Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan

Arkas Viddy^{1*}, Gunadi², dan Syarifah Fahma Nida Aulia³

¹²³Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda 75131

**Correspondent Author*

E-mail: viddyarkas@polnes.ac.id

Diterima: 02 Maret 2019

Direvisi: 28 April 2019

Disetujui: 29 Mei 2020

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan. Dengan Subjek penelitian ini adalah semua karyawan bagian PT Cindara Pratama Lines Balikpapan dengan jumlah 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. dengan alat analisis Path Analisis menggunakan Smart PLS, dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan, 2) Variabel Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan, 3) Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y2) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan. 4) Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan, 5) Variabel Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan.

Kata kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

The Influences of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Working Satisfaction and Working Performance in PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. The purpose of this research is to identify the influences of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Working Satisfaction and Working Performance in PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. The respondents of this research are 50 employees of PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. All of the questioners collected are examined to ensure all the items are valid and reliable. Path Analysis instrument been used for analyzing the research. Smart PLS and SPSS Software would be used for examining the path coefficient. The result of this research are : 1. Financial Compensation (X1) has a significant effect on Working Satisfaction (Y1), 2. Financial Compensation (X2) has a significant effect on Working Performance (Y2), 3. Non-Financial Compensation (X2) has a significant on Working Satisfaction (Y1), 4. Non-Financial Compensation (X2) has a significant effect on Working Performance (Y2), and 5. Working Satisfaction (Y1) has a significant effect on Working Performance (Y2) in PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Performance, Working Satisfaction, Working Performance*

1. PENDAHULUAN

PT Cindara Pratama Lines Balikpapan merupakan perusahaan perseroan yang bergerak dibidang pengangkutan dengan moda air dan moda darat, perindustrian dan pemasaran Bahan Bakar Minyak (BBM) milik PT. Pertamina (Persero). Fenomena yang terjadi pada 1 tahun terakhir adalah adanya ketidak sesuaian antara ketentuan upah dan waktu kerja lembur yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2), (4) dan Pasal 85 dan lebih lengkapnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/VI/2004 mengenai waktu dan upah kerja lembur. Selain itu, karyawan PT Cindara Pratama Lines Balikpapan memiliki gaji yang tidak sesuai dengan resiko yang dikerjakannya semisal karyawan K3 yang hanya diberi gaji sebesar Rp.3.500.000,- yang tergolong sangat kecil untuk pekerjaan yang beresiko tinggi dan untuk upah lembur hanya diberi Rp.13.000,-/jam yang seharusnya upah lembur ditetapkan dari gaji sebulan dibagi perhari lalu dibagi lagi menjadi upah perjamnya, misal $\text{Rp.3.500.000}/30 = \text{Rp. 117.000,-} / 8 \text{ jam} = \text{Rp.14.500,-}$, maka Rp.14.500,- itulah yang seharusnya dijadikan upah lembur dan upah lembur tersebut dikali lipatkan sesuai dengan waktu lembur. Namun pada kenyataannya upah lembur tersebut tidak dikali lipatkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kompensasi secara optimal agar kinerja dan kepuasan karyawan meningkat.

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan D. H., 2011, hal. 9). Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *Men, Money, Methode, Materials, Machines* dan *Market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa, "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." (Hasibuan D. H., 2011, hal. 118). Menurut Kreitner dan Kinicky kepuasan kerja adalah "Suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. (Kreitner & Kinicky, 2001, hal. 271). Menurut (Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2002, hal. 291) indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu 1, gaji. 2, pekerjaan. 3, rekan kerja. 4, atasan. 5, promosi. Kinerja Karyawan. Menurut (Mangkunegara A. P., 2000, hal. 67) bahwa, "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara mengenai suatu permasalahan yang dibuat untuk dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \alpha_1 = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja
 $H_a : \alpha_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
- 2) $H_0 : \alpha_1 = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja
 $H_a : \alpha_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

-
- 3) $H_0 : \alpha_1 = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
 $H_a : \alpha_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
 - 4) $H_0 : \alpha_1 = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
 $H_a : \alpha_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
 - 5) $H_0 : \alpha_1 = 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 $H_a : \alpha_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. METODOLOGI

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Cindara Pratama Lines, Jl. Letjen Suprpto No.16 RT. 28, Kota Balikpapan, Waktu penelitian dilaksanakan di bulan Juni 2019 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cindara Pratama Lines yang berjumlah 80. Sampel yang digunakan yaitu karyawan yang telah bekerja di PT. Cindara Pratama Lines selama 1 tahun atau lebih. Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Menurut (Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, 2006) menyatakan : “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Untuk sekedar ecer-ecer, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar dapat di ambil antara 1-15% atau 20-25% atau lebih. Dari pendapat tersebut peneliti menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2009:85), *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan yang ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuisioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan pada responden. Kuisioner ini digunakan untuk mengukur kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002)

Pengumpulan data tersebut dengan cara membagikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. Cindara Pratama Lines. Daftar pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang dibagikan kepada responden berisi masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti sesuai dengan indikator-indikator variabel pada kisi-kisi instrumen penelitian. Daftar pertanyaan ataupun pernyataan tersebut disusun dalam sebuah kuesioner kemudian disebarkan kepada responden untuk diisi. Setelah selesai dalam pengisian kuesioner, kuesioner tersebut dikembalikan kepada penyebar kuesioner. Kuesioner yang telah diisi tersebut akan digunakan oleh peneliti sebagai bahan dalam penelitian ini.

3. KESIMPULAN

Evaluasi Outer Model

Uji Validity

Tabel 1. Convergent Validity

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
Kompensasi Finansial (X1)						
X1.1 <- X1	0,921	0,920	0,024	38,106	0,000	Valid
X1.2 <- X1	0,887	0,883	0,042	21,238	0,000	Valid
X1.3 <- X1	0,872	0,875	0,058	15,156	0,000	Valid
Kompensasi Nonfinansial (X2)						
X2.1 <- X2	0,765	0,718	0,158	4,857	0,000	Valid
X2.2 <- X2	0,782	0,748	0,145	5,405	0,000	Valid
X2.3 <- X2	0,680	0,642	0,166	4,109	0,000	Valid
X2.4 <- X2	0,843	0,835	0,109	7,767	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)						
Y1.1 <- Y1	0,828	0,835	0,057	14,607	0,000	Valid
Y1.2 <- Y1	0,837	0,841	0,065	12,950	0,000	Valid
Y1.3 <- Y1	0,860	0,858	0,055	15,632	0,000	Valid
Y1.4 <- Y1	0,773	0,766	0,104	7,458	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)						
Y2.1 <- Y2	0,891	0,893	0,050	17,807	0,000	Valid
Y2.2 <- Y2	0,926	0,928	0,024	38,394	0,000	Valid
Y2.3 <- Y2	0,683	0,673	0,129	5,284	0,000	Valid

Convergent validity menjelaskan mengenai kemampuan setiap indikator dalam menjelaskan variabel penelitian yang diteliti. Terdapat tiga pengukuran untuk *result for outer loadings* yaitu *original sample estimate* yang menjelaskan tinggi rendahnya kemampuan indikator tersebut dalam menjelaskan variabel yang diteliti, semakin tinggi nilai *original sample estimate* semakin tinggi pula kemampuan untuk menjelaskan variabel yang diukur. *Mean of subsamples* menjelaskan tingkat keseragaman jawaban responden. Semakin kecil standar deviasi berarti semakin seragam jawaban responden.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Item-Total Statistics						
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1.1	46,94	19,323	,602	.	,728	Reliabel
X1.2	46,94	19,649	,540	.	,734	Reliabel

X1.3	46,80	19,020	,751	.	,717	Reliabel
X2.1	46,54	21,723	,080	.	,784	Reliabel
X2.2	46,58	22,534	-,034	.	,802	Reliabel
X2.3	46,20	22,490	,014	.	,784	Reliabel
X2.4	46,78	24,053	-,197	.	,812	Reliabel
Y1.1	46,94	19,323	,602	.	,728	Reliabel
Y1.2	46,94	18,956	,674	.	,721	Reliabel
Y1.3	46,78	19,767	,643	.	,729	Reliabel
Y1.4	46,68	19,447	,603	.	,728	Reliabel
Y2.1	46,94	18,956	,674	.	,721	Reliabel
Y2.2	46,90	18,990	,662	.	,722	Reliabel
Y2.3	46,72	20,124	,533	.	,737	Reliabel

