

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)

Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi

MochammadDjudi

Mochammad Iqbal

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Ongky_muntazarmahdi@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purposes of this study are To describe the conditions of financial compensation, non-financial compensation, employees' satisfaction and employees' performance, To explain the financial compensation effect on the employees' performance, To explain the non-financial compensation effect on the employees' performance and, To explain the work satisfaction effect on the employees' performance. The populations in this study are all employees at PT. PLN, namely 72 employees. In this study, it is using proportional random sampling technique so that it can be determined the number of respondents, they are 42 employees, with the data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis techniques used in this research is descriptive statistical analysis with multiple regression method. The research results show that the average financial compensation variable of 4.02 shows that the financial compensation received by the employee is stated in good category. The average non-financial compensation variable of 3.82 indicates that the non-financial compensation received by the employee is stated in good category. The employees' satisfaction variable obtained an average value of 3.92 indicating that the employees' satisfaction is expressed in good category and the employees' performance of 3.73 indicates that the employees' performance at PT PLN stated in good category.

Keywords: Compensation, Work Satisfaction and Employee' Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk menjelaskan kondisi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dan, Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN yaitu sebanyak 72 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sehingga dapat ditentukan jumlah responden sebanyak 42 karyawan, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4.02 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Rata-rata variabel kompensasi non finansial sebesar 3.82 menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.92 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dinyatakan dalam kategori baik dan kinerja karyawan sebesar 3.73 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN dinyatakan dalam kategori baik.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Non Finansial, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan faktor utama dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem kepegawaian sendiri biasanya banyak berhubungan dengan jumlah kompensasi yang akan diberikan. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada karyawan maka akan memberi dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga secara langsung dapat mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan. Kebijakan kompensasi pada dasarnya merupakan dukungan yang diberikan perusahaan terkait dengan jaminan kesejahteraan bagi karyawan, dimana kesejahteraan karyawan menjadi pemicu dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum, tahap yang diamati adalah tahap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2006:243). PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki para pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal. Upaya nyata juga dilakukan oleh para pekerja di perusahaan tersebut dengan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta sistem kompensasi yang ditetapkan. Kebijakan pemberian gaji disesuaikan dengan tarif *grade* yang ditentukan oleh PLN pusat yang diberikan setiap bulan kepada para pegawai selain itu terdapat berbagai tunjangan juga diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kebijakan terkait dengan *grade* tersebut menjadi salah satu motivasi bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal sehingga aktivitas yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana kondisi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan?

4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk menjelaskan kondisi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995:5). Lokasi penelitian adalah tempat penelitian dilakukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Data Primer, Arikunto, (2006:128), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisioner dan wawancara kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. 2) Data Sekunder, menurut Arikunto, (2006:129) Data sekunder adalah data pendukung yang di peroleh dari dokumen dokumen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang seperti gambaran umum perusahaan, falsafah, visi, misi perusahaan, struktu organisasi perusahaan, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambar umum responden.

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yaitu sebanyak 72 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang proporsional pada tiap-tiap populasi. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 karyawan.

Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: 1) Analisis Statistik Deskriptif, analisis ini untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian responden yang diikuti distribusi frekuensi variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dalam Tabel, setelah itu dibahas secara diskriptif. 2) Analisis regresi berganda, seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas (Sujianto,2007:58). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kompensasi dan kepuasan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara kompensasi dengan variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X_1), kompensasi non finansial (X_2), kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows 18* di dapat model regresi seperti tabel 1

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandartzed Coefficients	t hitung	Sig.
Y	X1	0,648	6,688	0,00
	X2	0,318	2,484	0,18
	X3	0,253	2,660	0,11
Konstanta		-0,614	69,945	
R		0,920	Probabilitas : 0,000	
R square		0,847	Adjusted R square : 0,835	
A				

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan pada tabel 1 didapatkan Persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -0.614 + 0.648 X_1 + 0.318 X_2 + 0.253 X_3$$

Uji Hipotesis

1) Rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4.02 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Rata-rata variabel kompensasi non finansial sebesar 3.82 menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai

rata-rata sebesar 3.92 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dinyatakan dalam kategori baik dan kinerja karyawan sebesar 3.73 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dinyatakan dalam kategori baik

2) Pengujian signifikansi parsial digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel variabel independen secara parsial terhadap variabel variabel dependen. Hasil uji parsial dapat disajikan pada tabel 4.

Tabel 2 Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t)

Variabel	T	Sig. T	Keterangan
X_1	6,688	0,000	Signifikan
X_2	2,484	0,018	Signifikan
X_3	2,660	0,011	Signifikan

Sumber : diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Hasil test antara kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 6.688 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Kemudian pengaruh kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.484 dengan probabilitas sebesar 0.018. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Atau dengan kata lain H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung kompensasi non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berikutnya Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.660 dengan probabilitas sebesar 0.011. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Atau dengan kata lain H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung antara Kepuasan kerja X_3 terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi finansial (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada uji hipotesis terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Martoyo (2007:220) “kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Kompensasi finansial memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi area malang, Jawa Timur, dengan meningkatnya kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hameed, Ramzan, Hafiz, Zubair, Ali, Arslan (2014) yang berjudul *Impact of Compensation on Employee Performance Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan* yang menyatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi kinerja karyawan dan juga bagi organisasi.

Pengaruh kompensasi non finansial (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil yang telah dilakukan pada uji hipotesis II (uji parsial / t test) dapat diketahui terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi non finansial cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mondy (2008: 59) “kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai tidak dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk lain seperti promosi jabatan dan penghargaan”.

Pengaruh kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil yang telah dilakukan pada uji hipotesis II (uji parsial / t test) antara kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Luthans (2006:243) “kepuasan

kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hussin (2011) yang berjudul *The Relationship Between Job Satisfaction And Job Performance Among Employees In Tradewinds Group Of Companies* yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komponen-komponen kepuasan kerja yaitu promosi, pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja, kecuali gaji terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi kompensasi finansial cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui melalui nilai koefisien sebesar 0,648 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 (< dari nilai taraf signifikan sebesar 0,05) 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi kompensasi non finansial cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui melalui nilai koefisien 0,318 dengan nilai probabilitas sebesar 0,018 (< dari nilai taraf signifikan sebesar 0,05) 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan kerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui melalui nilai koefisien 0,253 dengan nilai probabilitas sebesar 0,011 (< dari nilai taraf signifikan sebesar 0,05)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan lebih memanfaatkan jam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan seperti selalu datang dan pulang kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan, serta memaksimalkan hasil kerja yang dilakukan pada jam-jam kantor. Hal ini dilakukan agar kegiatan operasional di perusahaan dapat berjalan dengan lancar sehingga dengan sendirinya perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama hendaknya membahas mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor sosial

Sugiono. 2006. Metodologi Penelitian Administrasi, Edisi Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001, Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Flippo*, Edwin, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi Keenam, Erlangga, Jakarta
- Ghozali Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate degan Program SPSS. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani, 2003, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Hariani, 2005, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Djagung Padi Malang, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mahmudi, 2007, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Penerbit UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo, 1998, Penilaian Produktivitas Kerja, Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mathis, Robert.L, John H. Jackson,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia , Salemba Empat
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995, Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S