

**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan di Studikasus PT. Bank Negara Indonesia (Persero)  
Tbk Kantor Cabang Bandung**

<sup>1</sup>Nalendra Prajamukti, <sup>2</sup>Sri Suwarsi, <sup>3</sup>Dudung Abdurrahman  
<sup>1,2,3</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam  
Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*  
e-mail : [1nalendra.prajamukti@gmail.com](mailto:1nalendra.prajamukti@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pemberian kompensasi finansial, tingkat pemberian kompensasi non finansial dan Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor cabang Bandung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) artinya variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *kompensasi finansial* sebesar 44,7% sedangkan sisanya 55,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,263 atau sebesar 26,3% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,263 \times 100\% = 26,3\%$ ), artinya variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *kompensasi non finansial* sebesar 26,3% sedangkan sisanya 73,7 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien Determinasinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,464 atau sebesar 46,4% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,464 \times 100\% = 46,4\%$ ), artinya variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *kompensasi finansial dan non finansial* sebesar 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kepuasan Kerja*

## **A. Pendahuluan**

Pembangunan nasional suatu negara salah satu yang mencakup di dalamnya adalah pembangunan ekonomi. Dalam pembangunan ekonomi tentu memerlukan peran dari lembaga keuangan untuk aktivitas pendanaan, karena pembangunan ekonomi suatu negara tentu memerlukan ketersediaan dana, oleh sebab itu keberadaan lembaga keuangan untuk pendanaan suatu pembangunan sangat penting.

Bank merupakan suatu lembaga keuangan, bank memiliki beberapa fungsi utama yaitu bank sebagai lembaga yang mengimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, bank sebagai lembaga yang menyalurkan data ke masyarakat dalam bentuk kredit dan bank sebagai lembaga yang melancarkan transaksi perdagangan dan peredaran uang. Semua fungsi bank tersebut harus dapat dikelola dengan baik.

Agar dapat mencapai tujuan bank yaitu profitabilitas yang baik dan mempertahankan kepercayaan dari masyarakat, maka keberadaan sumber daya manusia yang handal didalam perusahaan khususnya bank, memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan yang ada di dalam bank tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal dan mendapatkan kepuasan kerja yang didapat selama bekerja secara menyeluruh dalam menjalankan fungsinya bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan utama perusahaan secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai. Kepuasan kerja karyawan bisa dikatakan sebagai salah satu ukuran dimana puasny seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Dimana perusahaan itu memperhatikan karyawannya dari berbagai aspek agar bisa merasakan kepuasan kerja pada saat bekerja di perusahaan tersebut, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan dalam diri karyawan tersebut, bisa mengoptimalkan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, oleh karenanya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dinilai sebagai salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan pendapat Hasibuan tersebut, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, kompensasi, 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 menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Ada dua faktor pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Pada faktor pegawai yaitu kecakapan khusus, kondisi fisik, emosi, sikap kerja, dan faktor pekerjaan bisa dikategorikan seperti, jaminan finansial hubungan kerja, pangkat dan kedudukan. Apabila seorang karyawan merasakan perhatian dari perusahaan yang menunjang kinerjanya sehingga ia bisa mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan maka akan tercipta rasa puas yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Kendala-kendala yang sering di temui pada tingkat kepuasan kerja karyawan ialah sebagian karyawan merasa kurangnya gaji yang ia terima selama bekerja di perusahaan tersebut melihat latar belakang karyawan tersebut cukup berkompeten untuk mendapatkan gaji yang lebih, juga pemberian hari libur yang minim tergantung kebijakan perusahaan itu sendiri. Lalu hubungan kerja antar karyawan dalam suatu perusahaan khususnya dibank harus ditingkatkan, untuk mencegah terjadinya konflik antar karyawan sehingga dengan memperhatikan hal ini aura positif di perusahaan dapat tercipta di perusahaan itu dan tercipta rasa puas di dalam di karyawan tersebut.

Selain itu jaminan finansial juga harus diperhatikan dalam menciptakan rasa kepuasan kerja di dalam karyawan ini, karena dengan di terimanya jaminan finansial ini membantu karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka hal ini juga sangat penting bagi karyawan. Dan mencari solusi terbaik agar kendala terciptanya kepuasan kerja pada karyawan tersebut adalah dengan pemberian kompensasi kepada karyawan itu sendiri.

