

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA MANGKALUKU
KOTA PALOPO**

Muhammad Kasran
STIE Muhammadiyah Palopo
Email: muhammad.kasran@gmail.com

ABSTRAK

Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 141 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis deskriptif kuantitatif dengan metode persamaan regresi linear berganda dimana pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.

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

Keyword: Kompensasi Finansial, Kompensasi non finansial, kinerja karyawan, PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo.

PENDAHULUAN

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan.

Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan seperti halnya badan perbankan yang menginginkan tujuan organisasi terpenuhi dan tercapai maka karyawan juga mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dipenuhi oleh organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Permasalahan yang di hadapi karyawan Kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah kesejahteraan Karyawan dalam bentuk fasilitas kendaraan operasional karyawan dan peningkatan gaji karyawan seiring naiknya Upah Minimum Provinsi sebagai dampak dari naiknya Bahan Bakar Minyak. Menurut karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya seperti survei lapangan, mencatat meteran pelanggan, karyawan masih menggunakan kendaraan pribadi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka mengharapkan agar perusahaan memberikan kendaraan operasional sehingga kinerja mereka meningkat.

Karyawan beranggapan bahwa PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo masih kurang mendapatkan pelatihan dalam meningkatkan Kinerja mereka, sementara perusahaan berpendapat bahwa sebelum mereka diterima diperusahaan karyawan diseleksi berdasarkan kemampuan dan kebutuhan perusahaan.

Perusahaan belum menyediakan fasilitas perumahan karyawan tetapi bukan berarti perusahaan tidak ingin menyediakan fasilitas rumah namun masih dalam tahap perencanaan dua tahun akan datang setelah pelayanan sudah optimal.

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Karyawan Kantor PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Menurut Mondy, (2008:4) Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu: *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung) dan *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu: *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan) dan *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kinerja Karyawan

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* menurut Rivai (2008:14) akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yang bermakna menghasilkan, mencapai, menargetkan dan optimalisasi kegiatan (*to result, achieve, targeting, evaluation*); melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an undertaking*); dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

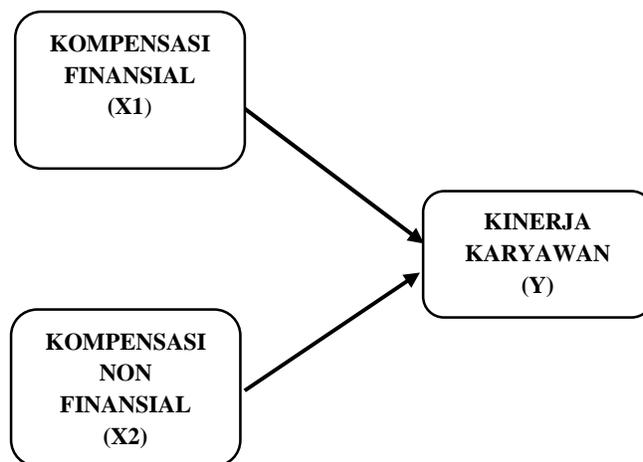
Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2004:49) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai

dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu.

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 kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Kerangka Pemikiran



BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Desain penelitian ini menggunakan metode survey. Metode survey dilakukan secara langsung kepada responden yang dituju dengan menyebar kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo selama periode penelitian yang berjumlah 200 karyawan. Setelah kuesioner didistribusikan diketahui Responden sebanyak 141 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel

independen. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua pernyataan dalam kuesioner untuk semua variabel disimpulkan valid. Hal ini diketahui karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Setelah alat pengukuran dinyatakan 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. Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua pernyataan dalam kuesioner untuk semua variabel disimpulkan reliabel. Hal ini diketahui karena hasil pengujian realibilitas meunjukkan nilai diatas 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Hasil uji T antara pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,183 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 Kinerja Karyawan.

Hasil uji T antara pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,253 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 Kinerja 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 Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Hal ini mengandung pengertian bahwa Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan variabel Kompensasi Finansial.

Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini mengandung pengertian bahwa Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan variabel Kompensasi Non Finansial, antara lain pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

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

Dalam rangka meningkatkan Kinerja 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

- Duwi Priyatno, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2004. *Organizations Behavior Structure Processes*. Tenth Edition. McGraw Hill Inc
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi kesepuluh Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.