

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA MAJU UTAMA**



Skripsi Oleh:

Rasyid Ilham Ovaldo

01011281924082

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KARYA MAJU UTAMA

Disusun oleh :

Nama : Rasyid Ilham Ovaldo

Nim : 01011281924082

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 10 Januari 2024



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 14/3/2024
FASAL - EK - MANU

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KARYA MAJU UTAMA**

Disusun Oleh
Nama : Rasyid Ilham Ovaldo
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924033
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidan Kajian / Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Kamis, 11 Januari 2024 dan Telah memenuhi syarat untuk diterima.

Anggota

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Maret 2024
Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001



Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Disusun Oleh :

Nama : Rasyid Ilham Ovaldo

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924082

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MAJU UTAMA

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 13 Maret 2024



Rasyid Ilham Ovaldo
01011281924082

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

"Belajarliah kamu semua, dan mengajarliah kamu semua, dan hormatilah gurugurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu."

(HR Thabrani)

"Your journey may be filled with obstacles and challenges, but remember that every struggle shapes you into a stronger and wiser individual. Keep moving forward, for at the end of the journey, success awaits you."

(Rasyid, 2024)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Universitas Sriwijaya**
- Orang Tua Saya**
- Orang-orang terdekat yang telah memberikan motivasi dan dukungan**
- Guru dan Dosen yang telah mendidik saya selama ini**
- Almamater**
- Teman-teman seperjuangan**

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Rahmat ALLAH SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan fikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat beserta salam penulis ucapkan kepada nabi besar, Nabi MUHAMMAD SAW. yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan sampai kepada alam terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Tidak lupa penulis panjatkan doa kepada para sahabat, para ilmuwan, para alim ulama, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Maju Utama Palembang”**.

Skripsi yang penulis buat ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penulis sadar bahwa skripsi yang penulis buat ini masih banyak terdapat kekurangannya, maka dari itu penulis berharap agar mendapatkan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Inderalaya,

Rasyid Ilham Ovaldo
01011281924082

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan fikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Tiada tempat untuk memohon pertolongan dan perlindungan selain kepada ALLAH SWT.
2. Keluarga Besar, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas pengertiannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup.
3. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Kom. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan waktu dan saran dalam penyusunan skripsi.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Mama dan Papa yang selalu mendukung dan selalu bersabar untuk kelulusan anaknya. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
7. Saudara penulis tercinta, Andy S.T., dan Reka S.T., yang selama ini mendukung adiknya untuk meraih gelar Sarjana (S1) di Universitas Sriwijaya semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT.
8. Pegawai dan staff PT Karya Maju Utama Palembang, yang bersedia untuk membantu dalam memberikan data dan mengisi kuesioner penelitian skripsi.
9. Terkhusus untuk Aidha Ailnabilsa Alifa yang telah membantu dalam pengurusan berkas dan selalu menemani dalam proses pembuatan skripsi.
10. Rizky Rahmanda yang sering memberikan makanan dan Rahmat yang memberikan banyak referensi.
11. Sahabat seperjuangan yang sejak awal hingga akhir perkuliahan di Indralaya yang selalu memberikan bantuan semangat selama menjalani masa perkuliahan semoga doa-doa baik selalu mengiringi kalian di manapun kalian berada.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.

Inderalaya, 13 Januari 2024
Penulis ,

Rasyid Ilham Ovaldo
01011281924082

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
14/3/2024

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MAJU UTAMA PALEMBANG

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka dalam organisasi. Kompensasi yang adil dan memadai akan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan di PT Karya Maju Utama. Dengan melibatkan 58 karyawan sebagai populasi penelitian dan menggunakan teknik sampel jenuh, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : kompensasi, kompensasi finansial, kompensasi non-finansial,
kinerja karyawan**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001

ABSTRACT**THE EFFECT OF FINANCIAL AND NON-FINANCIAL COMPENSATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KARYA MAJU UTAMA**

Compensation plays a crucial role in enhancing employee performance and retaining them within the organization. Fair and adequate compensation will have an impact on improving employee performance. This study aims to analyze the influence of financial and non-financial compensation on employee performance at PT Karya Maju Utama. Involving 58 employees as the research population and utilizing a saturated sample technique, data collection was conducted through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that both financial and non-financial compensation partially have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *compensation, financial compensation, non-financial compensation, employee performance*

