

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smart Teknik Utama

Liza Shopia Indriani*, Affandi Iss, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*lizashopia.xap@gmail.com, affandi_iss196@yahoo.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstarct. Creating success in the industrial sector is necessary for the growth and development of a company. The success of a company is not only determined from good financial management, including good operations, fast technology, and facilities & infrastructure but also determined from effective human resource management. In addition, employee performance is the key to success that all workers must have to achieve company goals. In stimulating optimal employee performance, the company links it to compensation. This study aims to identify the application and impact between Direct Financial Compensation, Indirect Financial Compensation and Employee Performance. The sampling technique is NonProbability Sampling. The research uses a method of quantitative approach of type descriptive and verification research with a number of respondents as many as 33 employees and operates its calculations using IBM SPSS 26. The data collection techniques used are interviews, observations and questionnaires processed using techniques of description analysis and double linear regression test. The results of this study concluded that: 1) Direct Financial Compensation at PT Smart Teknik Utama is included in the category Sufficient. 2) Non-direct financial compensation at PT Smart Teknik Utama is in the Category Sufficient. 3) Employee performance at PT Smart Teknik Utama is classified as Sufficiently. 4) Direct Financial compensation (X1) have a significant influence on employee performance at PT Smart Teknik Utama. 5) Indirect financial compensations (X2) do not have a significant influence on employee performance at PT Smart Teknik Utama. 6) Direct Financial Compensation (X1) and Indirect Financial Compensation (X2) simultaneously have a significant impact on Employee Performance.

Keywords: *Direct Compensation, Employee Performance, Indirect Compensation*

Abstrak. Menciptakan keberhasilan dalam sektor industri diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan dari suatu perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari manajemen keuangan yang baik, mencakup operasi yang baik, teknologi yang cepat, dan sarana & prasarana tetapi juga ditentukan dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan yang harus dimiliki oleh semua pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam merangsang timbulnya kinerja karyawan yang optimal maka perusahaan menghubungkannya dengan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan dan pengaruh antara Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kinerja Karyawan. Teknik penarikan sampel adalah NonProbability Sampling. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 33 karyawan dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan IBM SPSS 26. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner diolah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kompensasi Finansial Langsung di PT Smart Teknik Utama termasuk kedalam kategori Cukup. 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung di PT Smart Teknik Utama termasuk kedalam kategori Cukup. 3) Kinerja karyawan pada PT Smart Teknik Utama termasuk kedalam kategori Cukup. 4) Kompensasi Finansial Langsung (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 5) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6) Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung.*

A. Pendahuluan

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi nasional dan bisa membantu meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi kemiskinan dengan menciptakan lapangan kerja. Untuk menciptakan keberhasilan dalam sektor industri maka perusahaan membutuhkan kinerja yang baik pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan juga mempengaruhi keberhasilan, karena dengan kinerja yang baik akan menghasilkan output yang memuaskan dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka output yang diperoleh perusahaan tidak akan memuaskan. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka semakin besar peluang perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai sehingga perusahaan dapat melakukan pendekatan dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya pemberian kompensasi yang layak. Dalam hal ini PT Smart Teknik Utama dari penilaian kinerja terjadi penurunan. Penurunan kinerja terjadi pada aspek kuantitas & kualitas yang dapat terukur karena tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan.

Penulis menduga bahwa menurunnya kinerja ini diakibatkan oleh sistem kompensasi yang tidak tepat dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kemudian Kompensasi tidak langsung pada PT Smart Teknik tidak ada asuransi ketenagakerjaan. Berdasarkan aturan pemerintah setiap perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai yang tercantum pada Pergub No 158 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah Provinsi Jabar.

Hal ini diperkuat berdasarkan preliminary research bahwa karyawan merasa bahwa gaji dan bonus yang diberikan masih dirasa kurang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Smart Teknik Utama Bandung dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT Smart Teknik Utama Bandung”. Berdasarkan fenomena diatas, berikut adalah tujuan yang ingin didapatkan oleh penulis:

1. Mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi finansial langsung pada PT Smart Teknik Utama
2. Mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi finansial tidak langsung pada PT Smart Teknik Utama
3. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Smart Teknik Utama
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan di PT Smart Teknik Utama secara parsial
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Smart Teknik Utama secara parsial
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT Smart Teknik Utama secara simultan

B. Metodologi Penelitian

Hasil pengolahan dan pembahasan data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner menggunakan non probability sampling kepada responden sebagai sumber data utama. Bahwa kuesioner yang didistribusikan sebanyak 37 responden sesuai dengan populasi. Dari 37 jumlah kuesioner yang didistribusikan kuesioner yang kembali sebanyak 33 responden kemudian kuesioner yang dapat diolah sebanyak 33 responden yaitu sebesar 89,1%. Kuesioner ini terdiri dari 34 butir pernyataan yang dijabarkan berdasarkan beberapa variabel yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja karyawan di PT Smart Teknik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompensasi Langsung dikategorikan cukup dengan rata-rata nilai 99 selain itu variabel Kompensasi Tidak Langsung dikategorikan cukup dengan rata-rata nilai 99,8 dan Kinerja Karyawan dikategorikan cukup dengan rata-rata nilai 98,2.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Bergamda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.548	5.672	
	Kompensasi Langsung	1.116	.212	.696
	Kompensasi Tidak Langsung	1.053	.081	.886