Dari hasil olahan dengan SPSS semua item Cronbach's Alpha >0,6 dan dapat dikatakan reliabel

Evaluasi Inner Model

Uji Inner Model atau Uji Model Structural

Uji inner ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Model Struktural

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengingat penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert, maka koefisien regresi yang dianalisis adalah *Standardized Coefficient*, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha_1 x_1 + \alpha_2 x_2 + e_{13}$$

$$Y_2 = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 y_1 + e_{14}$$

Setelah dilakukan analisis menggunakan SmartPLS diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,913 X_1 - 0,022 X_2 + e_{13}$$

$$Y_2 = -0,110 X_1 - 0,017 X_2 + 1,050 Y_1 + e_{14}$$

$\alpha = 0,913$ artinya Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini apabila Kompensasi finansial ditingkatkan sebesar 1 persen maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,913 persen

$\alpha_2 = -0,022$ artinya Kompensasi Nonfinansial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini apabila Kompensasi nonfinansial ditingkatkan sebesar 1 persen maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,022 persen

$$Y_2 = -0,110 X_1 - 0,017 X_2 + 1,050 Y_1 + e_{14}$$

$\beta_1 = -0,110$ artinya Kompensasi Finansial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini apabila Kompensasi Finansial ditingkatkan sebesar 1 persen maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,110 persen.

$\beta_2 = -0,017$ artinya Kompensasi Nonfinansial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini apabila kompensasi Nonfinansial ditingkatkan sebesar 1 persen maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,017 persen

$\beta_3 = 1,050$ artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dalam hal ini apabila Kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 persen maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,050 persen.

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab Hipotesis penelitian dapat dilihat t-statistic pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	keputusan
Finansial (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0,913	0,914	0,030	30,598	0,000	Diterima
Finansial (X1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	-0,110	-0,123	0,159	0,691	0,490	Ditolak
Nonfinansial (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	-0,022	-0,034	0,063	0,342	0,733	Ditolak
Nonfinansial (X2) -> Kinerja Karyawan (Y2)	-0,017	-0,016	0,044	0,380	0,704	Ditolak
Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	1,050	1,066	0,136	7,712	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Untuk memperoleh t_{tabel} dengan level of confidence 95% atau $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom ($n - k = 50 - 5 = 45$) dengan ketentuan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

X_1 ke $Y_1 \rightarrow$ Pengaruh X_1 ke Y_1 , diperoleh dari $t_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05, df (45)) = t_{\text{tabel}} = 1,671$, $t_{\text{hitung}} = 30,598$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis 1

$H_0 : \alpha_1 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

$H_a : \alpha_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Setelah dibandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} , maka diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,671$ dan $t_{\text{hitung}} = 30,598$ $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yang berarti H_a diterima, H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis 2

$H_0 : \alpha_2 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

$H_a : \alpha_2 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Setelah dibandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} , maka di peroleh $t_{tabel} = 1,671$, $t_{hitung} = 0,691$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

$H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Setelah dibandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} , maka di peroleh $t_{tabel} = 1,671$, $t_{hitung} = 0,342$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis 4

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Setelah dibandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} , maka di peroleh $t_{tabel} = 1,671$, $t_{hitung} = 0,380$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis 5

$H_0 : \beta_3 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

$H_a : \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Setelah dibandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} , maka diperoleh $t_{tabel} = 1,671$ dan $t_{hitung} = 7,712$ $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_a diterima, H_0 ditolak atau dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, ini berarti semakin baik Kompensasi yang mencakup gaji, bonus dan tunjangan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini beralasan, bahwa setiap karyawan menginginkan kompensasi yang baik dan sesuai yang diharapkan mereka, baik itu kompensasi finansial maupun nonfinansial. Dengan meningkatnya kompensasi finansial maka karyawan akan merasa lebih puas dan lebih giat dalam bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa karyawan di perusahaan merasa puas memberi penilaian yang tinggi terhadap perusahaan, terutama dalam hal kompensasi dan terbukti signifikan, sehingga hipotesis pertama berbunyi “Diduga Kompensasi Finansial Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Cindara Pratama Lines” dinyatakan diterima. Dalam variabel kompensasi finansial terdapat tiga indikator, yaitu gaji, bonus, dan tunjangan. Yang tertinggi diantara ketiga indikator tersebut yaitu gaji. Dalam hal ini pemberian gaji sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Namun jika perusahaan lebih meningkatkan gaji maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam variabel kepuasan kerja terdapat empat indikator yaitu gaji yang diterima, kesempatan atau promosi, rekan kerja dan lingkungan kerja. Keempat indikator tersebut memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Indikator rekan kerja memiliki nilai *mean* terendah diantara indikator

lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diana Lintang Purnamasari dan Hamidah Nayati Utami (2018) bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya namun Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 2,694 dan signifikan dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Kemudian dibuktikan dengan nilai skor rata-rata variabel Kompensasi Finansial sebesar 3,71.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan selama ini kenaikan gaji, bonus maupun tunjangan dianggap karyawan masih terlalu rendah dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga karyawan cenderung dan tidak memberi semangat untuk bekerja bahkan cenderung mengecewakan karyawan yang agak berdampak negatif pada kinerja mereka dengan harapan perusahaan lebih meningkatkan gaji, bonus maupun tunjangan mereka, namun tidak terlalu tampak dan terbukti dengan hasil terbukti tidak signifikan sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Kompensasi Finansial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan” dinyatakan ditolak.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan jika Kompensasi Finansial meningkat maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh tokoh yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab kompensasi yang baik maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Dalam Kompensasi Finansial terdapat tiga indikator, yaitu gaji, bonus, dan tunjangan. Dalam Indikator tersebut yang tertinggi diantara ketiga indikator tersebut yaitu gaji, pemberian gaji sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat tiga indikator, yaitu target yang ditetapkan tercapai, pelaksanaan pekerjaan tepat waktu, dan menghasilkan kerja yang berkualitas. Dari ketiga indikator tersebut nilai rata-rata yang tertinggi adalah pelaksanaan pekerjaan tepat waktu. Namun hubungan antara variabel tersebut tidak lah signifikan, hal ini beralasan dengan adanya penilaian dari atasan kepada karyawan, dikarenakan atasan menilai bahwa kinerja karyawan itu sendiri tidak terlaksana sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Hal ini juga mengidentifikasi bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan belum menunjukkan prestasi sehingga kenaikan gaji bukan menjadikan hal positif atau meningkatkan kinerja tapi malah menurunkan kinerja, kendati tidak signifikan. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja dari setiap karyawan agar menjadi dorongan dalam bekerja lebih giat dan tepat waktu. Hal ini mengkonfirmasi teori kompensasi yang dikemukakan oleh Samsudin (2010:188) yang berpendapat bahwa salah satu dari fungsi kompensasi bagi karyawan berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Namun hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irham Rif'an Sulhi (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Nonfinansial tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan Kerja yaitu negatif, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Kompensasi Nonfinansial mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan” dinyatakan ditolak, hal tersebut beralasan dikarenakan faktor-faktor dari karakteristik responden karyawan yang merupakan lulusan SMA dan D3 yang tidak memikirkan tentang pujian maupun penghargaan, karyawan tersebut lebih mengutamakan dengan finansial atau gaji, bonus dan tunjangan yang mereka terima, selain itu tingkat kebutuhan karyawan disini masih pada tingkatan kebutuhan rasa aman, (makan, sandang dan pangan) sehingga gaji, bonus, dan tunjanganlah yang diutamakan mereka bagi memenuhi kebutuhan tersebut dan sekaligus akan memberikan rasa kepuasan mereka. Hasil penelitian ini tidak mengkonfirmasi tentang teori kompensasi non finansial yang dikemukakan oleh Mondy dan Martocchio (2016: 247) yang berpendapat bahwa kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan jika Kompensasi

