

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT Hugo Prima Sakti

Cindy Loa

Universitas Buddhi Dharma

Email : cindyloa818@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan memiliki tujuan menguji faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT Hugo Prima Sakti. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 108 responden. Metode pemecahan masalah untuk memperoleh hasil analisis yang dianggap akurat, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisisnya menggunakan metode pengumpulan data statistic melalui observasi dan angket. Kemudian untuk analisisnya menggunakan uji validitas dengan korelasi bivariat *Pearson* dan penentuan hipotesis menggunakan metode analisis data uji T dan uji F (uji simultan). Dengan bantuan *software* aplikasi SPSS versi 18. Sebuah penyelesaian kasus mampu di lakukan dengan melihat aspek atau variabel yang mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Kompensasi Finansial (0,431), Kompensasi Nonfinansial (0,283) dan Pengembangan Karier (0,152) sehingga komponen yang paling penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti yaitu Kompensasi Finansial. Untuk uji F (uji simultan) di lihat dari Fhitung adalah 37,444 dan Ftabel 2,70. Dari hasil perhitungan tersebut jika Fhitung > Ftabel yaitu $193,159 > 2,69$ dengan probalitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu berhasil disimpulkan pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh atas Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Karya

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, kinerja efektif dan efisien menjadi kunci bagi keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama, di mana kepuasan karyawan memegang peranan penting. Penelitian ini menyoroti hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hugo Prima Sakti, perusahaan teknologi drone. Kompensasi finansial, termasuk gaji dan insentif, dipandang sebagai faktor penting namun elemen nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi juga memiliki dampak signifikan. Pengembangan karier memainkan peran penting dalam mempertahankan bakat dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk PT Hugo Prima Sakti dan perusahaan lainnya untuk membantu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial mengarah pada senilai imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam mata uang atau nilai keuangan lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Rizal, M., & Handayani, F., 2021) kompensasi finansial bertujuan untuk menunjukkan penghargaan terhadap nilai kontribusi karyawan dalam organisasi, sekaligus berperan sebagai faktor motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut (Hendry, 2004, p. 445) kompensasi finansial diindikasikan menjadi gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan insentif.

Pentingnya Kompensasi Finansial dalam Manajemen SDM menjadi fokus utama bagi organisasi yang menghargai kepuasan dan produktivitas karyawan (Silaban, 2022).

Pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan telah dikuatkan oleh serangkaian penelitian (Purnomo, 2022) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi Nonfinansial adalah bentuk imbalan untuk diberikan kepada karyawan yang tidak bersifat moneter atau tidak langsung terkait dengan uang.

Kompensasi nonfinansial melibatkan aspek-aspek nonmoneter yang menciptakan nilai dan kepuasan kerja bagi karyawan (Rizal, M., & Handayani, F., 2021, pp. 55-66).

Menurut Indarjanti dalam (Moch. Rizal, 2021), Kompensasi nonfinansial, juga dikenal sebagai kompensasi tak langsung atau imbalan tak langsung, merujuk pada sejumlah manfaat untuk diberikan kepada karyawan perusahaan selain gaji pokok serta tunjangan yang bersifat finansial.

Ketika manajer memberikan penghargaan kepada setiap karyawan atas pencapaiannya, tentunya karyawan akan bekerja lebih semaksimal mungkin (Andy, 2018).

Karyawan yang mendapatkan apresiasi dan penghargaan atas kontribusi mereka cenderung merasa dihargai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Dasa Febriyanti, 2023).

Pengembangan Karier

Menurut Simamora dalam (Robith, 2019, p. 125) pengembangan karier, juga dikenal sebagai pengembangan profesional, merujuk kepada serangkaian usaha, strategi, dan aktivitas yang bertujuan untuk membantu individu merencanakan, merancang, dan memajukan karier mereka dalam suatu organisasi atau dalam lintas organisasi.

Menurut (Maharani, 2021) pengembangan karier menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan didorong untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut (Adnyani, 2019) pengembangan karier dikelompokkan menjadi membimbing (*directing*), melatih (*coaching*), mendukung (*supporting*), dan mendelegasikan (*delegating*).

Pengembangan karier berperan sebagai salah satu pendorong utama kepuasan kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi (Husain, 2020).

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan energi internal yang memotivasi dan mengarahkan perilaku manusia. Ini mendorong individu untuk membuat keputusan yang diinginkan dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan di lingkungan kerja. Dengan memahami nilai karyawan sebagai aset, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang memotivasi, mendukung, dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Mushawir, 2019).

Menurut (Asnawiyah, 2020, pp. 388-401) kepuasan kerja akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja semakin semangat, yang merupakan bagian krusial dari sumber daya yang mendorong produktivitas dan prestasi organisasi

Menurut (Nurrohmat, 2021, pp. 1(2), 82-85). Kepuasan kerja memegang peran penting dalam ranah profesional. Ini merupakan kekuatan internal yang memotivasi individu untuk bekerja dengan semangat dan produktif di lingkungan kerja.

METODE

Pada penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif. Pengujian ini dilakukan dengan seperangkat keilmuan statistika yang disesuaikan dengan jenis data yang telah dimiliki. Perangkat penelitian yang digunakan umumnya adalah kuisioner yang diambil melalui proses survey yang dilakukan pula terhadap sampel 108 karyawan di PT Hugo Prima Sakti. Perangkat pengolahan data yang digunakan yaitu menggunakan SPSS 18 dengan data statik.

HASIL

1. Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.921 ^a	.848	.843	3.550

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: *Output* SPSS 18

Dapat dilihat pada kolom R menghasilkan angka koefisien korelasi sebesar 0,921 dengan kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara empat variable tersebut terdapat pengaruh yang dinilai memiliki cukup kuat terhadap kepuasan kerja karena nilai koefisien determinasi mendekati angka 1.

Pada R square merupakan koefisien determinasi yang berarti besarnya pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan pengembangan karier sebesar 84,8% dan lainnya senilai 15,2% memiliki pengaruh yaitu dengan variable lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.234	1.705		.137	.891
	Kompensasi Finansial	.431	.088	.435	4.910	.000
	Kompensasi Nonfinansial	.283	.121	.270	2.337	.021
	Pengembangan Karier	.263	.113	.249	2.330	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output* SPSS 18

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat kita pahami dengan hasil:

- Dari hasil tersebut dapat di jelaskan memiliki nilai constant sebesar 0,234. Untuk nilai koefisien dapat di deskripsikan dengan nilai 0,431 untuk kompensasi finansial, 0,283 untuk kompensasi nonfinansial, dan dengan nilai 0,263 untuk pengembangan karier.
- Pada kolom t diatas terlihat kompensasi finansial yang dihitung (X1) adalah 4,910. Kompensasi finansial yang di hitung > dari T tabel atau nilainya $4,910 > 1,660$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Pada kolom t di atas terlihat kompensasi non finansial (X2) yang dihitung adalah 2,337. Kompensasi non finansial yang di hitung > dari T tabel atau nilai yaitu $2,337 > 1,660$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Pada kolom t diatas terlihat t hitung untuk pengembangan karir (X3) adalah 2,330. Pengembangan karier yang di hitung > dari T tabel atau nilainya $2330 > 1660$ sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7301.353	3	2433.784	193.159	.000 ^a
Residual	1310.387	104	12.600		
Total	8611.741	107			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 18

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Hasil uji F yang dapat di lihat dari F hitung adalah 193,159 dengan taraf signifikan 0,000 yang memiliki nilai $0,000 < 0,05$ dan F hitung > F tabel dengan persamaan $193,159 > 2,69$ lalu memiliki hasil H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat dijelaskan bahwa memiliki pengaruh linear dengan variabel kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yang telah digunakan mendapatkan hasil Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Pengembangan Karier berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hugo Prima Sakti. Dari hasil uji hipotesis yang telah diteliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan total 108 responden, hasilnya sangat positif. Responden setuju bahwa kompensasi finansial pada PT Hugo Prima Sakti mempunyai pengaruh sebesar 0,431 dan lainnya memiliki pengaruh oleh faktor lain.

2. Kompensasi Nonfinansial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan total 108 responden, hasilnya sangat positif. Responden setuju bahwa kompensasi non finansial pada PT Hugo Prima Sakti mempunyai pengaruh sebesar 0,283 dan lainnya memiliki pengaruh oleh faktor lain.

3. Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan total 108 responden, hasilnya sangat positif. Responden setuju bahwa pengembangan karir di PT Hugo Prima Sakti mempunyai besar pengaruh sebesar 0,263 dan lainnya memiliki pengaruh oleh faktor lain.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan total 108 responden, hasilnya sangat positif. Seluruh responden menyatakan setuju bahwa kepuasan kerja karyawan PT Hugo Prima Sakti mempunyai pengaruh sebesar 0,234 dan lainnya memiliki pengaruh oleh faktor lain.

REFERENSI

- Adnyani, N. L. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7) 4073.
- Andy, A. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratam. *Primanomics*, 18-33.
- Asnawiyah, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mirai Management*, 388-401.
- Dasa Febriyanti, A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Non Keuangan terhadap Kinerja Manajer dan Karyawan Pada PT. Kurnia Karyatama Sulawesi Di Kota Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*.
- Hendry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Persero. Tbk. *Jurnal Ekonomi Kreatif*.
- Maharani, G. A. (2021, Mei 30). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 59-72. Diambil kembali dari <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/1516>
- Moch. Rizal, F. H. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 11 Nomor 1 (2021)*, 57. Diambil kembali dari <https://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/150>
- Mushawir, A. J. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, Vol 1(2):14-24.
- Nurrohmat, A. &. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85.
- Purnomo, J. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*.
- Rizal, M. &. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis*, 11(1), 55-66.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis*, 11(1), 55-66.
- Robith, S. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 125.
- Silaban, I. D. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bankxyz Tbk. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*.