

Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Surabaya

Alisman Halawa¹, Fida Oktafiani²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN^{1,2}
E-mail: arishalawa344@gmail.com¹, fida@stieyapan.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Surabaya. Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana kompensasi finansial dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan mengumpulkan data dari karyawan PT Indomarco Prismatama Surabaya melalui kuesioner dan wawancara. Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan tidak langsung (fasilitas, tunjangan) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja mereka. Sementara itu, pemberian kompensasi finansial tidak langsung juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak sebesar pengaruh kompensasi finansial langsung. Penelitian ini memberikan pandangan yang lebih baik tentang bagaimana pentingnya kompensasi finansial dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, manajemen PT Indomarco Prismatama Surabaya disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi finansial mereka agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada, serta menarik karyawan berkualitas tinggi di masa depan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi perusahaan lain dalam memahami hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

Kata kunci : *kompensasi finansial, kompensasi finansial tidak langsung, kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of direct and indirect financial compensation on employee performance at pt indomarco prismatama surabaya. Employee performance is an important factor in achieving organizational success and growth. Therefore, understanding how financial compensation can affect employee performance is a major concern in human resource management. The research method used is a case study by collecting data from employees of pt indomarco prismatama surabaya through questionnaires and interviews. The data were then analyzed using multiple linear regression, to measure the effect of direct (salary, bonus, incentive) and indirect (facilities, benefits) financial compensation on employee performance. The results showed that direct financial compensation has a significant positive influence on employee performance. The

better the direct financial compensation given to employees, the higher their performance. Meanwhile, the provision of indirect financial compensation also has a positive influence on employee performance, although not as much as the effect of direct financial compensation. This research provides a better view of how important financial compensation is in motivating employees and improving their performance. Therefore, the management of PT Indomarco Prismatama Surabaya is advised to continue to improve their financial compensation system in order to retain and improve the performance of existing employees, as well as attract high-quality employees in the future. In addition, this research can also be a guide for other companies in understanding the relationship between financial compensation and employee performance.

Keyword : *financial compensation, indirect financial compensation, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perekonomian negara Indonesia mengalami penurunan yang juga diikuti menurunnya sektor usaha. Hal ini perlu adanya pemikiran lebih lanjut untuk memperluas dunia usaha yang akan mempengaruhi secara langsung dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan secara tidak langsung meningkatkan pendapatan masyarakat, yang mana dalam hal ini berhubungan dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan, perlu dimanfaatkan dan dipelihara secara efektif untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas dengan harapan untuk menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat. Manusia sebagai sumber daya potensial dalam mencapai tujuan perusahaan, pada kenyataannya banyak ditemukan kendala-kendala yang menghambat kegiatan operasional perusahaan. Seperti akhir-akhir ini yang sering terjadi mengenai demonstrasi atau unjuk rasa yang mungkin disebabkan karena adanya ketidak harmonisan antara

karyawan dengan manajemen perusahaan adalah ketidaksesuaian akan upah atau gaji yang dirasakan oleh karyawan, yang dapat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan perusahaan. Banyak hal yang harus dibina dalam manajemen perusahaan mengenai ketenagakerjaan yang akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja kerja, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen memiliki sistem untuk menjalankan operasional perusahaan yang harus dijalankan, baik oleh manajerial perusahaan maupun karyawan. Namun dalam penerapannya, sistem tersebut bisa keluar dari fungsinya sehingga timbul beberapa permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan. Karena pada dasarnya manusia bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka salah satu permasalahan dalam perusahaan seperti yang telah disinggung di atas adalah bagaimana memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemenuhan kompensasi tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja para.

karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pemberian kompensasi dalam bentuk finansial sering menjadi kendala dalam perusahaan. Bagi karyawan terkadang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum tentu layak dengan alasan-alasan antara lain tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sebaliknya bagi perusahaan, alasan yang mungkin dikemukakan dalam masalah ini adalah karyawan belum dapat memenuhi target kinerja yang diharapkan. Aspek kecukupan pemberian kompensasi finansial baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung kepada karyawan oleh perusahaan sebaiknya dialokasikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi dan program tunjangan agar dinilai cukup bagi karyawan, terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangat penting. Salah satu diantara faktor-faktor tersebut tersebut yang perlu diperhatikan adalah pemberian kompensasi baik yang bersifat finansial langsung maupun tidak langsung. Bagi seorang pimpinan dihadapkan pada persoalan bagaimana memberikan kompensasi yang memadai untuk para karyawannya. Hal ini sangat penting agar kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan kinerja yang sesuai dengan situasi tertentu, sehingga keinginan dan kebutuhan para karyawan terpenuhi, dengan demikian hasil kinerja karyawan dan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut Dessier (1997), kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbal dari kepegawaian mereka. Kompensasi pegawai Memiliki tiga komponen. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus; pembayaran tidak langsung (*indirect financial payment*) dalam bentuk tunjangan dan pembayaran non-finansial. Sedangkan Menurut Nitisemito (1996), kompensasi adalah balas Jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan unrie dan cenderung diberikan secara tetap. Milkovich (1996) menyatakan bahwa, *Compensation refers to a forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment relationship*. Menurut Simamora (2001), komponen-komponen dalam kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial (*Financial Compensation*), yang meliputi:
 - a. Kompensasi Finansial Langsung (*direct financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, bonus dan komisi.
 - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial tidak langsung biasa disebut dengan tunjangan, meliputi pendapatan-pendapatan yang diterima karyawan karena adanya suatu kejadian yang telah dialami oleh karyawan tersebut. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program-program proteksi (asuransi, pensiun), bayaran di