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \quad Y = 7.548 + 1.116X_1 + 0.351X_2$$

1. Konstanta (α) = 7.548. Dengan demikian tanpa dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) kinerja pegawai telah memiliki nilai sebesar 7.548.
2. Koefisien β_1 = 1.116 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel Kompensasi Finansial Langsung dan jika terjadi peningkatan satu (satuan) maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.116. Karena itu, kinerja karyawan akan meningkat jika kompensasi finansial langsung yang diterima sesuai dengan harapan mereka.
3. Koefisien β_2 = 0.351 artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan jika terjadi peningkatan satu, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.351. Karena itu, kinerja karyawan akan meningkat jika kompensasi finansial tidak langsung yang diterima sesuai dengan harapan mereka.

Tabel 2. Uji Hipotesis Uji T Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja dan Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.548	5.672		1.331	.193
	Kompensasi Langsung	1.116	.212	.696	5.274	.000
	Kompensasi Tidak Langsung	.351	.256	.181	1.372	.180
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja

Pada variabel kompensasi langsung (X1) $\alpha = 0,5$, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau artinya kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} yang berarti $5.274 > 2.042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil Nilai R Square sebesar 0,649. Jika dilihat menggunakan persentase menjadi 64,9%. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan 64,9% dan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian.

Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Zulkarnaen (2018:49), Waani (2022:1071), dan Marliani (2016:116) bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kompensasi tidak langsung (X2) $\alpha = 0,5$, bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak atau artinya kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai $T_{hitung} <$ dari T_{tabel} yang berarti $1.372 < 2.042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,181 > 0,05$.

Hasil nilai R Square sebesar 0,364. Jika dilihat menggunakan persentase menjadi 36,4%. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial tidak langsung terhadap kinerja karyawan 36,4% dan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian.

Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hasan (2015:86), Jehelmi (2019:104), Sumar (2020:39) bahwa kompensasi finansial tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Uji F Kompensasi Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2954.421	2	1477.210	30.443	.000 ^b
	Residual	1455.731	30	48.524		
	Total	4410.152	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung (X2), Kompensasi Langsung (X1)						

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui F_{hitung} sebesar 30.443. Untuk dapat memperoleh F_{tabel} , dapat dilihat melalui tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $33-2-1 = 30$. Hasil yang didapat untuk F_{tabel} yaitu sebesar 3.32. Pada variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) $\alpha = 0,5$, H_0 ditolak dan H_3 diterima atau artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Smart Teknik Utama. diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30.443 > 3.32$ dan dinilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil nilai R Square sebesar 0,670. Jika dilihat menggunakan persentase menjadi 67%. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh antar kompensasi finansial langsung terhadap kinerja sebesar 67%. dan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian. Maka didapatkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Smart Teknik Utama. Hal ini sejalan dengan penelitian Margaretha (2020:49), Gazali (2022:60) dan Wicaksono (2020:101) bahwa Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Smart Teknik Utama.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran variabel Kompensasi Finansial Langsung pada PT Smart Teknik Utama di peroleh rata-rata hasil rekapulasi yaitu skor aktual 99 dan interpretasi 49,9%. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan ialah: Gaji dan Insentif bernilai cukup.
2. Gambaran variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada PT Smart Teknik Utama di peroleh rata-rata hasil rekapulasi yaitu skor aktual 99,8 dan interpretasi 50,6%. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan ialah: Jaminan Sosial, Tunjangan dan Fasilitas bernilai cukup.
3. Gambaran variabel kinerja karyawan pada PT Smart Teknik Utama di peroleh rata-rata hasil rekapulasi yaitu skor aktual 98,2 dan interpretasi 49,3%. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan ialah: Kualitas, Kuantitas, Kerjasama dan Inisiatif bernilai cukup.
4. Secara Parsial Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Smart Teknik Utama. Dengan presentase 64,9% pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan dan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian.
5. Secara Parsial Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Smart Teknik Utama. Dengan terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan 36,4% dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian.
6. Secara Simultan Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Smart Teknik Utama. Dengan presentase 67% pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian.

Acknowledge

1. Terimakasih kepada kedua orang tua saya Sukatmo Andy Wibowo dan Siti Nafsiah yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan selama 23 Tahun.
2. Terimakasih kepada Kakak, Adik, serta Aldavi yang senantiasa membantu dalam menyelesaikan skripsi.
3. Terima kasih kepada Bapak Affandi Iss, S.E., M.M. dan Allya Roosallyn Assyofa, S.E., M.Si Yang telah senantiasa memberikan masukan serta mendukung penulis selama proses penyusunan penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- [2] Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). Human Resouces: An Expimetal Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- [3] Mathis, Robert dan John H Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Mondy, R. W., & J. Martocchio. (2016). Human Resource Management. Pearson

Education Limited: Global Edition

- [5] Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [6] Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- [7] Agung Pamungkas Sutopo, L., Roosallyn Assyofa, A., Iss Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). *Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung*. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1832>
- [8] Annisa Miftahul Maghfiroh, Frendika, R., & Roosallyn, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6450>
- [9] Faruq, D. Z., & Suwarsi, S.E., M.Si., CGA, Dr. S. (2022). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PADA ERA DIGITALISASI PERBANKAN. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4612>