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan

penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dan loyal dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan-pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan ujuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugaian yang besar.

Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Gevity Institute (2005), Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Serta bergabagai cara dalam memberikan kompensasi kepada karyawan terdapat 2 cara yaitu Kompensasi Finansial dan Nonfinansial.

Secara khusus, perkembangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bandung ini tidak dapat dilepaskan dari sejarah perkembangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, yang sebagai induk organisasinya di Jakarta. Dalam perjalanannya cabang ini terus berkembang walaupun dalam masamasa perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia yang terbukti adalah mampu merekrut pegawai yang sampai saat ini berjumlah 79 karyawan, serta mengembangkan usaha-usahanya yang memegang peran penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Dalam kegiatan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi agar memberi kontribusi kepada perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja yang memuaskan agar tercipta kepuasan kerja dalam karyawan tersebut salah satunya adalah dengan cara pemberian kompensasi finansial dan non finansial.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

**Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial di BNI Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Nonfinansial di BNI Cabang Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja karyawan di BNI Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI Cabang Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI Cabang Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan di BNI Cabang Bandung.

**B. Landasan Penelitian**

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan-pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan ujuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugaian yang besar.

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan-pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan ujuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugaian yang besar.

Syaifullah (2005:9) menegaskan kembali bahwa kompensasi dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu : Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (*jamsostek*), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (*berobat*), cuti dan lain-lain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Indikator Kompensasi Finansial**

Gevity Institute juga membagi kompensasi finansial menjadi dua bagian yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung meliputi:

1. Gaji pokok
2. Pembayaran berdasarkan keterampilan
3. Pembayaran berdasarkan kinerja
  - a. Bagian saham
  - b. Bonus
  - c. Pembayaran tunjangan
  - d. Pembayaran Insentif

Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

1. Perlindungan umum (diharuskan secara hukum)
  - a. Jaminan sosial
  - b. Pengangguran
  - c. Cacat
2. Perlindungan pribadi
  - a. Pensiun
  - b. Tabungan
  - c. Pesangon tambahan
  - d. Asuransi
3. Bayaran tidak masuk kantor
  - a. Pelatihan
  - b. Cuti kerja
  - c. Sakit
  - d. Liburan
  - e. Hari merah acara pribadi
  - f. Masa istirahat
4. Tunjangan siklus hidup
  - a. Bantuan hokum perawatan orang tua
  - b. Perawatan anak
  - c. Konseling
  - d. Biaya pindah

### **Definisi kompensasi Nonfinansial**

Lalu kompensasi non finansial menurut Gevity Institute (2005) merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Syaifullah (2005:9) menegaskan kembali bahwa Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **Indikator kompensasi nonfinansial**

Lalu kompensasi non finansial menurut Gevity Institute (2005) merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja meliputi:

1. Imbalan karir

- a. Rasa aman
  - b. Pengembangan diri
  - c. Fleksibilitas karir
  - d. Peluang kenaikan penghasilan
2. Imbalan sosial
    - a. Simbol status
    - b. Pujian dan pengakuan
    - c. Kenyamanan tugas
    - d. Persahabatan

### Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan bisa dikatakan sebagai salah satu ukuran dimana puasnya seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Dimana perusahaan itu memperhatikan karyawannya dari berbagai aspek agar bisa merasakan kepuasan kerja pada saat bekerja di perusahaan tersebut, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan dalam diri karyawan tersebut, bisa mengoptimalkan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, oleh karenanya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dinilai sebagai salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap melalui *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang disusun oleh Spector (1997) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Sedangkan menurut Robbins Sondang (2008:295) : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”.

“Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”. Luthans (2006:243)

### Indikator Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor instrinsik sebagai berikut :

- a. *Activity*, yaitu seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu
- b. *Independence*, yaitu kewenangan untuk dapat bekerja sendiri
- c. *Variety*, yaitu kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda
- d. *Social status*, yaitu pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
- e. *Moral values*, yaitu pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
- f. *Security*, yaitu kepastian kerja yang diberikan
- g. *Social service*, yaitu kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
- h. *Authority*, yaitu memiliki kekuasaan terhadap orang lain
- i. *Ability utilization*, yaitu kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada
- j. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan
- k. *Creativity*, yaitu kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru
- l. *Achievement*, yaitu perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

Faktor-faktor ekstrinsik sebagai berikut :

- a. *Compensation*, yaitu besarnya imbalan atau upah yang diterima
- b. *Advancement*, yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi
- c. *Coworkers*, yaitu seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja

- d. *Human relations supervisions*, yaitu kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
- e. *Technical supervisions*, yaitu kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
- f. *Company policies and practise*, yaitu seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja
- g. *Working conditions*, yaitu kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan
- h. *Recognition*, yaitu pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

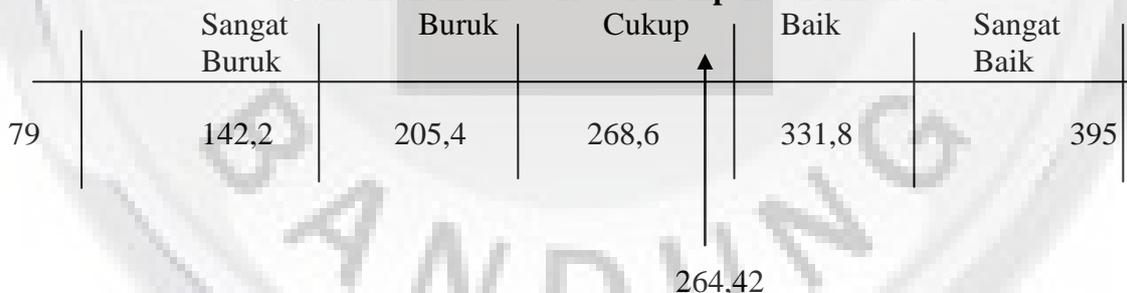
### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Kompensasi Finansial

No	Dimensi	Skor rata-rata per dimensi	Klasifikasi
1	Gaji	270,5	Baik
2	Upah	264,5	Cukup
3	Bonus	271,8	Baik
4	Asuransi	264	Cukup
5	Fasilitas	251,3	Cukup
Total keseluruhan		1.322,1	
Rata-rata keseluruhan dimensi		264,42	Cukup

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompensasi finansial, diperoleh nilai rata-rata sebesar **264,42** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari lima dimensi.

#### Garis Kontinum Variabel Kompensasi Finansial



Secara umum berdasarkan garis kontinum di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi finansial menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kompensasi finansial sebesar **1322,1** dan rata-rata **264,2** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai kompensasi finansial diukur dari 5 dimensi yaitu dimensi gaji, upah, bonus, asuransi dan fasilitas masuk dalam kategori cukup.

#### Rekapitulasi Hasil Penilaian Kompensasi Non Finansial

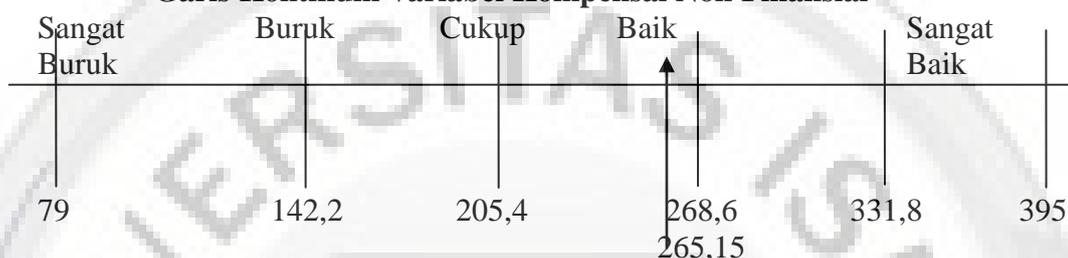
No	Dimensi	Skor rata-rata	Klasifikasi
1	Peluang Kenaikan	270,5	Baik
2	Pujian dan Pengakuan	249,5	Cukup

3	<b>Kenyamanan Tugas</b>	270	Baik
4	<b>Persahabatan</b>	270,6	Baik
<b>Total keseluruhan</b>		<b>1.060,6</b>	
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>265,15</b>	<b>Cukup</b>

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompensasi non finansial, diperoleh nilai rata-rata sebesar **265,15** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi.

