

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang)

Julia Astriviani Bintoro
Hamidah Nayati Utami
Mochammad Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah: Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang, Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 84 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,561. Variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,285. Variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,181. Variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,614. Sementara variabel kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,201.

Kata kunci: kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Di tingkat kompetisi bisnis yang semakin tinggi ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya agar perusahaan terus berjalan dan dapat memenuhi kebutuhan seluruh anggota organisasi serta kebutuhan konsumen. Keberhasilan perusahaan tersebut dalam kompetisi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan aktivitas perusahaan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor yang sangat penting tersebut untuk menunjang operasional perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan bukan hanya tergantung dari peralatan modern, sarana

dan prasana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan di dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan *output* yang maksimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan, sehingga dengan bekerja mereka mengharapkan akan mendapatkan balas jasa yang sesuai untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan sendiri dalam

bekerja dan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja yang disebabkan karena pemberian kompensasi dapat terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak sekali dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi karyawan di lingkungan kerjanya.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan. Namun, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya pemberian kompensasi. Kompensasi karyawan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan, dan pilihan mereka untuk tetap bersama dalam organisasi tersebut atau mencari pekerjaan lainnya. Akan tetapi, kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kesejahteraan karyawan maupun keluarga akan meningkat.

Kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi secara tepat dan adil maka kepuasan kerja dan prestasi kerja yang diharapkan oleh karyawan dapat terpenuhi. Dengan pemenuhan kebutuhan akan kepuasan kerja oleh karyawan maka perusahaan memperoleh banyak manfaatnya diantaranya rendahnya tingkat perputaran kerja karyawan atau *labour turn over* dan prestasi kerja karyawan yang meningkat. Prestasi kerja karyawan yang rendah akan dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan sendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan. Sebaliknya juga, jika tingkat prestasi karyawan tersebut rendah maka menunjukkan karyawan tersebut tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, dan memperbesar kemungkinan untuk didemosikan dan mengalami pemutusan hubungan kerja.

PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Malang adalah anak cabang dari PT. Astra International, Tbk yang bergerak di bidang penjualan mobil (*sales*), service kendaraan dan penjualan suku cadang (*sparepart*) yakni dengan produk tunggal mobil (otomotif) khusus merk Daihatsu. Perusahaan menyadari bahwa pentingnya karyawan untuk jalannya operasional

perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan perlu adanya rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian Kompensasi Finansial maupun Non Finansial yang sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja, mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja, mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan, mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. “Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” (Rivai, 2004:357).

Lebih lanjut Lambrie (2010:208) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya”. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Menurut Simamora (2006:444) kompensasi ada dua macam, yaitu

a. Kompensasi Finansial yang berupa pengeluaran moneter seperti :

1) Gaji atau Upah

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

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

- b. Kompensasi Non Finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117) “Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyongkong, pegawai akan merasa tidak puas. Rivai (2006:249) “kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

Strauss dalam Handoko (2011:196) mengatakan “kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis”. Bagi karyawan yang mendapatkan

kepuasan kerja pada umumnya mempunyai kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan pekerjaan.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2001:94) mengemukakan “Prestasi Kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Handoko (2011:139) mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu:

- 1) Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan bentuk keluaran.
- 3) Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hipotesis

1. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).
2. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).
3. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).
4. Ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

5. Ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian disini, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006:5) "penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sopiha (2010:26) "Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik". Penelitian yang sering menggunakan cara ini adalah eksperimen.

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif statistik dan analisis jalur (*path*). Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010:178). Uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y (Bungin, 2009:225). Analisis jalur (*path*) ini sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu jalur (*path*) ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengkonsepian variabel adalah sebagai berikut :

- a) Variabel bebas yaitu Kompensasi yang terdiri dari :
 1. Kompensasi Finansial (X_1)
Indikator dari Kompensasi Finansial yaitu:
 - a) Gaji
Indikator gaji terdiri dari 3 item yaitu gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok, gaji yang diterima sesuai dengan kinerja, dan gaji berdasarkan golongan dan pangkat.
 - b) Tunjangan
Indikator tunjangan terdiri dari 3 item yaitu pemberian asuransi kesehatan

oleh perusahaan, pemberian liburan (rekreasi) yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan hari raya.