luar jam kerja (libur, hari besar, cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor).

2. Kompensasi Non Finansial (non financial compensation)

Kompensasi Non Finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana orang tersebut bekerja. Pemberian kompensasi juga mempengaruhi strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat atas kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2001) Gaji adalah pembayaran dalam bentuk uang yang dibayarkan kepada karyawan atas rentang waktu tertentu (mingguan, bulanan atau tahunan) upah merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang dibayarkan kepada karyawan atas dasar jam kerja sehingga makin banyak jam kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin banyak upah yang diperoleh. Baik upah maupun gaji memiliki persamaan yang dibayarkan dalam bentuk uang. Perbedaan, besaran gaji tetap sedangkan upah berbeda-beda. Gaji dibayarkan pada waktu tertentu berdasarkan kesepakatan perusahaan dengan karyawan, sedang upah dibayarkan pada saat karyawan memperoleh tambahan jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut penjelasan yang dikemukakan oleh Simamora (2001), kompensasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

a. Memikat karyawan.

Tingkat kompensasi yang baik dan tepat dapat digunakan untuk memikat karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan. Hal ini juga digunakan oleh perusahaan untuk tetap dapat kompetitif di pasar tenaga kerja

b. Menahan karyawan-karyawan yang kompeten.

Perusahaan perlu mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas agar tetap bekerja, sehingga tidak perlu mengalami kehilangan tenaga kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang lebih baik dari perusahaan lain.

c. Memotivasi karyawan.

Karena kompensasi merupakan alasan utama seseorang untuk bekerja, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang baik, di mana hal ini dapat dijadikan sebagai motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Sehingga target kinerja yang diharapkan tercapai.

d. Mematuhi peraturan hukum.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang wajib diberikan oleh pihak perusahaan kepada para pekerja, yang diatur dan dilindungi oleh hukum.

Faktor-Faktor Penentu Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, yang berimplikasi juga pada kinerja perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor penentu kompensasi, dimana menurut Siagian (1998), dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Tingkat gaji dan upah yang berlaku.

Pengaturan kompensasi harus sesuai dengan tingkat gaji dan upah yang berlaku di pasar tenaga kerja maupun berdasarkan pada peraturan pemerintah.

b. Tuntutan serikat pekerja.

Peran serikat pekerja dalam mengajukan tuntutan tingkat gaji dan upah yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Hal ini disebabkan beberapa faktor, yaitu untuk meningkatkan taraf hidup anggotanya yang menurut penilaian

mereka perubahan struktur gaji dari upah memungkinkan untuk dilakukan.

c. Kinerja.

Agar tercapai target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang produktif, dimana hal ini dapat dicapai jika para pekerja diberikan kompensasi yang sesuai.

d. Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah.

Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah tercerminkan dalam berbagai komponen seperti tunjangan, bonus, jaminan kesehatan dan sebagainya. Bahkan kebijakan mengenai kenaikan gaji berkala pun perlu diperhatikan.

e. Peraturan perundang-undangan.

Segala hal yang menyangkut ketenagakerjaan diatur oleh pemerintah dalam perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja dan hak cuti.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik tidak hanya dilihat dari satu sudut kepentingan saja, akan tetapi kepentingan dari berbagai pihak yang turut terlibat, baik langsung maupun tidak langsung.

Persyaratan Dalam Menentukan Sistem Kompensasi

Dalam penerapan sistem kompensasi, Nitsemito (1996) menguraikan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam menerapkan sistem kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimum.

