

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

The Influence of Financial Compensation and Non Financial Compensation to Organizational Commitment at PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri in Bandung

¹Andamsary Rahayu Setiawati, ²Dr. Sri Suwarsi, S.E.,M.Si.,CGA, ³Dudung Abdurrahman, S.E.,M.Si

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email : ¹andamsaryrahayus@yahoo.com, ²srisuwarsi@yahoo.com, ³abahdar@gmail.com

Abstract. This research is to aim the implementation of financial compensation, non financial compensation and organizational commitment at PT Paramuda Utama Teknik Mandiri. And to find out the influence of financial compensation and non financial compensation to organizational commitment at PT Paramuda Utama Teknik Mandiri. This research was held at PT Paramuda Utama Teknik Mandiri in Bandung. Using analisis descriptive method with path analisis and calculated by SPSS 21. The method was survey research and sample collecting technic is census sampling. The respondent of this research is 55 employees of PT Paramuda Utama Teknik Mandiri. The result of this research is: 1) Implementation of financial compensation is in Good category with 164,82 (66,56%) score average; 2) Implementation of non financial compensation is in Good category with 160,1 (63,7%) score average; 3) organizational commitment is in Good category with 174,4 (72,4%) score average; 4) Financial compensation partially have a positive and significant effect toward organizational commitment with influence of 68,4%; 5) Non financial compensation partially have a positive and significant effect toward organizational commitment with influence of 81%; 6) Financial compensation and non financial compensation simultaneously have a positive and significant effect toward organizational commitment with influence of 80,5%. The conclusion of this research is that there are influences between financial compensation and non financial compensation toward organizational commitment.

Keywords: Financial Compensation, Non Financial Compensation, Organizational Commitment

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. Serta untuk mencari pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analisis dengan menggunakan Analisis Jalur, dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 21. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung yang berjumlah 55 orang. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pelaksanaan kompensasi finansial berada pada kategori Baik dengan rata-rata 164,82 (66,56%); 2) Pelaksanaan kompensasi non finansial berada pada kategori Baik dengan rata-rata 160,1 (63,7%); 3) Komitmen Organisasi berada pada kategori Baik dengan rata-rata 174,4 (72,4%); 4) Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 68,4%; 5) Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 81%; 6) Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 80,5%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Komitmen Organisasi.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia juga dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam keberhasilan perusahaan. Karena penting dan besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan, diperlukan adanya *feedback* yang baik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan. Dengan adanya *feedback* yang baik, tentunya akan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

Pemberian *feedback* yang baik akan membuat karyawan semakin berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan diperlukan agar perusahaan tetap dalam kondisi stabil. Komitmen karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen juga akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya sehingga apa yang sudah dikerjakannya akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Bagi perusahaan, memiliki karyawan yang berkomitmen akan sangat menguntungkan. Perusahaan akan memiliki orang yang dipercaya untuk bekerja dan memiliki orang yang memiliki kinerja yang bagus karena karyawan yang berkomitmen pasti memiliki kinerja yang baik demi mempertahankan jabatannya di perusahaan. Salah satu *feedback* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah kompensasi.

Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji pokok, insentif, bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Peningkatan upah dan insentif tidak membantu menurunkan angka pegawai yang keluar dari pekerjaan. Maka dari itu, pemberian kompensasi harus seimbang antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri belum dilakukan dengan baik, masih kurangnya perhatian yang diberikan kepada karyawan. Komitmen organisasi karyawan juga masih rendah, hal ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan dan tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi finansial di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi non finansial di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap komitmen organisasi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap komitmen organisasi di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

B. Landasan Teori

Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. (Bangun; 2012)

Menurut Simamora (2006) Kompensasi Finansial terdiri dari:

Kompensasi Finansial Langsung terdiri dari:

1. Bayaran pokok; gaji dan upah

2. Bayaran prestasi
3. Bayaran insentif; bonus, komisi dan pembagian keuntungan.

Kompensasi Finansial Tidak Langsung terdiri dari:

1. Program perlindungan; asuransi dan dana pensiun
2. Bayaran diluar jam kerja; cuti
3. Fasilitas; kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

Kompensasi Non Finansial

Menurut Mondy (2008), kompensasi non finansial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Menurut Schuler dan Jackson (1999, dalam Bangun 2012) kompensasi non finansial terdiri dari:

Imbalan Karir terdiri atas:

1. Rasa Aman
2. Pengembangan Diri
3. Fleksibilitas Karir
4. Peluang Kenaikan Penghasilan

Imbalan Sosial terdiri atas:

1. Simbol Status
2. Pujian dan Pengakuan
3. Kenyamanan
4. Persahabatan

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2009) komitmen organisasi adalah berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum (Hasibuan: 2005).

Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2009) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Normatif
3. Komitmen Kelanjutan

C. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil dari penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial pada Komitmen Organisasi pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 1. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.716	2.408		4.035	.000
¹ Kompensasi Finansial	.730	.068	.827	10.714	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 10,714 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,714 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y).

Tingkat Pengaruh Korelasi/hubungan antara Variabel Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 2. Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.678	3.92606

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,684 atau sebesar 68,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,684 \times 100\%$), artinya variabel komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.820	2.108		1.812	.076
¹ Kompensasi Non Finansial	.917	.061	.900	15.024	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 15,024 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $15,024 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 4. Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.806	3.04613

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,810 atau sebesar 81% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,810 \times 100\%$), artinya variabel komitmen organisasi (*Y*) dipengaruhi oleh variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji F secara simultan

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2101.267	2	1050.634	112.627	.000 ^b
	Residual	485.078	52	9.328		
	Total	2586.345	54			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 52$ adalah 112,627 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 112,627 > f_{tabel} = 3,18$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tingkat pengaruh korelasi/hubungan antara variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Paramuda Utama Teknik Mandiri Bandung

Tabel 6. Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.805	3.05425

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kompensasi Finansial

Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi ialah 0,805. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama sebesar 80,5%. Sedangkan sisanya 19,5% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil penelitian mengenai *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri* penulis memperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Kompensasi Finansial di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri yang

terdiri dari pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, program perlindungan, kompensasi luar jam kerja, dan pembayaran berdasarkan fasilitas termasuk dalam kategori *Baik* dengan rata-rata skor sebesar 164,82 dan berada pada garis kontinum 66,56% .

2. Pelaksanaan Kompensasi Non Finansial di PT Paramuda Utama Teknik Mandiri yang terdiri dari perasaan aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan dan persahabatan termasuk dalam kategori *Tinggi* dengan rata-rata skor sebesar 160,1 dan berada pada garis kontinum 63,7%.
3. Komitmen Organisasi pada PT Paramuda Utama Teknik Mandiri yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kelanjutan termasuk dalam kategori *Tinggi* dengan rata-rata skor sebesar 174,4 dan berada pada garis kontinum 72,4% .
4. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dengan komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 68,4%. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan.
5. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi non finansial dengan komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 81%. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi non finansial mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan.
6. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 80,5%. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta