

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PAM TIRTA  
MANGKALUKU KOTA PALOPO**

Muhammad Kasran  
Universitas Muhammadiyah Palopo

***Abstrak***

Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo.

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Jumlah Responden dalam penelitian ini sebanyak 141 orang. Analisis penelitian ini menggunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif dengan metode persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, baik secara parsial maupun secara simultan.

*Keyword: Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial, kepuasan kerja, PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo, harus konsisten dan berkelanjutan memberikan pelayanan kepada pelanggan karena air merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki peran penting dalam mendukung kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Untuk menunjang kepuasan kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo harus memberikan perhatian yang lebih factor-faktor kepuasan kerja.

Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawan. Kompensasi juga merupakan hal utama yang meningkatkan 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.

Kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pekerjaan dan kondisi diri karyawan. Menurut Martoyo Kepuasan kerja adalah (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”. Sedangkan menurut 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 hasil evaluasi yang ditunjukkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja.

## **KOMPENSASI**

Menurut Mondy (2008:4) menyatakan bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2011:741) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

### **a. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Menurut Mondy, (2008:4) Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang pegawai terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

**b. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi seperti ini merupakan wujud dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

2. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*). (Mondy, 2003:442)

**KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2013:856). Menurut (Luthans, 2011:141) Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin meningkatkan kepuasan yang dirasakannya, dan apabila semakin sedikit aspek-aspek pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka tingkat kepuasan yang dirasakannya semakin rendah.

Hasibuan (2013:202) mengatakan, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja harus diupayakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

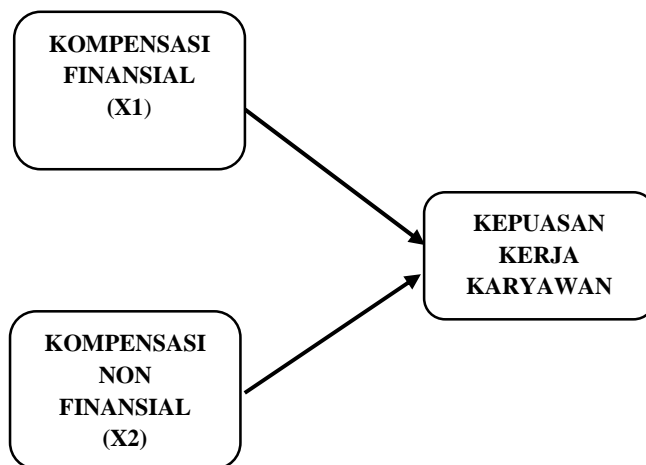
Menurut teori *Job Descriptive Index* yang dikemukakan Smith, Kendall, dan Hulin, 1969 (dalam Luthans, 2011:141) ada lima dimensi yang dianggap paling penting dalam pekerjaan yaitu:

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: hal ini berhubungan dengan ketertarikan terhadap pekerjaan, kesenangan, kesukaan akan pekerjaan, dan keberhasilan pekerjaan.
2. Kepuasan terhadap gaji: hal ini berhubungan dengan gaji yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan pesaing, gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, gaji sesuai pekerjaan, tunjangan.
3. Kepuasan dengan promosi: hal ini berhubungan dengan kenaikan pangkat dalam perusahaan, dasar kenaikan pangkat, dan tingkat kemajuan.
4. Kepuasan dengan penyelia: hal ini berhubungan dengan dukungan dari atasan, motivasi kerja, pendapat, dan perlakuan atasan.
5. Kepuasan dengan rekan sekerja: hal ini berhubungan dengan sifat rekan sekerja, mendukung atau tidak, menikmati hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab.

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah gambaran konsep peneliti dalam memahami variabel penelitian yang dianalisa dan dikaji sesuai dengan pengaruh variabel eksogen (variabel yang memengaruhi) yaitu: Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ), terhadap variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) yaitu kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang mengkaji dan menganalisis kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jenis penelitian ini bersifat penelitian deskriptif kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 200 orang. Penentuan sampel dari penelitian ini diambil secara keseluruhan menggunakan metode sensus (*full sampling*). Jadi besarnya sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 200 orang responden.

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan multiple regression analysis (analisis regresi berganda). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel, maka data tersebut valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung lebih kecil daripada nilai  $r$  tabel, maka data tersebut tidak valid.

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas data tersebut. Menurut Priyatno (2010: 97) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Untuk pengujian menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2010:98) realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel Hasil Perhitungan Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.446	1.457		7.856	.000
1	total_x1	.372	.076	.371	4.891	.000
	total_x2	.533	.076	.528	6.974	.000

a. Dependent Variable: total\_y

Berdasarkan hasil di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,446 + 0,372 X1 + 0,533 X2$$

Persamaan tersebut berarti bahwa:

Konstanta bernilai positif sebesar 11,446 menunjukkan bahwa jika Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial bernilai tetap maka Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 11,446

Koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,372 menunjukkan adanya arah pengaruh positif Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Apabila Kompensasi Finansial mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,372; dengan asumsi Kompensasi Non Finansial dalam keadaan tetap (konstan).

Koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0,533 menunjukkan adanya arah pengaruh positif Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Apabila Kompensasi Non Finansial mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,533; dengan asumsi Kompensasi Finansial dalam keadaan tetap (konstan).

## **Uji T dan Uji F**

Hasil uji T antara pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 4,891 yang lebih besar dari  $T_{tabel}$  (1,977) dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil uji T antara pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 6,974 yang lebih besar dari  $T_{tabel}$  (1,977) dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai F hitung didapatkan sebesar 275,279 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,062) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini mengandung pengertian bahwa Kepuasan Kerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan variabel Kompensasi Finansial, antara lain Gaji, Bonus serta program-program proteksi yang diberikan perusahaan.

### **Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis statistic bahwa Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan variabel Kompensasi Non Finansial, anara lain pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.



## **Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan KerjaKaryawan**

Pada kenyataannya bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini mengandung pengertian bahwa Kepuasan Kerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan variable Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial, antara lain gaji, bonus, program proteksi karyawan, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, baik secara parsial maupun secara simultan.

### **Saran**

Dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, maka pihak pimpinan atau manajer perlu memperhatikan Kompensasi Finansial karyawan (seperti; gaji, bonus, dan program proteksi karyawan) maupun Kompensasi Non Finansial (seperti; pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja).

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi, Yogyakarta : Andi
- Malhotra, N.K., 2009, Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPF Yogyakarta.
- Mondy, R.Wayne. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi kesepuluh. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Priyatno, Duwi. 20016. Lima Jam Belajar Olah data dengan SPSS 19. Yogyakarta: Andi
- Rivai, Veithzal dan Jauvani-Sagala, Ella. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Kelima. Jakarta. Rajawali Pers.