

## **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung**

Influence of Financial and Nonfinancial Compensation to Employee Performance at PT. Pikiran Rakyat Bandung

<sup>1</sup>Andika Eka Saputra, <sup>2</sup>Sri Suwarsi, <sup>3</sup>Aminuddin Irfani

<sup>1,2,3</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email:<sup>1</sup>andika.ekasaputra@yahoo.co.id*

**Abstract.** This study aims to determine: (1) Implementation of Financial Compensation in PT. Pikiran Rakyat Bandung. (2) Implementation of Nonfinancial Compensation in PT. Pikiran Rakyat Bandung. (3) The Performance of Employees at PT. Pikiran Rakyat Bandung. (4) The Effect of Financial Compensation to The Performance of Employees in PT. Pikiran Rakyat Bandung. (5) The Effect of Nonfinancial Compensation to The Performance of Employees in PT. Pikiran Rakyat Bandung. (6) Influence of financial and nonfinancial compensation to employee performance PT. Pikiran Rakyat Bandung. Based on the results of research: (1) Financial Compensation in PT. Pikiran Rakyat Bandung include in the category is not well with the average value of 160,28. (2) Nonfinancial Compensation in PT. Pikiran Rakyat Bandung include in the category is not well with the average value of 156,68. (3) The Performance of employees at PT. Pikiran Rakyat Bandung include in the category of good with an average value of 175,3. (4) Financial Compensation effect on Performance of Employees with t value= 7,754 and t table = 1,997 which mean t value >t table or 7.754>1.997 and significant value 0.000<0.05. (5) Nonfinancial Compensation effect on Performance of Employees with t value = 9,752 and t table = 1,997 which mean t value >t table or 9.752>1.997 and significant value 0.000<0.05. (6) Financial and Nonfinancial Compensation simultaneously significant effect on Employee Performance. Shows the value of f count= 55,806 and f table = 3,15 or 55,806>3,15.

**Keywords:** Employee Performance, Financial Compensation, Nonfinancial Compensation.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pelaksanaan Kompensasi Keuangan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (2) Pelaksanaan non finansial Compensation di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (3) Kinerja Karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (4) Peraturan Menteri Keuangan Kompensasi untuk Kinerja Karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (5) Pengaruh Kompensasi non finansial untuk Kinerja Karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (6) Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung. Berdasarkan hasil penelitian: (1) Kompensasi Keuangan di PT. Pikiran Rakyat Bandung termasuk dalam kategori tidak baik dengan nilai rata-rata 160,28. (2) Kompensasi non finansial di PT. Pikiran Rakyat Bandung termasuk dalam kategori tidak baik dengan nilai rata-rata 156,68. (3) Kinerja karyawan pada PT. Pikiran Rakyat Bandung termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 175,3. (4) efek Kompensasi Keuangan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t = 7.754 dan t tabel = 1,997 yang berarti nilai t > t tabel atau 7,754 > 1,997 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (5) efek Kompensasi non finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t = 9.752 dan t tabel = 1,997 yang berarti nilai t > t tabel atau 9.752 > 1.997 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (6) berpengaruh secara simultan signifikan Keuangan dan non finansial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan nilai f hitung = 55.806 dan f tabel = 3,15 atau 55.806 > 3,15.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Keuangan Kompensasi, non finansial Kompensasi.

### **A. Pendahuluan**

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan media informasi cukup memberikan kemajuan yang signifikan. Perkembangan media massa saat ini merupakan kebutuhan dalam mendukung berbagai aktifitas masyarakat urban. Kebutuhan masyarakat akan informasi saat ini, dimanfaatkan oleh berbagai media massa dalam perannya menyampaikan informasi, edukasi, opini, dan ilmu pengetahuan kepada para pembacanya. Salah satu media informasi yang saat ini digunakan oleh masyarakat yaitu surat kabar atau biasa disebut koran. Surat kabar atau

yang biasa disebut koran merupakan salah satu media informasi yang sangat dikenal oleh seluruh masyarakat di Indonesia maupun di dunia. Perkembangan teknologi yang semakin canggih pada saat ini, tidak serta merta menggeser keberadaan surat kabar yang ternyata memang masih dibutuhkan oleh banyak kalangan. Seiring dengan berjalannya waktu, sudah banyak industri surat kabar yang berdiri hingga saat ini di hampir seluruh wilayah di Indonesia sehingga terjadi persaingan yang ketat di industri surat kabar. Persaingan tersebut tidak hanya dalam industri surat kabar semata, melainkan dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dunia industri surat kabar harus mampu bersaing dengan industri media internet. Hal ini berdampak kepada perusahaan yang bergerak pada bidang media massa, perusahaan dituntut mempunyai kemampuan yang optimal agar dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat.

PT. Pikiran Rakyat merupakan salah satu perusahaan pers yang bergerak dibidang industri percetakan dan penerbitan surat kabar yang berdiri sejak tahun 1966 di kota Bandung, nama surat kabar yang diterbitkan adalah Harian Umum Pikiran Rakyat. Perusahaan yang mempunyai slogan “Dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat” ini melakukan berbagai upaya agar tetap bisa melayani masyarakat dengan isi sajian berita nasional, politik, ekonomi, pendidikan, olah raga dan bahkan berita luar negeri. Pikiran Rakyat terus melakukan upaya untuk mampu bertahan, beradaptasi dan bersaing secara ketat dengan para kompetitornya agar dapat terus melangkah dari berbagai tantangan dan permasalahan bisnis yang ada dengan terus melakukan perbaikan, penyempurnaan, dan melakukan terobosan-terobosan baru serta perusahaan harus tetap memusatkan perhatian kepada pelanggannya. Untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan diharuskan memperhatikan beberapa aspek penting yang akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat berperan dan berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang dituntut manajemen terhadap karyawan PT. Pikiran Rakyat adalah dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pak Rizky bagian SDM di Pikiran Rakyat Bandung, didapatkan bahwa kinerja karyawan belum optimal terlihat dari kurangnya persentase tingkat absensi pada karyawan dan masih banyak karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk mengatasi permasalahan tersebut, dengan memberikan perhatian khusus kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, dapat ditemukan alasan yang mendasari tidak optimalnya kinerja karyawan salah satunya dalam hal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan antara lain kurangnya pemberian insentif kepada karyawan disaat mereka mampu memenuhi target, dan terdapat ketidaksesuaian antara gaji yang diterima bila dibandingkan dengan tanggung jawab yang dimiliki. Selain dari segi kompensasi finansial, permasalahan yang dirasakan oleh karyawan yaitu kurangnya penghargaan dalam pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan serta supervisi yang kurang memotivasi karyawan. Permasalahan tersebut menjadi sorotan yang penting bagi perusahaan karena akan berdampak tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri atas gaji/upah, insentif

serta berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Apabila perusahaan bisa mengatur dan melaksanakan kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula terhadap perusahaan. Namun apabila pemberian kompensasi tidak berjalan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut : (1) Bagaimana pelaksanaan kompensasi finansial di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (2) Bagaimana pelaksanaan kompensasi nonfinansial di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (3) Bagaimana kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (4) Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (5) Seberapa besar pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung. (6) Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

## **B. Landasan Teori**

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein Umar, 2008: 16). Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hadari, 2008: 95). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Viethzal Rivai (2009: 360-363) mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dijadikan indikator dalam penelitian ini.

1. Kompensasi finansial langsung yang terdiri dari:
  - a. Gaji
  - b. Upah
  - c. Insentif
2. Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*), merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

### **Kompensasi Nonfinansial**

Kompensasi nonfinansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Simamora (2006: 541) menjelaskan bahwa kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi nonfinansial terbagi menjadi dua, yaitu

lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri yang dijadikan indikator dalam penelitian ini.

- a. Lingkungan pekerjaan, kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas :
  1. Kebijakan-kebijakan yang sehat.
  2. Supervisi yang kompeten.
  3. Teman kerja yang menyenangkan.
  4. Lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Pekerjaan, adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya.
  1. Tugas-tugas yang menarik.
  2. Tantangan.
  3. Tanggung jawab.
  4. Pengakuan.
  5. Rasa Pencapaian.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wahyudi (2006:68) menyatakan bahwa kinerja atau performansi kerja adalah hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Robbins,2006:260), yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Setelah penulis melakukan studi lapangan dan mengolah data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 For Windows*, maka pada bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya dengan menyebarkan kuesioner kepada 65 responden mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat bandung.

