

# Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT FIF Group Sungai Lilin

Silviana Helmaviana<sup>1)</sup>, Hamid Halin<sup>2)</sup>, Luis Marnisah<sup>3)</sup>

<sup>1), 2)</sup> Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

Email : silvianahv10@gmail.com<sup>1)</sup>, hamidhalin@uigm.ac.id<sup>2)</sup>, luismarnisah@uigm.ac.id<sup>3)</sup>

## Abstract

This study aims to analyze the effect of non-financial compensation on employees' motivation at PT FIF Group Sungai Lilin. Samples were selected employing the saturated sample technique. Data of 30 respondents were collected through a questionnaire and analyzed using simple linear regression on SPSS. The results of the investigation show that non-financial compensation has a significant and positive effect on employees' motivation. This empirical evidence can be beneficial for PT FIF Group Sungai Lilin. The leader of the company should optimize non-financial compensation to enhance employees' motivation.

**Keywords:** non-financial compensation, employee motivation, human resource management

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia( SDM) ialah permasalahan yang telah jadi negeri tumbuh pesat, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sangat berarti dicoba. Pemberian kompensasi dapat pula mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan kerja kerasnya selama ini. Apabila kepuasan kerja tercapai, maka hal itu juga akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap keputusan individu atau karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. (Sembel et al., 2018) Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2006:445) kompensasi non finansial mencakup imbalan karir dan sosial yang seringkali dihargai oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja. Contoh kompensasi non finansial yakni kondisi pekerjaan dan lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi yang terjadi di perusahaan FIF Group Sungai Lilin adalah melakukan mutasi jabatan yang tidak diiringi dengan pemberian kompensasi yang sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai mengakibatkan motivasi karyawan menjadi rendah dan mengakibatkan penurunan kerja karyawan. Penulis menduga mereka tidak melihat hubungan timbal balik antara usaha yang mereka berikan dengan apa yang perusahaan berikan, atau kompensasi yang perusahaan berikan kurang atau bahkan tidak sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan karyawan, sehingga keinginan agar tujuan daripada perusahaan dimana tempat mereka bekerja tercapai rendah. Oleh karena itulah maka penulis menduga kurang maksimalnya kompensasi non-finansial menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja. Kemudian ada beberapa masalah motivasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Group Sungai Lilin yaitu antara lain kebutuhan fisik terlihat pada

upah kerja lembur yang tidak diberikan kepada semua karyawan, kemudian tidak diberikannya penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, sulitnya mendapatkan promosi jabatan, tidak adanya jaminan keamanan kerja seperti asuransi kecelakaan, sebab mereka ini selaku karyawan yang selalu bekerja di lapangan haruslah mendapat jaminan asuransi, hal inilah harus menjadi perhatian perusahaan dimasa mendatang.

## 2. Kajian Literatur

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, S.P, 2014)

Menurut Bangun (2012:257) mengemukakan bahwa Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasa pekerjaannya bukan dalam bentuk uang, tetapi mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karier, jaminan social, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Tujuan kompensasi non finansial yaitu

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Perbaikan moral dan kesetiaan
3. kemangkiran lebih rendah
4. Hubungan yang lebih baik
5. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi.
6. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* Menurut Greenberg dan Baron berpendapat Dalam (Wibowo, 2014:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.

## 3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan membahas permasalahan mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. FIF Group Sungai Lilin. Objek penelitian yang diteliti adalah karyawan di PT. FIF Group Sungai Lilin. Kompensasi Non Finansial yang berasal dari internal individu tentu akan dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini melibatkan karyawan di PT.FIF Group Sungai Lilin. Penelitian ini akan berfokus kepada pengaruh kompensasi non - finansial terhadap motivasi kerja karyawan di PT.FIF Group Sungai Lilin.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil uji parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 2.774                       | 7.166      |                           | 1.387 | .002 |
| Kompensasi   | 1.454                       | .268       | .716                      | 5.426 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel dengan hasil perhitungan t hitung sebesar 1.387 dengan tingkat probabilitas signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh pengaruh Kompensasi Non finansial (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. FIF Group Sungai Lilin.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Kompensasi Non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Itu berarti kenaikan pada koefisien Kompensasi Non Finansial akan diikuti oleh kenaikan Motivasi kerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil statistik dari hasil penelitian uji hipotesis yang dilakukan peneliti dan mendapatkan hasil signifikan dan bernilai positif yaitu t hitung sebesar  $2.305 \geq t$  tabel dengan tingkat probabilitas signifikan  $0,039 < 0,05$

#### 4.2 Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil uji koefisien korelasi

##### Correlations

|                            | Kompensasi | Motivasi |
|----------------------------|------------|----------|
| Pearson Correlation        | 1          | .716**   |
| Kompensasi Sig. (2-tailed) |            | .000     |
| N                          | 30         | 30       |
| Pearson Correlation        | .716**     | 1        |
| Motivasi Sig. (2-tailed)   | .000       |          |
| N                          | 30         | 30       |

Sumber : Data Output program SPSS

Dari hasil output diatas diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel kompensasi non finansial (X1) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y) sebesar ,716 searah positif. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang tinggi atau kuat antar variabel dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,70 – 1,00 adalah tinggi. Maka dapat dikatakan, bahwa variabel kompensasi non finansial memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap motivasi kerja karyawan, Artinya Apabila nilai kompensasi finansial tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### 4.3 Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi

##### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .716 <sup>a</sup> | .513     | .495              | 3.524                      |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data Output program SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,513 (51,3%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen yaitu Kompensasi Nonfinansial (X) terhadap variable dependen Motivasi Kerja Karyawan sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial, lingkungan kerja, insentif atau bonus bagi pegawai dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja

karyawan dalam perusahaan atau dalam penelitian ini PT. FIF Group Sungai Lilin.

### **Daftar Pustaka**

Adisti, F., & Musadieq, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(1), 160–167.

Arisya, I., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Bandung: Erlangga.

Erwinsyah, Muhammad Wadud, Mo. K. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*.

Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*.

Gunawan, monica aprillia. (2015). Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt . Freight Express Surabaya. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non- Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Freight Express Surabaya*, 3(1).

Harefa, Y., Yayasan, D., & Tinggi, P. (2020). *Jurnal Bisnis Net Volume : III N0 . 1 Januari – Juni 2020 | ISSN : 2722-3574 ( Online ) Pngaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Universitas Dharmawangsa Jurnal Bisnis Net Volume : III N0 . 1 Januari – Juni 2020 | ISSN : 2621-3982 ( Cetak . 3982, 70–76.*

Hartono, B., Kom, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM., Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. 1(1), 1–8.*

Hasibuan, S.P, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.

Hasibuan, M. (2016). ManajemHasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In Jakarta: Bumi Aksara.en Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.

Indrayanti, A. P., Djudi, M., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Telkomsel Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 136–144.

Kasran, M. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. I*, 157–163.

Kristina, E. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Dalia Kusuma Bandung*. 1–11. <https://doi.org/10.31227/osf.io/mpytq>

Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.126>

MM Nur Azizah. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier*

*Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung.* 30–32.

Novita, I., Siagian, H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Komunikasi Informal Dan Kompensasi Non - Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Surabaya. *Manajemen Bisnis*.

Nugraheni, A. D. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(9), 1–58.

Rufaidah, R., Hutami, H., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 42(1), 181–188.

S.E., M. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1), 715–720.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.

Sembel, S. S., Taroreh, R. N., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21257>

Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sugiyono. 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.” Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1>. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruh Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Islamic Banking*. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i4.4512>

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. In Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.

Wardani, R. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Valid*, 14(2), 102–117. wardani

Wisata, J. M., & Priyatono, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts*. 17(November). <https://doi.org/10.31219/osf.io/rea8h>