Acknowledgment,
Head of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1961312031989122001

CURICULLUM VITAE

Nama Mahasiswa : Rasyid Ilham Ovaldo
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 15 Januari 2001
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat Rumah : Jln Sungai Pinang perumahan Asri Residence Kec.
Rambutan Kab. Banyuasin
Alamat Email : rioooo993@gmail.com

Pendidikan formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 101 Palembang
SMP : SMP Negeri 16 Palembang
SMA : SMA Patra Mandiri 1 Palembang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
CURICULLUM VITAE	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
4.1. Manfaat teoritis.....	9
4.2. Manfaat Praktis.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Kompensasi	10
2.1.1. Teori Keadilan Distributif.....	10
2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
2.2. Kompensasi Finansial.....	12
2.2.1. Pengertian Kompensasi Finansial	12
2.2.2. Asas Kompensasi Finansial	13
2.2.3. Faktor yang Memengaruhi Kompensasi Finansial.....	14
2.2.4. Dimensi Kompensasi Finansial.....	15
2.3. Kompensasi Non-Finansial	17
2.3.1. Pengertian Kompensasi Non-Finansial	17
2.3.2. Dimensi Kompensasi Non Finansial.....	18
2.4. Kinerja	20
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	20
2.4.2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja	21
2.4.3. Dimensi Kinerja	23
2.5. Hubungan Antar Variabel	26
2.4.1 Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.4.2 Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.6. Penelitian Terdahulu	27
2.7. Alur Pikir	34
2.8. Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	35
3.2. Rancangan Penelitian	35
3.2.1. Pendekatan Penelitian	35
3.2.2. Jenis Penelitian.....	35
3.3. Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1. Jenis Data	36
3.3.2. Sumber Data.....	36
3.4. Teknik Pengumpulan Data	36
3.5. Data Populasi dan Sampel.....	37
3.5.1. Populasi.....	37
3.5.2. Sampel.....	38
3.6. <i>Method of Succesive Interval (MSI)</i>	38
3.7. Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1. Ujian Instrumen.....	39
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	40
3.7.3. Analisis Regresi Berganda	43
3.7.4. Pengujian Hipotesis.....	45
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Profil Perusahaan.....	51
4.2. Hasil Penelitian.....	53
4.2.1. Deskriptif Data Profil Responden	53
4.2.2. Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian	57
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	63
4.4. Uji Asumsi Klasik	67
4.5. Hasil Analisis Data	70
4.6. Hasil Pengujian Hipotesis	73
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 78
5.1. Kesimpulan.....	78
5.2. Saran	78
5.3. Keterbatasan Penelitian	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Pikir	34
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Karya Maju Utama.....	52
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kinerja di PT Karya Maju Utama.....	4
Tabel 1.2. Pra-Kuesioner Kompensasi finansial	5
Tabel 1.3. Pra-Kuesioner Kompensasi Non-finansial	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Unit kerja karyawan PT Karya Maju Utama.....	37
Tabel 3.2. Uji Korelasi	44
Tabel 3.3. Defenisi operasional variabel penelitian	50
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.4. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap variabel Kompensasi Finansial.....	57
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap variabel Kompensasi Non-finansial	59
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial.....	64
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non-finansial	64
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.11. Hasi Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian	66
Tabel 4.12. Hasi Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.13. Hasi Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.14. Hasi Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.15. Hasi Analisis Koefesien Korelasi r dan R ²	72
Tabel 4.16. Hasi Analisis Uji F	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	85
Lampiran 2 Hasil <i>Method Successive Interval</i> (MSI)	93
Lampiran 3 Uji Instrumen menggunakan SPSS	98
Lampiran 4 Uji Regresi Berganda menggunakan SPSS.....	102
Lampiran 5 r-tabel	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam organisasi karena mereka tidak hanya terlibat dalam seluruh proses, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, tetapi juga mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas organisasi (Dessler, 2020). Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kontribusi mereka terhadap hasil akhir organisasi (Daniels, 2006).

Menurut Robbins & Judge (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi, dan sering diukur melalui pencapaian tujuan, produktivitas, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Konsep ini juga didukung oleh Luthans (2011) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tim kerja. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Aguinis (2019), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh

individu atau tim dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hal yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor, dan kompensasi adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Ini adalah konsep yang banyak dibahas dalam manajemen sumber daya manusia (HRM) dan ilmu organisasi (Dessler, 2020).

Kompensasi memiliki peran sentral dalam membentuk kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Mathis et al. (2017) berpendapat bahwa kompensasi yang kompetitif tidak hanya memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai kinerja lebih baik, tetapi juga berperan penting dalam mempertahankan mereka dalam organisasi. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai juga memiliki dampak yang signifikan pada dimensi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang sesuai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Hasibuan, 2016). Dengan demikian, kompensasi bukan hanya alat untuk memberi imbalan kepada karyawan, tetapi juga merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja optimal dalam konteks organisasi.

Kompensasi finansial merupakan salah satu dari jenis kompensasi. Armstrong (2012) mendefinisikan kompensasi finansial sebagai imbalan yang diterima karyawan sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ia juga menyoroti betapa pentingnya strategi kompensasi yang tepat dalam memotivasi serta mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Kompensasi tidak selalu bersifat finansial ada juga kompensasi non-finansial . Armstrong & Taylor (2017) menyoroti bahwa aspek-aspek non-finansial ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Pengakuan atas pencapaian karyawan, sebagai contoh, dapat memotivasi mereka secara positif dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Kompensasi tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas jangka panjang, kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Karenanya kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah integrasi yang baik antara kompensasi finansial dan non-finansial. Milkovich et al. (2020) menjelaskan pentingnya menyelaraskan kedua jenis kompensasi ini untuk menciptakan sistem yang efektif dalam memotivasi karyawan dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Berdiri tegak di tengah pesatnya industri konstruksi, PT Karya Maju Utama menjadi salah satu aktor penting yang telah berpengalaman mengerjakan berbagai proyek skala nasional. Berlokasi di Jl. Koprul Umar Said No. 3235, Kota Palembang, perusahaan ini memiliki serangkaian kualifikasi yang memosisikannya sebagai pelaku utama dalam berbagai proyek infrastruktur besar. Sebagai contoh, PT Karya Maju Utama memiliki spesialisasi dalam konstruksi saluran air, pelabuhan, jembatan, jalan raya, dan berbagai infrastruktur lain yang mendukung kehidupan masyarakat.

Berikut merupakan Tabel capaian mengenai kinerja dari perusahaan PT Karya Maju Utama selama tahun 2018-2021:

Tabel 1.1. Data Kinerja karyawan di PT Karya Maju Utama Tahun 2018-2010

Tahun	Jumlah Proyek	Keberhasilan Proyek (%)	Persentase capaian target karyawan (%)
2021	10	95	80
2020	21	72	42
2019	16	89	70
2018	20	92	75

Sumber : PT Karya Maju Utama Palembang Tahun 2018-2020

Tabel 1.1 mencerminkan data kinerja proyek dan karyawan dalam bisnis konstruksi selama beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2020, terlihat meningkatnya proyek dan terjadinya pandemi COVID-19 yang berpengaruh signifikan terhadap penurunan tingkat keberhasilan proyek dan persentase karyawan yang mencapai target (Kadafi, 2023). Selain itu, pada tahun 2019 terlihat kinerja yang lebih baik, dengan tingkat keberhasilan proyek yang tinggi dan persentase karyawan yang mencapai target yang baik. Namun, pada tahun 2018, meskipun tingkat keberhasilan proyek tinggi, persentase karyawan yang mencapai target tidak mencapai tingkat yang sama.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pimpinan di PT Karya Maju Utama, perusahaan menunjukkan komitmen dalam mengelola kompensasi finansial karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Ini mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan tunjangan lainnya. Gaji berkisar antara Rp 2,5 hingga Rp 6 juta per bulan, tergantung pada tingkat pengalaman. Uang makan dan uang jalan juga diberikan kepada karyawan.

