



Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No.04 April 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 4 April 2023

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAKARTA INDUSTRIAL ESTATE PULO GADUNG (JIEP)

Enda Zarina, Safuan, Musa Alkadhim Alhabshy, Datep Purwa Saputra

Magister Manajemen Universitas Jayabaya Jakarta, Indonesia

Email: 2021010162006@pascajayaba.ac.id, safuan@pascajayaba.ac.id,

musa.dosen@pascajayabaya.ac.id, dateppsaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan di PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Keywords: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted to determine the effect of providing compensation in the form of financial and non financial on the performance of employees at PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). The population in this study numbers 50 employees at PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). The results of the study found that financial and non financial compensation had a positive and significant effect on employee performance. Between the two variables, financial compensation has a more dominant influence on employee performance than non financial compensation..

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

PENDAHULUAN

Di zaman modern saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain (Rahman, 2017). Salah satu cara yang biasanya dilakukan perusahaan

adalah dengan merekrut karyawan yang pintar dan memiliki keahlian. Tetapi banyak juga perusahaan yang tidak dapat menahan karyawannya yang mempunyai keahlian yang bagus untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut akhirnya memilih pindah ke perusahaan lain. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini (Manurung, 2019). Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial (Irawan et al., 2014). Menurut Panggabean (2004, p 76) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan (Leonardo, 2015a).

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Leonardo, 2015b). Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Hardana, 2015). Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan (Putra & Sriathi, 2019).

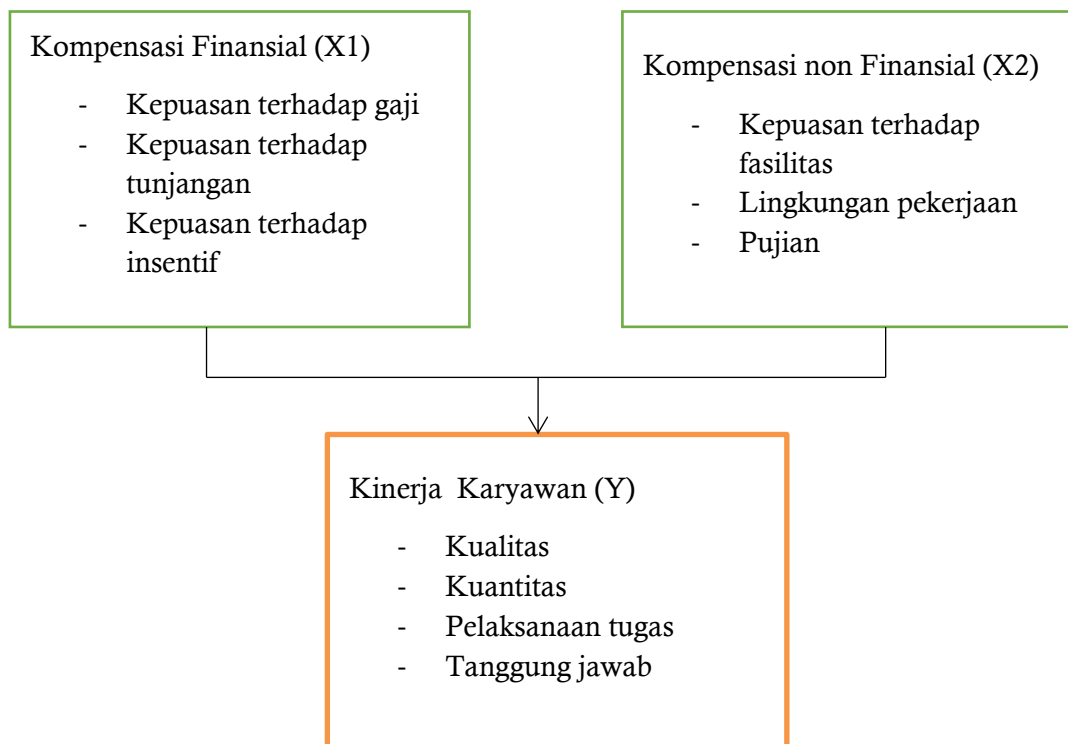
Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung (Sari & Winarningsih, 2015). Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Sofiyandi (2008), kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus. Panggabean (2004, p 76), mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif.

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi juga berbentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Rivai (2004, P 358), menyatakan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan. Menurut Sofiyandi (2008), kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Hardana, 2015). Dari pendapat beberapa ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat karyawan yang satu dengan yang lain. Kompensasi non finansial digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya agar nyaman di dalam bekerja.

Sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2009, p 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Sedermayanti (2011, p 260), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut (Wijaya, 2015), adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian – pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Kadarisman, 2012). kinerja karyawan memiliki beberapa indikator penting seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan beberapa penelitian serta kajian teori, maka dapat disusun kerangka konsep penelitian seperti pada Gambar 1. Kerangka berpikir.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis:

Hipotesis ke – 1:

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ke – 2:

Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ke – 3:

Kompensasi finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif eksplanatif yang dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Mulyadi & Syafitri, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Populasi PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP) berjumlah 50 orang yang terdiri dari karyawan divisi administrasi, produksi, pemasaran, dan HRD. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang terpilih dari populasi (Sekarang 2006 p. 123). Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadi semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar penelitian memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan penguji hipotesis yang telah ditetapkan (Makbul, 2021). Teknik analisa data yang digunakann terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analsi Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Goodness of Fit yang terdiri dari Uji F dan Uji t, dan koefisien determinasi (Rsquare). Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS.