2. Kompensasi Non Finansial
Indikator dari Kompensasi Non Finansial yaitu :
 - a) Imbalan sosial
Indikator imbalan sosial terdiri dari 2 item yaitu pujian dan persahabatan.
 - b) Imbalan karier
Indikator imbalan karier terdiri dari 2 item yaitu pengembangan diri dan peluang kenaikan pangkat.
- b) Variabel terikatnya yaitu :
 1. Kepuasan Kerja (Y_1)
Indikator dari Kepuasan Kerja yaitu :
 - a) Kepuasan terhadap Gaji
Indikator kepuasan terhadap gaji terdiri dari 2 item yaitu kesesuaian pemberian gaji dan ketepatan waktu pemberian gaji.
 - b) Kepuasan terhadap Aspek Sosial
Indikator kepuasan terhadap aspek sosial terdiri dari 2 item yaitu kepuasan terhadap supervisor dan kepuasan terhadap rekan kerja.
 - c) Kepuasan terhadap Promosi
Indikator kepuasan terhadap promosi terdiri dari 2 item yaitu kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pengembangan diri.
 2. Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)
Indikator Prestasi Kerja Karyawan, yaitu:
 - a) Kuantitas
Indikator kuantitas terdiri dari 2 item yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil standar pekerjaan yang ditentukan dan jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
 - b) Kualitas
Indikator kualitas terdiri dari 2 item yaitu ketelitian dalam mengerjakan tugas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.
 - c) Ketepatan waktu
Indikator ketepatan waktu terdiri dari 2 item yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas dan waktu penyelesaian pekerjaan sudah lebih

cepat bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Tabel 1. Hasil analisis jalur pengaruh X_1, X_2 terhadap Y_1

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
X_1	0,561	6,751	0,000	Signifikan
X_2	0,285	3,435	0,001	Signifikan
Variabel terikat = Y_1				
R = 0,703				
R Square = 0,494				
Adjusted R Square = 0,482				

Sumber : Data Primer (2013)

Perhitungan Analisis Path

Terdapat 5 buah hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan, pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Yang terakhir adalah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,561 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,751 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y_1).

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,285 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,435 dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y_1).

Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,181 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,170 dengan probabilitas sebesar 0,033 ($0,05 > 0,033$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Pengaruh variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,614 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,614 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,201 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,255 dengan probabilitas sebesar 0,027 ($0,027 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Selanjutnya hasil perhitungan analisis Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat dilihat dalam tabel 2 ini.

Tabel 2. Hasil Analisis jalur pengaruh X_1, X_2, Y_1 terhadap Y_2

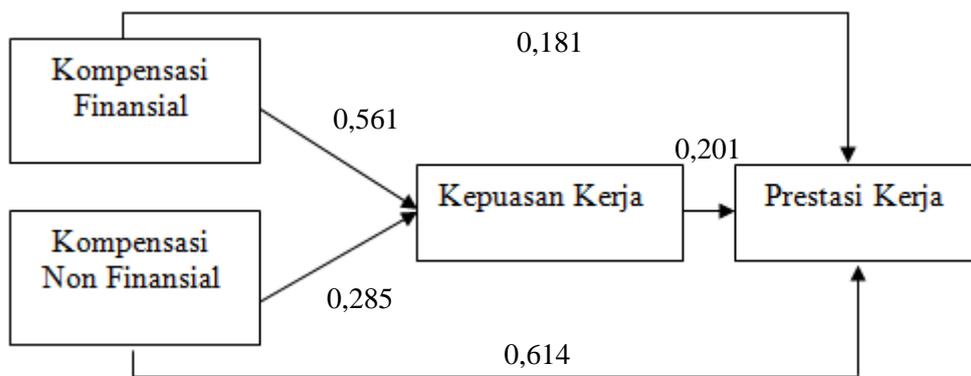
Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
X_1	0,181	2,170	0,033	Signifikan
X_2	0,614	8,614	0,000	Signifikan
Y_1	0,201	2,255	0,027	Signifikan
Variabel terikat = Y_2				
R = 0,824				
R Square = 0,679				
Adjusted R Square = 0,667				

Sumber : Data Primer (2013)