Dengan kompensasi yang diterima, karyawan berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan minimumnya seperti makanan, pakaian dan

perumahan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus menetapkan standar kompensasi terendah sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan minimum. Memang dalam menentukan standar kompensasi minimum tidaklah sama di setiap negara. Meski bagaimanapun sulitnya, penentuan standar minimum kompensasi sangatlah penting, yang mana jika tidak diberikan sesuai standar yang berlaku, maka akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Kesulitan-kesulitan yang akan timbul antara lain adalah perusahaan akan dianggap melanggar peraturan hukum, tidak berperikemanusiaan, tidak etis dan sebagainya, dan yang tidak kalah pentingnya, mungkin perusahaan tidak akan memperoleh karyawan. Untuk lebih mudahnya perusahaan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan pemerintah tentang standar Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah minimum kota (UMK). Bila peraturan pemerintah tidak ada, maka dapat dilihat dari standar kompensasi terendah yang berlaku dalam masyarakat setempat. Setiap perusahaan sebaiknya tidak hanya menetapkan kompensasi minimum secara umum saja, tetapi juga menetapkan kompensasi secara khusus, yaitu kompensasi minimum bagi karyawan tertentu sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

2. Kompensasi harus mengikat.

Besarnya kompensasi yang diberikan hendaknya, diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan. Hal ini sangatlah penting karena jika kompensasi yang diberikan terlalu kecil dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan lain pada umumnya, maka akan menimbulkan kecenderungan pindahnya

karyawan ke perusahaan lain. Untuk dapat menetapkan kompensasi yang mampu mengikat karyawan, kita harus mampu meneliti besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau yang hampir sama.

3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

Jika kompensasi yang diberikan sudah dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, maka berarti perusahaan mendapatkan dua keuntungan sekaligus, yaitu akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja bagi para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menaikkan jumlah kompensasi yang dibayarkan, karena jumlah kompensasi yang diberikan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Akan tetapi untuk memutuskan kenaikan kompensasi, perusahaan harus yakin bahwa tambahan biaya yang akan dikeluarkan harus lebih kecil dari tambahan keuntungan yang diperoleh.

4. Kompensasi harus adil.

Keadilan dalam hal ini adalah dari segi jumlah. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan jenis tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan tersebut. Dalam menetapkan keadilan pemberian kompensasi, maka perlu dipertimbangkan hal-hal berikut, antara lain:

- a. Berat ringannya pekerjaan
- b. Sulit mudahnya pekerjaan.
- c. Besar kecilnya risiko pekerjaan.
- d. Perlu tidaknya ketrampilan dalam pekerjaan.

5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus bersifat dinamis, yaitu berubah-ubah sesuai dengan kondisi ekonomi saat itu.

6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

7. Kompensasi tidak selalu harus dalam bentuk uang, dapat juga berbentuk yang lain yang komposisinya harus ditetapkan sebaik-baiknya oleh perusahaan.

Dimensi Kompensasi

Cascio (1998), menjelaskan bahwa kompensasi memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. External Equity.

External Equity merupakan kesesuaian gaji yang dibayarkan perusahaan dibandingkan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan sejenis dalam jabatan yang sama.

2. Internal Equity

Internal Equity, merupakan kesesuaian penghargaan yang diberikan oleh organisasi dibandingkan dengan kontribusi tugas karyawan terhadap organisasi yang bersangkutan.

3. Individual Equity

Individual Equity merupakan kesesuaian imbalan yang diberikan perusahaan kepada seorang individu sesuai dengan keahlian dan kontribusinya dibandingkan individu lain yang memiliki tugas yang sama.

Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2001), penilaian kinerja adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik

kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam persaingan dunia usaha saat ini, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilaku di masa depan.

Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja kepada para karyawan. Penilaian kinerja juga menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Kriteria Kinerja

Kinerja biasanya diartikan sebagai jumlah keluaran atau jumlah yang diselesaikan dari suatu pekerjaan tertentu dengan tidak melibatkan hal-hal seperti absensi, labor turn over, tingkat kecelakaan dan keluhan. Menurut Baron dan Greenberg (1990: 177), pada umumnya terdapat lima kriteria kinerja yang berusaha dicapai, di mana tingkat kepentingan kinerja itu disesuaikan dengan karakter dan kebutuhan tiap perusahaan, yaitu:

1. Kinerja kuantitas dihitung dengan tercapainya target yang telah ditetapkan seperti jumlah penjualan, jumlah unit produksi dan lain-lain.
2. Kinerja kualitas menekankan pada peningkatan mutu dan minimasi kesalahan.
3. Kinerja kerja sama yang dilihat dari kesediaan karyawan memberikan bantuan kepada orang lain, misalnya pada rekan kerja, atasan atau pelanggan.
4. Kinerja ketergantungan mementingkan lancarnya komunikasi dan informasi antar bagian.