Nilai Indeks Maksimum =  $5 \times 79 = 395$

#### Garis Kontinum Variabel Kompensai Non Finansial



Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi non finansial menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kompensasi non finansial sebesar **1060,6** dan rata-rata **265,15** yang berada dalam kategori "**Cukup**". Artinya bahwa responden menilai kompensasi non finansial diukur dari 4 dimensi yaitu dimensi peluang kenaikan, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan masuk dalam kategori cukup.

#### Rekapitulasi Hasil Penilaian Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Skor rata-rata	Klasifikasi
1	<b>Intrinsik</b>	261,4	Cukup
2	<b>Ekstrinsik</b>	268	Cukup
<b>Total keseluruhan</b>		<b>529,4</b>	
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>264,7</b>	<b>Cukup</b>

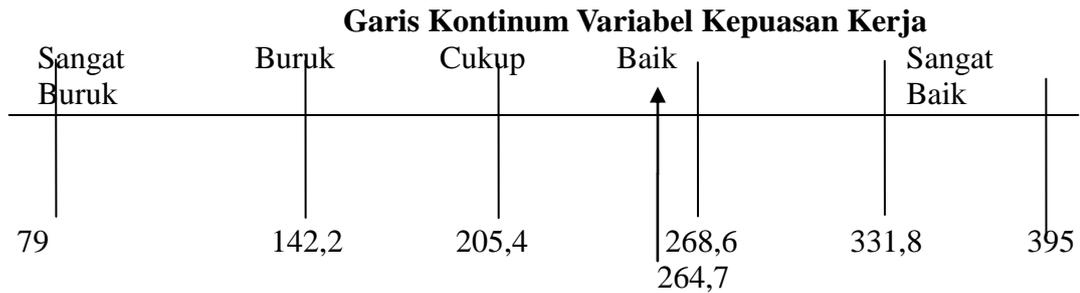
Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kompensasi non finansial, diperoleh nilai rata-rata sebesar **264,7** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari dua dimensi.

Nilai Indeks Maksimum =  $5 \times 79 = 395$

Nilai Indeks Minimum =  $1 \times 79 = 79$

Jarak Interval =  $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$   
 $= (395 - 79) : 5 = 63,2$

Nilai tanggapan responden sebesar total 529,4 dan rata-rata 264,7 bila merujuk pada perhitungan kategori masuk kedalam kategori cukup.



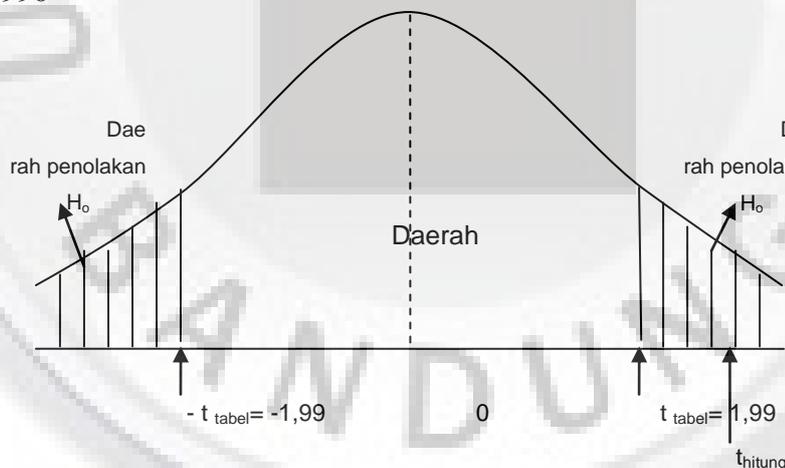
Secara umum berdasarkan garis kontinum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden tentang kepuasan kerja menghasilkan total skor dari keseluruhan indikator kepuasan kerja sebesar 529,4 dan rata-rata **264,7** yang berada dalam kategori “**Cukup**”. Artinya bahwa responden menilai kepuasan kerja diukur dari 2 dimensi yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik masuk dalam kategori cukup.

