

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR PALEMBANG)

Dita Marisa Putri ¹, Dimas Pratama Putra ²

STIA Satya Negara, Palembang, Sumatera Selatan ¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan²

Email: ditamarisa87@gmail.com¹, dimaspratamaputra@univ-tridinanti.ac.id²

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History Submission : 05/01/2026 Review : 06/01/2026 Revised : 08/01/2026 Accepted : 08/01/2026 Published : 09/01/2026	<p><i>The Effect of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Job Satisfaction in Alang-alang Lebar District of Palembang. Without human factors, all company resources cannot be utilized and managed properly. One way to achieve this is the provision of compensation or compensation that can affect employee job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee job satisfaction in the Alang-alang Lebar District of Palembang. Data collection was carried out with a questionnaire distributed to 37 permanent employees of Alang-alang Lebar Palembang District. This study uses multiple linear regression analysis and statistical hypothesis testing (F test and t test). The results of multiple linear regression analysis showed the equation of the model $Y = 3.501 + 0.580 X_1 + 0.314 X_2 + e$, which means the regression coefficient of financial compensation and non-financial compensation variables is positive, meaning there is a positive relationship between non-financial compensation and job satisfaction. F test results show that there is a significant influence simultaneously financial compensation and non-financial compensation to employee job satisfaction. This was obtained from the Sig. $F < \text{Sig } \alpha (0,000 < 0,05)$. T test results indicate that partially there is a significant influence of financial compensation on job satisfaction obtained from the Sig. $t < \text{Sig } \alpha (0,000 < 0,05)$. And partially there is a significant effect of non-financial compensation on job satisfaction obtained from the value of Sig. $t < \text{Sig } \alpha (0,004 < 0,05)$.</i></p>
Keywords <i>Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Job Satisfaction</i>	

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi. Hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan pegawai sangat diperlukan dalam pekerja, untuk itu diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan pegawai hal ini didukung oleh pendapat Rivai & Sagala (2011:741) “pegawai memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sesuai atas prestasi kerja pegawai terhadap perusahaan”.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kempensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada pegawai agar didalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Terdapat dua kompensasi secara umum diberikan perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Simamora, 2001:540). Adapun secara sistematis pemberian kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial pada Kecamatan Alang-alang Lebar terbagi menjadi dua, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Kompensasi pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang Tahun 2019

Jenis Kompensasi	
Finansial	Non Finansial
• Gaji	• Kebijakan Organisasional
• Bonus	• Tunjangan • Fasilitas

Sumber: Kecamatan Alang-alang Lebar

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kepuasan pegawai. Apabila Kecamatan Alang-Alang Lebar ingin memikat pegawai yang cakap dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pemimpin Kecamatan Alang-Alang Lebar harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada Kecamatan Alang-Alang Lebar, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut secara tepat pada waktunya. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. pegawai mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, untuk itu Kecamatan Alang-alang Lebar harus mengetahui kepuasan kerja tiap individunya agar

dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Apabila harapan-harapan ini terpenuhi maka pegawai akan merasa puas dan segan kehilangan ataupun meninggalkan pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Dalam penelitian pada latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan, masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang?
2. Apakah Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang?
3. Apakah Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang?

Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, maka secara keseluruhan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.

Landasan Teori

Kompensasi Finansial

Rivai (2017: 542) mengatakan bahwa “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.” Berdasarkan pernyataan Rivai tersebut dapat diuraikan lebih lanjut bahwa kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi dalam bentuk uang yang pembayarannya tidak langsung dibayarkan kepada pegawai, biasanya kompensasi ini membutuhkan waktu tertentu dalam pembayarannya. Sementara itu, untuk kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan dan diterima langsung oleh pegawai dalam waktu pembayaran itu juga.

Adapun sistem kompensasi yang kompetitif dan efektif, sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi yang Kompetitif

Menurut Nawawi (2010) dalam Ach. Sani S (2010: 93), ada empat unsur pokok dalam sistem kompensasi yang kompetitif

- Rencana pengupahan harus dihubungkan dengan strategi bisnis organisasi perusahaan
- Besarnya upah total harus mempertimbangkan pula faktor pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk inflasi, dan faktor peraturan pemerintahan tentang pengupahan, misalnya UMR.
- Upayakan suatu struktur pengupahan yang dapat dikembangkan sebagai sistem pengupahan terbaik, dalam arti dapat dipahami para pekerja, dan berfungsi atau diterima oleh para pekerja pada semua tingkat posisi jabatan dalam organisasi.
- Rancangan struktur pengupahan dengan mempertimbangkan berbagai isu tentang tenaga kerja sebagai penerima upah.

2. Sistem Kompensasi yang Efektif

Menurut Ach Sani S & Mashuri M (2010: 97) bahwa organisasi harus melakukan empat hal dalam rangka menciptakan sistem kompensasi yang efektif, yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam organisasi
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusun peringkat pekerjaan, penentuan nilai, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal

Menentukan harga tiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini perlu dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja

Kompensasi Non Finansial

Menurut Danang Sunyoto (2015:28) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk bukan uang hal ini bisa motivasi, hiburan serta jaminan kesehatan.

Selain itu asas-asas kompensasi menurut Hasibuan (2014: 22) antara lain sebagai berikut:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko perkerjaan, tanggung jawab jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap

pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan pegawai yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2015: 23), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya.

Adapun teori-teori tentang kepuasan kerja Menurut Wexley dan Yuki dalam Badriyah (2015: 237-238) menuliskan tiga teori mengenai kepuasan kerja. Ketiga teori tersebut adalah :

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*) Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*) Tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain.

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu disatisfier (*hygiene factors*) dan satisfier (*motivators*) Satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor ini disebut sebagai pemuaas Menurut As'ad dalam Badriyah, (2015: 238) *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan yaitu, gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai, namun sebaliknya ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitaif yakni dengan membagikan kuesioner terhadap karyawan di Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang yang beralamat JL. Tembus Terminal Alang Alang Lebar KM 12 No. 1, Sukodadi, Sukarami, Talang Klp., Alang Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961 dan dilakukan dalam jangka waktu 5 bulan yakni bulan Mei 2019 sampai September 2019.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dengan menggunakan metode Observasi yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni wawancara, observasi, kuesioner, dan studi dokumen.

Populasi, Sampel dan Sampling

Menurut Sugiyono(2008: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai tetap Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang yang berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2015: 81) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi yakni 37 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2013). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kecil kurang dari 100 yakni hanya 37 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Analisis Data

Menurut Ibrahim (2015: 104) teknik analisis data adalah kegiatan yang terkait dengan upaya memahami, menjelaskan, menafsirkan dan mencari hubungan diantara data-data yang diperoleh. Adapun teknik analisis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda, Koefisien korelasi, Koefisien determinasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan uji F (secara simultan) yakni dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Serta dengan uji t (secara parsial) yakni dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil tabulasi penelitian:

Tabel 2 Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1365.582		682.791	230.935	.000 ^a
Residual	100.526	34	2.957		
Total	1466.108	36			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($230,935 > 3,28$) dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 Ditolak H_1 diterima yang berarti variabel independen kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3 Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3.501	1.650	2.122	.041
Total_X1	.580	.082	7.099	.000
Total_X2	.314	.101	3.110	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil hipotesis antara kompensasi finansial (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 7,099 > t_{tabel} 2,032$ pada tingkat $sig.t < sig \alpha (0,000 < 0,05)$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Hasil hipotesis antara variabel kompensasi non finansial (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} $3,110 > t_{tabel} 2,032$ pada tingkat $sig.t < sig \alpha (0,004 < 0,05)$ jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4 R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.927	1.719

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel diatas, maka koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,931. Ini artinya kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Dimana hubungan yang positif artinya jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat atau sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kompensasi finansial dan kompensasi non finansial juga akan menurun.

Koefisien determinasinya (*R-square*) atau koefisien penentunya sebesar $0,931 = 93,1\%$ artinya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 93,1%, sedangkan sisanya 6,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mencoba memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak Kecamatan Alang-alang Lebar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi finansial dan non finansial dengan baik sehingga memberikan kepuasan kepada pegawai.
2. Bagi pegawai Kecamatan Alang-alang Lebar, kompensasi finansial dan non finansial terbukti memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, sebaiknya pegawai harus lebih menjadikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial sebagai motivasi dan penyemangat dalam bekerja, sehingga selalu mendapatkan kompensasi finansial dan non finansial cukup besar yang nantinya memberikan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, untuk dapat menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian lain dengan meneliti variabel-variabel bebas yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Kecamatan Alang-alang Lebar Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani, Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Maliki Press: UIN-Malang.
- Bilson, Simamora. 2001. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Edisi Pertama. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan teori ke praktik*. Jakarta PT. Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. CAPS: Yogyakarta.