Tabel 1.2. Pra-Kuesioner Kompensasi finansial

No	Pernyataan	SS	Total Jawaban			
			S	R	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	2	4	3	3	0
2	Saya merasa adil dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kami.	2	2	2	4	2
3	Sistem bonus yang diterapkan oleh perusahaan kami adalah adil dan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	3	2	2	2	3
4	Perlakuan yang saya terima dalam hal kompensasi finansial sama untuk semua karyawan di perusahaan kami.	1	1	2	6	2
5	Komunikasi mengenai kompensasi finansial dari perusahaan kami kepada saya jelas dan mudah dimengerti.	5	3	3	1	0

Sumber : Data Perimer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai kompensasi finansial di PT Karya Maju Utama pada Tabel 1.2, ditemukan variasi pandangan karyawan dengan responden 12 orang. Gaji mendapat respons campuran dengan mayoritas responden merasa positif atau netral, meskipun ada beberapa yang tidak setuju. Tunjangan juga menjadi perhatian dengan perbedaan pendapat yang signifikan, sedangkan sistem bonus mendapat respons yang beragam. Perlakuan seragam dalam kompensasi finansial menjadi titik ketidaksetujuan yang mencolok, sementara komunikasi dari perusahaan dinilai cukup jelas. Perusahaan mungkin perlu meninjau kembali dan meningkatkan beberapa aspek kompensasi untuk memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan yang beragam.

Selain kompensasi finansial, PT Karya Maju Utama juga menerapkan kompensasi nonfinansial. pra-kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk menggali persepsi karyawan terkait beberapa aspek kompensasi nonfinansial yang diterapkan di PT Karya Maju Utama. Kemudian didapatlah data sebagai berikut:

Tabel 1.3. Pra-Kuesioner Kompensasi Non-finansial

No	Pernyataan	Total Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya merasa diakui dan dihargai atas prestasi saya oleh atasan dan rekan kerja.	3	4	1	3	1
2	Saya melihat adanya peluang yang jelas untuk naik jabatan atau meningkatkan karier di perusahaan ini.	1	1	2	3	5
3	Kebijakan perusahaan dalam hal keadilan dan pengakuan atas prestasi karyawan terasa baik.	2	2	1	4	3
4	Manajer saya memiliki kompetensi dalam memimpin tim dan membantu dalam perkembangan saya.	3	3	1	4	1
5	Suasana kerja di perusahaan ini dianggap ramah dan kooperatif.	2	2	2	2	4
6	Kondisi kerja, termasuk kenyamanan lingkungan kerja dan fleksibilitas waktu, sesuai dengan harapan saya.	4	3	2	2	1

Sumber : Data Perimer yang diolah tahun 2023

Dari data pada Tabel 1.3 kuesioner kompensasi nonfinansial di PT Karya Maju Utama, terlihat suasana kerja dinilai ramah dan kooperatif, dengan sebagian besar karyawan merasa diakui atas prestasi mereka. Meskipun demikian, terdapat

indikasi ketidakpuasan terkait peluang karier, kebijakan keadilan, kompetensi manajer, dan kondisi kerja, menunjukkan area perlu perbaikan. Informasi ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang pandangan karyawan terhadap aspek-aspek tersebut.

Pra-kuesioner mengenai kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, merupakan langkah awal untuk mengidentifikasi area penelitian dalam perusahaan. Tujuannya adalah memahami dinamika perusahaan dan mendapatkan gambaran awal tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi. Meskipun membantu mengidentifikasi aspek yang relevan, pra-kuesioner tidak ditujukan untuk mengevaluasi kebijakan perusahaan. Penelitian ini juga merujuk pada temuan dan penelitian sebelumnya untuk mendalami pemahaman terhadap fenomena yang sedang diteliti.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan topik penelitian pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rif'an & Irham (2017) bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta. Kemudian Pada penelitian Musafir, (2013) kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pada penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Handayani (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi non finansial memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada hasil penelitian Ramenusa & Kedale (2021) tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan Non-Finansial terhadap kinerja karyawan PT Samudera Puranabile Abadi Bitung, Terjadi perbedaan signifikan antara penelitian terdahulu, perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan hasil tersebut.

Mengacu pada hal tersebut, penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHDAP KINERJA KARYAWAN**" menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu mengungkap pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan PT Karya Maju Utama.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a) Bagaimanakah pengaruh kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama ?
- b) Bagaimanakah pengaruh kompensasi Non-Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a) Menganalisis pengaruh kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama.
- b) Menganalisis pengaruh kompensasi Non-Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Maju Utama.