Nonfinansial meningkat maka Kepuasan Kerja pun akan meningkat. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh tokoh yang menyatakan bahwa Kompensasi Nonfinansial dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab kompensasi yang baik maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Dalam Kompensasi Nonfinansial terdapat dua indikator, yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja. Dalam Indikator tersebut yang tertinggi diantara kedua indikator tersebut yaitu Lingkungan Kerja. Dalam variabel Kepuasan Kerja terdapat empat indikator, yaitu gaji yang diterima, kesempatan atau promosi, rekan kerja dan lingkungan kerja. Dari keempat indikator tersebut nilai rata-rata yang tertinggi adalah Rekan Kerja. Namun hubungan antara variabel tersebut tidak lah signifikan, hal ini dikarenakan sesama dengan rekan kerja tidak bisa menciptakan kerja sama yang baik di dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins (1996 : 179) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Lintang Purnamasari dan Hamidah Nayati Utami (2018) bahwa Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,061 dan signifikan dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Kemudian dibuktikan dengan nilai skor rata-rata variabel Kompensasi Nonfinansial sebesar 3,97.

Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Kompensasi Finansial mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan” dinyatakan ditolak. Hal ini dikarenakan pada dasarnya sebagian besar karyawan tidak terlalu memperhatikan kompensasi non finansial tersebut, baik itu lingkungan kerja, suasana kerja dan lain-lain, dan justru peningkatan kompensasi non finansial yang dilakukan oleh perusahaan justru dianggap sebagai sebuah kewajiban yang kontra produktif dan cenderung menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini tidak mengkonfirmasi teori Mondy dan Martocchio (2016: 247) yang berpendapat bahwa kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Lintang Purnamasari dan Hamidah Nayati Utami (2018) bahwa Kompensasi Nonfinansial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,061 dan signifikan dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Kemudian dibuktikan dengan nilai skor rata-rata variabel Kompensasi Nonfinansial sebesar 3,97.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja seseorang maka akan meningkat pula kinerja nya, dikarenakan saat orang mengalami kepuasan akan kompensasi finansial maupun nonfinansial, seperti gaji atau pun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan semakin giat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja. sehingga hipotesis kelima berbunyi “Diduga Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Cindara Pratama Lines” dinyatakan diterima. Dalam variabel kepuasan kerja terdapat empat indikator, yaitu gaji yang diterima, kesempatan atau promosi, rekan kerja dan lingkungan kerja. Yang tertinggi diantara keempat indikator tersebut yaitu rekan kerja. Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat tiga indikator yaitu target yang ditetapkan tercapai, pelaksanaan pekerjaan tepat waktu, dan menghasilkan kerja yang berkualitas. Dari ketiga indikator tersebut pelaksanaan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Dari hubungan antar variabel tersebut bisa dilihat dari indikator bahwa saat sesama rekan

kerja puas bekerja satu sama lain dan saling membantu maka pekerjaan yang dilakukan pun akan selesai tepat pada waktunya dikarenakan para karyawan nyaman saat melakukan *teamwork*. Ternyata sebagian besar karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan, khususnya kompensasi finansial, dan kepuasan ini ternyata berpengaruh pada semangat dan motivasi kerja, secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi teori kompensasi oleh Mondy dan Martocchio (2016: 247) yang berpendapat bahwa kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya namun Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan.

Setelah penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan alat bantu SmartPLS, pada Bab V sebagai bab analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan.
2. Variabel Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT Cindara Pratama Lines Balikpapan.
3. Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) PT Cindara Pratama Lines Balikpapan.
4. Variabel Kompensasi Nonfinansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) PT Cindara Pratama Lines Balikpapan.
5. Sebagai variabel intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2) PT Cindara Pratama Lines Balikpapan.

4. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terima Kasih kepada Kementerian Teknologi Riset, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia pada skema Hibah Penelitian Tesis Magister tahun pendanaan 2019 dan Program Studi S2 Magister Teknik Kimia, Jurusan Teknik Kimia, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) dan LPPM UMJ atas fasilitas dan dukungan terkait pendanaan penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, D. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicky, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.