Dari dua koefisien path yang ditunjukkan dengan Tabel 1 dan Tabel 2 maka dapat dibuat persamaan path sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,561 X_1 + 0,285 X_2$$

$$Y_2 = 0,181 X_1 + 0,614 X_2 + 0,201 Y_1$$



Gambar 4.1. Diagram Jalur Pengaruh Besarnya X_1, X_2, Y_1 , terhadap Y_2

Pada gambar 4.1. Menjelaskan bagaimana variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Selain mencari pengaruh langsung terhadap variabel bebas ke variabel terikat, dapat pula dicari pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) dan juga pengaruh tidak langsung Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1). Menghitung pengaruh tidak langsung dengan rumus :

$$\rho_{x_1y_2} = \rho_{x_1y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

$$\rho_{x_2y_2} = \rho_{x_2y_1} \cdot \rho_{y_1y_2}$$

Keterangan :

$\rho_{x_1y_1}$ = Koefisien Jalur X_1 ke Y_2

$\rho_{x_2y_1}$ = Koefisien Jalur X_2 ke Y_2

$\rho_{y_1y_2}$ = Koefisien Jalur Y_1 ke Y_2

Maka dari rumus tersebut diatas dapat diketahui pengaruh tidak langsungnya. Besarnya pengaruh tidak langsungnya Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,561) \cdot (0,201) = 0,112761$. Besarnya pengaruh tidak langsung Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yaitu sebesar $(0,285) \cdot (0,201) = 0,057285$. Dari hasil perhitungan pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung antara Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yaitu sebesar 0,112761 daripada pengaruh tidak langsung antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y_2) yaitu hanya sebesar 0,057285.

Dilihat dari perhitungan pengaruh tidak langsung maka dapat dibandingkan lebih dominan pengaruh tidak langsung atau pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari perhitungan tersebut untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) besarnya pengaruh langsungnya 0,181 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,112761 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Dari perhitungan tersebut untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) besarnya pengaruh langsungnya 0,614 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,057285 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pemberian kompensasi kepada semua karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang ini sangat penting agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Suatu kompensasi yang diberikan secara maksimal akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Handoko (2000:155), mengatakan “Suatu Departemen Personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Apabila kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan dapat terpenuhi dan tentunya dapat diberikan secara adil secara tidak langsung karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan dan merasa dihargai. Selanjutnya, jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka karyawan akan lebih mempunyai keinginan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah pembahasan atas hasil uji hipotesis penelitian :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, hasil analisis ini menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya seberapa besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan pada PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa dapat diperoleh probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05

($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi finansial yaitu gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok, gaji yang diterima sesuai dengan kinerja, gaji berdasarkan golongan dan pangkat, pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan, pemberian liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan hari raya diperoleh rata-rata mean sebanyak 4,09 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang cukup baik. Pada dasarnya setiap karyawan menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel kompensasi non finansial yang ditunjukkan dengan hasil koefisien path kompensasi finansial sebesar 0,561 sedangkan koefisien path kompensasi non finansial sebesar 0,285 karena kompensasi finansial sangat mengarah kepada suatu pemenuhan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi finansial yang berupa gaji dan tunjangan yang diberikan secara adil dan layak dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Riva’I (2006:249) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”.

2. Variabel kompensasi non finansial juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa diperoleh probabilitas sebesar 0,001 dengan alpha 0,05 ($0,001 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kompensasi non finansial meliputi pemberian pujian, jalinan persahabatan, pengembangan karir, peluang naik pangkat diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,94 yang memiliki kategori baik berarti kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang cukup baik. Adanya pemberian kompensasi non finansial yang baik kepada karyawan maka akan berdampak

positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan timbul dari diri karyawan apabila karyawan telah merasakan bahwa perusahaan telah memberikan pengakuan, peluang untuk mengembangkan kemampuan dirinya dalam bekerja tetapi juga masih dalam batas-batas aturan perusahaan, pujian dan jalinan persahabatan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran kuesioner di PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang yang para karyawan mengatakan bahwa Kesempatan untuk mengembangkan karir di PT. Astra International, Tbk – Malang cukup tinggi/besar yang ditunjukkan dengan jumlah mean sebesar 4,01. Selain itu juga, kepuasan didapat karyawan karena mereka merasa mampu dan diakui kemampuannya oleh perusahaan serta merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan memiliki rekan kerja yang menyenangkan dilingkungan tempat mereka bekerja.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sistem imbalan yang layak dan adil dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kompensasi finansial adalah 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang meningkatkan kompensasi finansial tersebut, maka secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil tersebut berada pada tingkat kepercayaan 99%. Kebijakan imbalan baik besarnya maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2006:451) yaitu, individu termotivasi untuk bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Semakin mereka mendapat imbalan secara berimbang dengan karyawan-karyawan lain yang memegang jabatan yang sama semakin mereka dapat menaikkan prestasi kerja.