Analysis Data

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Finansial

Indikator	Jumlah jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Saya merasa puas dengan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan	1	4	22	18	3	3,36	Cukup Baik
Saya merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	1	13	3	13	3	3,08	Cukup Baik
Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan	4	12	24	8	4	2,92	Cukup Baik
Mean rata - rata						3,12	Cukp Baik

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diperoleh informasi secara umum rata-rata (mean) tanggapan karyawan atas kompensasi finansial adalah 3,12 yang menjelaskan para karyawan selama ini merasa bahwa kompensasi finansial cukup baik. Distribusi frekuensi dan mean jawaban responden mengenai variabel kompensasi non finansial dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi Non Finansial

Indikator	Jumlah Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan perusahaan	0	9	24	11	6	3,28	Cukup Baik
Saya merasa lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan	0	4	26	16	4	3,40	Cukup Baik
Saya merasa senang dengan pujian yang diberikan perusahaan	0	0	35	13	2	3,34	Cukup Baik
Mean rata-rata						3,33	Cukup Baik

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diperoleh informasi secara umum rata-rata (mean) tanggapan karyawan atas kompensasi non finansial adalah 3,33 yang menjelaskan para karyawan selama ini merasa bahwa kompensasi non finansial cukup baik. Distribusi frekuensi dan mean jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat di tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jumlah Jawaban					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
Saya menunjukkan kualitas kerja yang sempurna dalam perusahaan	0	7	18	19	6	3,48	Baik
Saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0	3	20	21	6	3,60	Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	4	15	26	5	3,64	Baik
Saya mampu memegang tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0	3	17	26	4	3,62	Baik
Mean rata – rata						3,59	Baik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan sudah memiliki goodness of fit atau kesesuaian yang bagus. Kriteria kesimpulan adalah apabila nilai signifikan F hitung $< 0,05$ maka model regresi telah memiliki kesesuaian dengan data penelitian yang bagus. Hasil uji F antara variabel kompensasi finansial dan non finansial di PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	8,098	2	4,049	13,614	0,000
Residual	13,978	47	0,297		
Total	22,076	49			

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai signifikan F hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari ketentuan $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linier telah memiliki kesesuaian yang bagus dengan data penelitian. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. dengan

ketentuan apabila nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	2,284	0,027	Signifikan
Kompensasi Non Finansial (X2)	2,126	0,039	Signifikan

Berdasarkan tabel 5 kompensasi finansial memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,284 > 0,287$) dan tingkat signifikan ($0,027 < 0,05$) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesa ke -1 terbukti.

Berdasarkan tabel 5 kompensasi non finansial memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,126 > 0,356$) dan tingkat signifikan ($0,039 < 0,05$) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesa ke - 2 terbukti.

Dari tabel yang sama juga dapat diketahui bahwa dari kedua variabel maka kompensasi finansial mempunyai pengaruh lebih positif dan signifikan (t hitung $2,284 > 2,126$ dan signifikan $0,027 < 0,039$). Dengan demikian hipotesa ke - 3 terbukti.

Pembahasan

Dari Tabel 1, perolehan mean untuk kompensasi finansial adalah 3,12 yang termasuk ke dalam kategori cukup baik. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian hipotesa ke - 1 yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Dari tabel 2, perolehan mean untuk kompensasi non finansial adalah 3,34 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas dengan lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. dengan demikian hipotesa ke - 2 yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Hal tersebut dijelaskan dalam tabel 5 yang menyatakan nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai sebesar 2,284 dan dari variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 2,126. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai t hitung maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding dengan variabel lainnya yang diteliti. Dengan demikian hipotesa ke - 3 yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan diantaranya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan pada diatas, maka disimpulkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Komoensasi finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung (JIEP). Sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas serta kesimpulan yang diperoleh, berikut diberikan saran bagi perusahaan. saran dari peneliti agar perusahaan lebih memikirkan kompensasi dalam bentuk finansial, karena dari hasil pembahasan yang ada kompensasi dalam bentuk finansial dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dibanding kompensasi non finansial dalam perusahaan. Misalnya perusahaan memberikan tunjangan transportasi kepada karyawan yang belum memiliki kendaraan dengan memberikan kredit yang dipotong dari gaji yang diterima tiap bulannya. Selain itu perusahaan dapat memberikan tunjangan keluarga. Jadi tiap anggota keluarga karyawan yang sakit perusahaan dapat memberi bantuan biaya atau memberikan pinjaman kepada karyawan yang dipotong gaji yang diterima karyawan, karena dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan divisi HRD perusahaan hanya memberikan tunjangan hari raya dan kesehatan (Jamsostek), selain itu juga penelitian melihat bahwa masih banyak karyawan yang belum mempunyai kendaraan untuk bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 115–126.
- Irawan, D. H., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Leonardo, E. (2015a). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Leonardo, E. (2015b). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Makbul, M. (2021). *Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Manurung, E. T. (2019). *Pengaruh biaya kompensasi (gaji, upah, dan tunjangan terhadap penjualan): studi kasus pada perusahaan Prima Jaya Komindo*.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 786–814.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu administrasi* (Vol. 1). Sah Media.
- Sari, E. L., & Winarningsih, W. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(12).
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
-

Copyright holders:
Christanto Prasetyo, Artha Sejati Ananda (2023)

First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