**Tabel 1.** Hasil Klasifikasi Variabel Kompensasi Finansial

| No | Dimensi  | Skor   | Klasifikasi |
|----|----------|--------|-------------|
| 1  | Gaji     | 166.25 | Baik        |
| 2  | Insentif | 129.3  | Tidak baik  |

|                       |                          |        |            |
|-----------------------|--------------------------|--------|------------|
| 3                     | Program-Program Proteksi | 185.3  | Baik       |
| Rata-rata keseluruhan |                          | 160.28 | Tidak baik |

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kompensasi finansial adalah 160,28 artinya dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menilai kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dirasakan tidak baik terlihat dari kompensasi berupa insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

**Tabel 2.** Klasifikasi Variabel Kompensasi Nonfinansial

| No        | Dimensi          | Skor   | Klasifikasi |
|-----------|------------------|--------|-------------|
| 1         | Lingkungan Kerja | 144.16 | Tidak baik  |
| 2         | Pekerjaan        | 169.2  | Baik        |
| Rata-Rata |                  | 156.68 | Tidak baik  |

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kompensasi nonfinansial adalah 156,68 artinya dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi nonfinansial yang perusahaan berikan kepada karyawan dirasakan tidak baik, terlihat dari kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat tidak dapat diterapkan dengan baik, kemampuan supervisor yang tidak mampu memotivasi karyawan bekerja, ketidakjelasan arahan yang diberikan supervisor kepada karyawan serta rendahnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 3.** Hasil Klasifikasi Variabel Kinerja Karyawan

| No               | Dimensi         | Skor         | Klasifikasi |
|------------------|-----------------|--------------|-------------|
| 1                | Kuantitas       | 155.5        | Tidak baik  |
| 2                | Kualitas        | 183          | Baik        |
| 3                | Ketepatan waktu | 178          | Baik        |
| 4                | Efektivitas     | 175          | Baik        |
| 5                | Kemandirian     | 185          | Baik        |
| <b>Total</b>     |                 | <b>876.5</b> |             |
| <b>Rata-Rata</b> |                 | <b>175.3</b> | <b>Baik</b> |

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 175.3 artinya dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang bekerja di Pikiran Rakyat Bandung memiliki kinerja yang sudah baik, terlihat dari kualitas pekerjaan karyawan, ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam bekerja dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung.**

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Kompensasi Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,488 atau sebesar 48,8% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,488 \times 100\% = 48,8\%$ ), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi faktor lain.

### **Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung**

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Kompensasi Nonfinansial terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,602 atau sebesar 60,2% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,602 \times 100\% = 60,2\%$ ), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi nonfinansial (X2) sebesar 60,2%, sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung.**

Berdasarkan penelitian, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar positif 0,631. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama sebesar 63,1%. Sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap kompensasi finansial di PT. Pikiran Rakyat Bandung yang diukur melalui dimensi gaji, dimensi insentif dan dimensi program-program proteksi termasuk dalam kategori tidak baik dengan nilai rata-rata sebesar 160,28.
2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap kompensasi nonfinansial di PT. Pikiran Rakyat Bandung yang diukur melalui dimensi lingkungan kerja dan dimensi pekerjaan termasuk dalam kategori tidak baik dengan nilai rata-rata sebesar 156,68.
3. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung yang diukur melalui dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dimensi ketepatan waktu, dimensi efektivitas dan dimensi kemandirian termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 175,3.
4. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung sebesar 48,8% dan berpengaruh signifikan.
5. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung sebesar 60,2% dan berpengaruh signifikan.
6. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung sebesar 63,1% sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan berpengaruh signifikan secara simultan.

## E. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Pikiran Rakyat Bandung sebaiknya meningkatkan kompensasi finansial dalam pemberian insentif kepada karyawannya karena masih dirasa belum baik. Serta meperhatikan kompensasi nonfinansialnya, dalam hal membangun kebijakan lingkungan yang sehat serta kemampuan supervisor yang memotivasi, bersikap ramah dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel penelitian yang lebih luas, karena pada penelitian ini sampel penelitian masih sempit yaitu pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

## Daftar Pustaka

- Husein Umar. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- HadariNawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia :untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Penerbit Sulita
- ViethzalRivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.