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.583	4.134		6.913	.000
Kompensasi finansial (X1)	.844	.107	.669	7.894	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

$t_{tabel} = 1,990$



**Gambar 21, Kurva Uji t Variabel kompensasi finansial Terhadap Kepuasan kerja**  
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

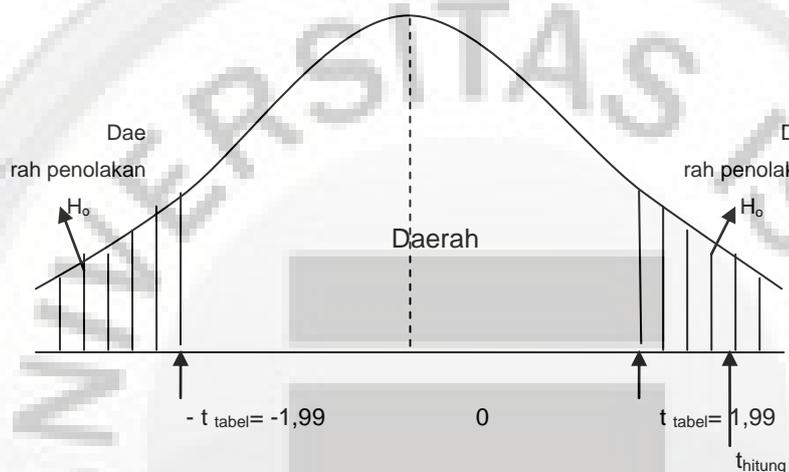
Berdasarkan pengujian hipotesis variable *kompensasi finansial*(X1) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{table}$ . Karena nilai  $t_{hitung}(7,894) > t_{table}(1,99)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *kompensasi finansial*(X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.362	5.840		5.198	.000
Kompensasi non finansial (X2)	.983	.187	.513	5.246	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (Y)

tTabel = 1,990



Gambar 21, Kurva Uji t Variabel kompensasi non finansial Terhadap Kepuasan kerja  
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan pengujian hipotesis variable *kompensasi non finansial* (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Karena nilai  $t_{hitung}(5.246) > t_{tabel}(1,99)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *kompensasi non finansial* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3121.802	2	1560.901	32.856	.000 <sup>b</sup>
Residual	3610.553	76	47.507		
Total	6732.354	78			

Hasil  $F_{hitung}$  di bandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria:

1. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien positif
2. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada alpha 5% untuk koefisien negatif
3. Tolak  $H_0$  jika nilai F-sign  $< \alpha 0,05$ .

Hasil perhitungan pada table anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 76$  adalah 3,12 dengan  $sig = 0,000$ . Pengujian dengan membandingkan  $sig = 0,000$  dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{hitung} = 32,856 > f_{tabel} = 3,12$  maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *kompensasi finansial (X1)* dan *kompensasi non finansial (X2)* secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

#### D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BNI Tbk Cabang Bandung. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan nilai koefisiensi korelasi kompensasi finansial menghasilkan nilai sebesar 0,447 yang artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat yaitu sebesar 44,7 % variable kepuasan kerja di pengaruhi oleh variable *kompensasi finansial* sedangkan sisanya 55,3 % di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan nilai koefisiensi korelasi kompensasi non finansial menghasilkan nilai sebesar 0,263 yang artinya terdapat pengaruh yang sangat kecil (lemah) yaitu sebesar 26,3 % variable kepuasan kerja di pengaruhi oleh variable *kompensasi non finansial* sedangkan sisanya 73,7% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan nilai koefisiensi korelasi kompensasi finansial dan non finansial menghasilkan nilai sebesar 0,464 yang artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat yaitu sebesar 46,4% variable kepuasan kerja di pengaruhi oleh variable *kompensasi finansial dan non finansial* sedangkan sisanya 53,6% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.894 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ). Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
5. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.246 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ). Dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
6. Kompensasi Finansial dan Non Finansial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari variable kompensasi non finansial yang memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.154 < 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,132 > 0,005$ ). Dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. PPSDM. Bandung : Refika Aditama
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks
- Ghozali, Imam. 2009. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi: Proses Struktur Perilaku. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. MSDM. Yogyakarta : Andi
- Handoko, Hani, 1998, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko TH., 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hendry Simamora. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Istijanto, M.M., M.Com. 2008. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta