruh signifikan.
2. Pemberian kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandala Multi Finance, Tbk di Kota Makassar secara parsial, berpengaruh signifikan.
3. Pemberian kompensasi finansial berpengaruh lebih dominan dari pada kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance, Tbk di Kota Makassar

Saran

Berdasarkan hasil pengolahan disarankan hal hal sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi di sesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
2. Pemberian kompensasi non finansial tidak langsung di sesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
3. Pemberian fasilitas-fasilitas oleh perusahaan untuk kenyamanan ruang kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, 2002. Kepuasan kerja dan Imbalan Finansial, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 (4): 15-22.
- Al-Qardhawi, Y., Hafidhuddin, H. B., Budiutomo, S., Tamhid, A. R. S., & Bagio, U. (1997). *Peran nilai dan moral dalam perekonomian Islam*. Rabbani Press.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). Organisasi: perilaku, struktur. *Proses. Terjemahan. 8th ed. Saputra, L. ed. Jakarta: Binarupa Aksara.*
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12-20.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Hinaya, H., & Suryati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 273-295.
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung, Alfabeta.
- Ivancevich, M. John, 1985. *Prilaku dan Proses Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Jusuf, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Insan Cendekia.*
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (terjemahan Yuwono dkk). Yogyakarta: Andi.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Nawawi, Handari, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2007). Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS. *Jakarta: Mitra Wacana Media.*

- Singarimbun, M., & Efendi, S. (1989). Metodologi Penelitian Survei, ed. *Revisi. Jakarta: LP3ES.*
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.
- Siagian, S. P. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta,
- Tanjung, H. (2007). *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan.* Jakarta
- Umar, H. (2005). *Riset sumber daya manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.