1.4. Manfaat Penelitian

4.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain dalam topik serupa tentang kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan, serta mendukung strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh pada kinerja karyawan. Ini memberikan manfaat bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan juga memberikan wawasan teoritis tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Aguinis, H. (2019). Performance Management. In *Pearson Education Limited* (pp. 75–90).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Armstrong, M. (2012). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice (edisi ke-12). In *Kogan Page*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. In *Kogan Page*.
- Bahri, S. (2018). Metode Penelitian Bisnis - Lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS. In *Andi*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2012). The Performance Implications of Financial and Non-Financial Rewards: An Asian Nordic Comparison. *Journal of Management Studies*, 49(3), 538–570. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01018.x>
- Daniels, A. C. (2006). Performance Management: Changing Behavior That Drives Organizational Effectiveness. *Atlanta : Performance Management*.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2013). Fundamentals of Human Resource Management. In *Wiley*.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. Pearson Education.
- Dwiyanti Darwis, A. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Di Kota Makassar. *Jurnal Eprints*, 3. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/19898>

- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Erbasi, A., & Arat, T. (2012). The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136–145. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n10p136>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Gani, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB. In *Jurnal Aplikasi Manajemen: Vol. Vol.7* (Issue No.1). Universitas Muslim Indonesia (UMI).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. In *Badan penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasan, M. I. (2002). okok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. In *Ghalia Indonesia*.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heneman III, H. G., & Judge, T. A. (2009). Staffing Organizations. In *McGraw-Hill Education*. Irwin.
- Kadafi, M. faisal. (2023). Pimpinan perusahaan. *PT Karya Maju Utama*.
- Kurwiany, K., & Bayu Dhingantara, E. (2022). the Effect of Compensation and Workload on Employee Performance With Turnover Intention As a Mediation Variable in Save the Children Indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 3(3), 374–384. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In *McGraw-Hill Education* (pp. 180–195).
- Mahrum, M., Hadjar, I., & Yusnita, N. (2021). The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance. *Journal Of Biology Education Research (JBER)*, 2(1), 29–36. <https://doi.org/10.55215/jber.v2i1.3131>
- Mangku Negara, A. A. A. P. (2006). Evaluasi Kinerja SDM. In *PT. Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan* (Susan sandiasih (ed.); kesepuluh). Pt Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). Compensation. In *Cengage Learning*.
- Md Amin, B. (2022). the Effect of Financial and Non-Financial Rewards on

- Executives' Performance in Manufacturing Firms: a Case Study At Kulim-Hi Tech Park, Kulim, Kedah, Malaysia. *International Journal of Innovation and Industrial Revolution*, 4(11), 13–27. <https://doi.org/10.35631/ijirev.411002>
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2018). Compensation. In *McGraw-Hill Education*.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). Compensation. In *McGraw-Hill Education*.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2016). Human Resource Management. In *Pearson Education Limited* (p. 247).
- Musafir. (2013). Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Putra, R. S., Yulianti, F., & Siti, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pdam Kotabaru Kalimantan Selatan*. 2–4. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/19898>
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Samudera Puranabile Abadi Bitung. *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, 4(1), 41–51.
- Riduwan. (2007). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. In *Afabeth*.
- Rif'an, S., & Irham. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta. *BMC Public Health*, 5(1), 1–8.
- Rif'an Sulhi, I. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta*. 1–14.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. In *Pearson Education Limited* (Vol. 17, pp. 255–270).
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Smith, A., & Brown, B. (2020). The Impact of Non-Financial Compensation on Employee Performance: A Study on Recognition, Career Development, and

- Positive Work Environment. In *International Journal of Human Resource Management* (pp. 836–858).
- Stephen P. Robbins. (2020). Management. In Mary A. Coulter (Ed.), *Pearson Education Limited* (edisi ke-1).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta*.
- Widayati, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 36. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i1.6794>
- Yousaf, S., Latif, M., Aslam, S., & Saddiqui, A. (2014). Impact of Financial and non Financial Rewards on Employee Motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(10), 1776–1786. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.21.10.21756>
- Zuriah. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*. PT Bumi Aksara.