4. Variabel kompensasi non finansial juga mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan bahwa dapat diperoleh probabilitas sebesar

0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Prestasi yang bagus akan timbul dan dapat dilihat dari karyawan apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan ketetapan dan ketentuan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan peluang naik pangkat dapat diberikan kepada mereka yang mempunyai prestasi tinggi dalam pekerjaannya, maksud dari prestasi disini adalah mereka yang mempunyai prestasi dalam dua hal antara lain kecakapan dalam bekerja dan dalam hal senioritas. Dua hal tersebut yang dijadikan pedoman PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang untuk mempromosikan karyawan-karyawannya ke jabatan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Hasil analisis deskriptif dari item variabel kompensasi non finansial yaitu peluang naik pangkat diperoleh mean sebanyak 3,83 yang memiliki kategori baik berarti peluang naik pangkat yang diberikan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang untuk para karyawannya cukup baik. Semakin tinggi perusahaan memberikan perhatian dalam kompensasi non finansial yang berupa pujian, jalinan persahabatan yang baik dengan karyawan, adanya peluang naik pangkat maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Hasil hipotesis yang diperoleh telah membuktikan bahwa Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kepuasan kerja adalah 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang meningkatkan kepuasan kerja, maka secara signifikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Hasil tersebut berada pada tingkat kepercayaan 99%. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji yang diberikan, kepuasan terhadap ketepatan waktu pemberian gaji, kepuasan terhadap supervisor, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pengembangan diri diperoleh rata-rata mean sebanyak 3,99 yang memiliki kategori tinggi berarti kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PT. Astra International, Tbk –

Daihatsu Malang cukup tinggi. Untuk lebih meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan baik dilihat dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan aspek sosial, maupun kepuasan terhadap promosi. Jika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi maka karyawan akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2011:196) yaitu, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan hasil di atas, dapat diketahui bahwa Kompensasi baik Finansial maupun Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Dengan demikian, jelaslah sudah bahwa dengan Kompensasi yang tinggi baik Finansial maupun Non Finansial, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kemudian peningkatan tersebut berdampak positif juga bagi prestasi kerja karyawan. Peningkatan tersebut secara langsung akan berdampak pada karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan besarnya koefisien path sebesar 0,561 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,751 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) pada Karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan bahwa besarnya koefisien path sebesar 0,285 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,435 dengan probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y_1).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan bahwa besarnya koefisien path sebesar 0,181 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,170 dengan probabilitas sebesar 0,033 ($0,033 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan bahwa besarnya koefisien path sebesar 0,614 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,614 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada karyawan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang. Analisis data statistik menunjukkan bahwa pengujian parsial dari variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) mempunyai koefisien path sebesar 0,201 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,255 dengan probabilitas sebesar 0,027 ($0,027 < 0,05$) maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Saran

Pemberian Kompensasi yang telah diterapkan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang terhadap karyawan sudah terlihat optimal dengan adanya beberapa item yang memacu pada pemberian kompensasi yang telah dijalankan setiap karyawan. Tetapi pihak perusahaan harus lebih memperhatikan faktor pemberian kompensasi non finansial karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terlihat bahwa pemberian kompensasi non finansial lebih besar berpengaruh kepada peningkatan prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan pemberian kompensasi finansial .

Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja karyawan dimana terdapat indikator yang masuk dalam kategori tinggi yaitu

item waktu pemberian gaji, dan kesempatan promosi. Maka penulis menyarankan PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan item-item diatas agar terciptanya kepuasan kerja. Salah satunya item waktu pemberian gaji harus tepat, dan untuk promosi dalam pelaksanaannya lebih terbuka.

Pihak PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Malang hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi para karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Misalnya seperti pemberian reward (penghargaan) berupa pemberian bonus yang periode pemberiannya jelas atau tunjangan yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan peluang untuk berkarir.

Bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak serta lebih menjelaskan tentang variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2009. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Edisi ke-3. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hasibuan, H. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lambrie, Irianto 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit : STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 2006. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.

Sopiah dan Sangadji. 2010. *Metode Penelitian*. Penerbit Andi. Malang.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.