5. Kinerja kreativitas dan inovasi yang berusaha melahirkan ide baru untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.

Untuk mengukur kesuksesan suatu pekerjaan berdasarkan tingkat kinerja pemegang pekerjaan tersebut dan kriteria yang ingin dicapai, perlu ditetapkan suatu standar kinerja.

Standar Kinerja dan Tujuannya

Menurut Simamora (2001) beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
- b. Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan
- c. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
- d. Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka.
- e. Standar kinerja haruslah mudah diukur.
- f. Standar kinerja haruslah mudah dipahami oleh karyawan dan penyelia.
- g. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja

Menurut Nitisemito (1996), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Pada dasarnya setiap orang yang bekerja menginginkan untuk memperoleh imbalan atau kompensasi yang layak terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Kompensasi dalam suatu perusahaan dapat diartikan sebagai motivator atau alas pendorong karyawan untuk lebih

produktif dalam bekerja. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial yaitu gaji, bonus, komisi dan tunjangan, ataupun dalam bentuk non finansial. Alasan karyawan memilih pemberian kompensasi dalam bentuk finansial, biasanya dikarenakan dapat dengan mudah digunakan sewaktu-waktu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pentingnya pemberian kompensasi tersebut perlu mendapat perhatian dan penanganan yang serius dari pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, dapat menjadi salah satu faktor pendorong yang cukup besar bagi para karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan kompensasi oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus di masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja.

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode survey yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil data dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Indomarco PrismaTama sebanyak 350 orang. Sampel penelitian yang diambil berdasarkan rumus Slovin adalah sebanyak 78 orang. Teknik Analisa data menggunakan uji regresi linier berganda.

Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel bebas (Independent variable), yaitu variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan variabel kompensasi finansial tidak

langsung (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Setiap variabel dalam penelitian ini akan diuraikan atau dikembangkan konseptualisasi dari variabel-variabel yang ditetapkan dalam bentuk indikator-indikator sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Kompensasi finansial langsung (Direct financial compensation) yaitu penghasilan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan umumnya berupa tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Adapun Indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Upah
 - b. Gaji
 - c. Komisi
 - d. Bonus
- #### 2. Variabel Kompensai Finansial Tidak Langsung (X2)

Kompensasi financial tidak langsung (Indirect financial compensation) merupakan semua penghargaan secara finansial yang tidak termasuk dalam direct financial compensation, dan biasanya penghargaan ini diberikan kepada karyawan secara tidak langsung yang bersifat sebagai pelengkap direct financial compensation. Dengan indikator yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Tunjangan hari tua
 - b. Tunjangan pendidikan
 - c. Tunjangan asuransi kesehatan
 - d. Tunjangan jabatan
 - e. Tunjangan fasilitas
- #### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan atau tugas yang bersangkutan dengan Indikator sebagai berikut :
- a. Kualitas kerja
 - b. Kerjasama
 - c. Kehandalan
 - d. Inisiatif

4. HASIL DAN PEMBAHASAN(12 pt)

Kompensasi finansial langsung (Direct financial compensation) yaitu penghasilan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan umumnya berupa tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Kompensasi finansial langsung pada PT Indomarco Prismatama Surabaya pada dasarnya telah memenuhi standar kebutuhan dan kedinamisan para karyawan. Umumnya pengaruh kompensasi finansial langsung tergantung pada masing-masing orang. Bagaimana ia dapat mengekspresikan dirinya dengan pemberian kompensasi dari perusahaan di mana ia bekerja. Kompensasi finansial langsung dalam sebuah perusahaan, seperti perusahaan jasa PT Indomarco Prismatama Surabaya ini ternyata mempengaruhi kinerja karyawannya.

Selanjutnya selain kompensasi finansial langsung terdapat pengaruh yang lebih dominan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi finansial tidak langsung (Indirect financial compensation) yang merupakan semua penghargaan secara finansial yang tidak termasuk dalam direct financial compensation, dan biasanya penghargaan ini diberikan kepada karyawan secara tidak langsung yang bersifat sebagai pelengkap direct financial compensation. Kompensasi finansial tidak langsung mampu mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan karena dengan penerapan kompensasi finansial tidak langsung yang baik transparan semua karyawan sepertinya tidak terdapat sekat atau perbedaan diantara mereka sehingga motivasi untuk menyelesaikan

pekerjaannya dapat berjalan dengan baik dan tepat waktu. Begitu pula pada PT Indomarco Prismatama Surabaya berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara instrinsik maupun ekstrinsik.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis satu (1) bahwa kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Surabaya. Diketahui bahwa hipotesis tersebut diterima. Hal ini terlihat dari p-value $0,001 < 0,05$ artinya dalam taraf signifikan, sedangkan F hitung = $54,019 > F$ tabel = $2,839$. Untuk itu diperlukan adanya penguatan dan peningkatan kompensasi finansial langsung serta penerapan kompensasi finansial tidak langsung organisasi dengan melakukan apresiasi terhadap model dan tipe kompensasi finansial langsung serta demokratisasi dalam berkomunikasi bagi semua karyawan untuk semua level atau tingkatan manajerial.

Selain itu dalam uji hipotesis dua (2) bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa hipotesis tersebut diterima. Hal ini dapat diketahui dari :

1. Variabel kompensasi finansial langsung mempunyai p-value $0,001 < 0,05$ artinya signifikan. Sedangkan t hitung = $3,094 > t$ tabel = $2,021$ artinya bahwa variabel kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Surabaya

2. Variabel kompensasi finansial tidak langsung mempunyai p- value $0,001 < 0,05$ artinya dalam taraf signifikan. Sedangkan t hitung $= 4,575 > t_{tabel} = 2,021$ artinya bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Surabaya.

Sedangkan pengujian hipotesis tiga (3) menunjukkan bahwa diantara dua variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung diketahui bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang lebih dominan daripada variabel kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dari angka koefisien regresi variabel kompensasi finansial tidak langsung sebesar $0,575$ dibanding dengan koefisien regresi variabel kompensasi finansial langsung sebesar $0,427$.

Hasil uji hipotesis tiga ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kompensasi finansial tidak langsung yang lebih dominan dalam mempengaruhi karyawan merupakan modal yang potensial bagi PT Indomarco Prismaatama Surabaya untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan apresiasi kompensasi finansial tidak langsung kepada karyawan sesuai dengan tingkatan manajerial dan produktivitasnya dalam pemberian reward agar kinerja karyawan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Meskipun demikian harus disadari dan perlu dipertimbangkan bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap tingkat kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Surabaya juga cukup tinggi. Dengan demikian jika kompensasi finansial langsung yang selama ini telah dinikmati oleh para karyawan dan mampu meningkatkan kinerjanya maka kompensasi finansial langsung harus terus menerus diupayakan perbaikan dan inovasi serta model yang sesuai dengan hasil kerja dan

prestasi serta tingkat promosi karyawan dengan diimbangi pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkreaitas dengan mengubah mindset mereka masing- masing terhadap pengembangan perusahaan ke depan.

5. KESIMPULAN

Hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan (uji F) diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai F hitung sebesar $54,019$ lebih besar dari pada nilai tabel yaitu sebesar $2,839$ yang sesuai dengan H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atas variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebagai variabel tergantung dapat diterima.

2. Dari uji t diketahui nilai t- hitung masing-masing variabel bebas ($X_1 = 3,049$; $X_2 = 4,575$) lebih besar dari pada nilai t-tabel yang hanya sebesar $2,021$. Sesuai dengan ketentuan, maka H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atas masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Surabaya.

3. Jika diperhatikan besaran nilai uji t pada variabel kompensasi finansial tak langsung lebih besar daripada nilai uji t variabel kompensasi finansial langsung ($4,575 > 3,049$), maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung memiliki

pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardy Afriansyah. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal universitas diponogoro*,13.
- Angga Puta Samudra dkk. 2014 . Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.7 No.2 Januari.2*.
- Budiono, Erlina.2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal bisnis indonesia*,154.
- Bryan Johannes Tampi 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal acta diurna Vol.3No.4 Tahun.6*.
- Cascio, wayne F. (1995). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Wark Life, Profits.,Fourth edition*, New York : McGraw-Hill,Inc.
- Dessier, Gary, (1997). *Manajemen Sumber Daya manusia, terjemahan, Jilid 2*, Jakarta : Prenhallindo.
- Dewa Ayu, Ahmad Jusmin. 2015 . Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen dan akuntansi vol.8*.
- Eka Setyawan Suseno dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Tersedia :*administrasibisnis.studentjournal.,2*.
- Edduar Hendri. 2014. Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal media wahana ekonomika*,4.
- Fernanda dkk. 2017. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA vol.5 no.2 Juni .2127*.
- Hasibuan . 2012. *Manajemen sumber daya manusia*,Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hani Handoko .2010. *Manajemen personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Gujarati, Damodar., Lain, Sumarno. (1999). *Ekonometrika Dasar*, Erlangga,Jakarta
- Mangkunegara, A.A., Anwar Praba, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora Vol 3 no.2.40*