

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (PERUM PNRI) CABANG SURABAYA

Ari Reptya Cahya Saputri¹, Dra. Siti Istikhoroh, M.Si²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

arireptyacs@gmail.com¹, istikhoroh_siti@unipasby.ac.id²

Dilakukannya penelitian ini guna mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya. Terdapat 45 karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya dipakai peneliti sebagai sampel. Memakai sampling jenuh dalam teknik mengambil sampel. Hasil penelitian terbukti jika secara parsial juga simultan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

ABSTRACT

The research aimed at figuring out if immediate and indirect financial compensation effects on employees' performance on public enterprise Indonesia republic of press (PNRI) branch Surabaya. There are 45 employees of the printing company The republic of Indonesia (PNRI) Surabaya branch used researchers as samples. Sample retrieval technique using a noninfected sample with a saturated sample. The results of this study prove that both partial and simultaneous direct and indirect financial compensation have an impact on employees' performance on the Surabaya branch's public printing company (PNRI).

PENDAHULUAN

Perusahaan ialah sebuah organisasi atau instansi yang sangat membantu pertumbuhan dan pembangunan perekonomian negara. Keberhasilan suatu instansi mendapat pengaruh dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab dari perusahaan. Dalam pengembangan sumber daya manusianya perusahaan harus bisa mengelola dengan baik dan matang. Hal tersebut menunjukkan apabila sumber daya manusia dikelola baik maka nantinya juga berdampak langsung pada kestabilan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. SDM itu sendiri adalah faktor penentu perusahaan supaya dapat bertahan dalam persaingan. Dalam pencapaian impian perusahaan harus menyediakan SDM berkualitas. Karyawan yang berkualitas ialah karyawan yang memiliki kinerja yang bagus sehingga dapat meningkatkan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Seorang pegawai memiliki peran penting terhadap organisasi/perusahaan. Setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan selalu dilakukan oleh karyawan. Berhasil/tidak perusahaan ditentukan oleh unsur manusia dalam melakukan kinerjanya. Untuk membalas kinerja karyawan tersebut maka perusahaan perlu memberi balasan atau imbalan ke karyawan sesuai dengan seberapa besar tanggungjawabnya. Karyawan tentunya juga mengharapkan adanya imbalan

atau timbal balik berupa penghargaan terhadap kontribusi yang dilakukan dalam perusahaan. Bentuk penghargaan yang diinginkan karyawan umumnya dalam bentuk program kompensasi yang sesuai, misalnya kompensasi finansial langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dengan memberikan kompensasi karyawan pada perusahaan tentunya juga salah satu upaya terbilang efektif dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensial dalam memajukan perusahaan. Maka pemberian kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan. Juga diharapkan dapat dilaksanakan dalam keperluan perusahaan ataupun kebutuhan karyawan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efisien dan efektif ialah salah satu bagian penting manajemen SDM, agar bisa membantu dalam menarik juga mempertahankan karyawan berbakat. Sistem kompensasi yang baik harus didukung dengan cara yang lebih rasional sehingga membuat seseorang mendapat gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Apabila sistem imbalan yang diberikan baik maka nantinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan utama seseorang bekerja ialah untuk mendapat imbalan atau kompensasi yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi semua kebutuhannya.

Pemberian kompensasi pada karyawan terdapat dua macam: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung dapat langsung diterima oleh pegawai. Besar kompensasi menjadi cerminan pengakuan serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang didapat oleh pegawai. Kompensasi finansial langsung yang diberikan sangat mempengaruhi tingkat dan hasil kerja karyawan. Apabila kompensasi finansial langsung diberi sesuai pertimbangan standart hidup serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan. Kian besar kompensasi finansial langsung yang didapat maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung tidak bisa langsung dirasakan juga didapatkan oleh pegawai. Umumnya kompensasi finansial tidak langsung tersebut berupa tunjangan dan fasilitas yang didapat oleh pegawai. Kompensasi finansial tidak langsung ialah kompensasi yang didapat pegawai sebagai tambahan dan tanpa memiliki hubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi finansial tidak langsung diberi pada pegawai dalam upaya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan kepada pegawai sehingga diharap karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja di suatu perusahaan. Apabila kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan secara konsisten, adil dan bagus maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Sehingga karyawan yang berprestasi merasa dihargai dan dengan sendirinya akan meningkatkan jasa atau kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan. Semakin baik finansial tidak langsung yang didapat makin baik pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial secara langsung maupun tidak langsung dengan baik dan adil pada karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi dan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya adalah perusahaan Badan

Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang percetakan. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya ditujukan dalam memenuhi kebutuhan dalam hal pengadaan dan pendistribusian berbagai macam produk cetakan untuk pemerintah pusat maupun daerah, departemen atau lembaga pemerintah non departemen dan juga swasta. Perum PNRI melayani juga produk percetakan umum yang diterima dari BUMN, swasta maupun masyarakat luas pada umumnya. Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya memiliki karyawan yang dituntut selalu memberi pelayanan baik dan optimal terhadap setiap pengunjungnya. Semakin banyak tuntutan tersebut serta meningkatnya layanan jasa pada perusahaan yang semakin tinggi, perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang layak dan adil pada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut perusahaan harus memberikan berbagai macam kompensasi pada karyawannya, baik kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung. Agar karyawan yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang baik akan semakin betah saat bekerja di Perum PNRI Cabang Surabaya. Oleh sebab itu, diharapkan Perum PNRI Cabang Surabaya tidak menyepelekan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya.

Berdasarkan dengan penjelasan yang telah peneliti dijabarkan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial langsung dan Tidak langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya”.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti memakai metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang pakai ialah data primer. Pengumpulan data primer dengan cara menyebar kuesioner secara langsung kepada beberapa pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya. Populasi dan sampel penelitian sejumlah 45 pegawai.

HASIL

1. Pengujian Validitas

Dari hasil pengujian memakai program SPSS V.23.0 maka hasilnya yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Langsung (X_1)

No	Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Ket.
1	$X_{1.1.1}$	0.603	0.30	Valid
2	$X_{1.1.2}$	0.740	0.30	Valid
3	$X_{1.2.1}$	0.723	0.30	Valid
4	$X_{1.2.2}$	0.592	0.30	Valid
5	$X_{1.3.1}$	0.702	0.30	Valid
6	$X_{1.3.2}$	0.606	0.30	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)

No	Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Ket.
1.	$X_{2.1.1}$	0.464	0.30	Valid
2.	$X_{2.1.2}$	0.492	0.30	Valid
3.	$X_{2.2.1}$	0.729	0.30	Valid
4.	$X_{2.2.2}$	0.577	0.30	Valid
5.	$X_{2.3.1}$	0.650	0.30	Valid
6.	$X_{2.3.2}$	0.584	0.30	Valid
7.	$X_{2.4.1}$	0.656	0.30	Valid
8.	$X_{2.4.2}$	0.656	0.30	Valid
9.	$X_{2.5.1}$	0.584	0.30	Valid
10.	$X_{2.5.2}$	0.666	0.30	Valid
11.	$X_{2.6.1}$	0.634	0.30	Valid
12.	$X_{2.6.2}$	0.634	0.30	Valid
13.	$X_{2.7.1}$	0.584	0.30	Valid
14.	$X_{2.7.2}$	0.327	0.30	Valid
15.	$X_{2.8.1}$	0.477	0.30	Valid
16.	$X_{2.8.2}$	0.369	0.30	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pearson Correlation	Kriteria	Ket.
1.	$Y_{1.1}$	0.827	0.30	Valid
2.	$Y_{1.2}$	0.893	0.30	Valid
3.	$Y_{2.1}$	0.887	0.30	Valid
4.	$Y_{2.2}$	0.844	0.30	Valid
5.	$Y_{3.1}$	0.838	0.30	Valid
6.	$Y_{3.2}$	0.838	0.30	Valid
7.	$Y_{4.1}$	0.879	0.30	Valid
8.	$Y_{4.2}$	0.777	0.30	Valid
9.	$Y_{5.1}$	0.704	0.30	Valid
10.	$Y_{5.2}$	0.644	0.30	Valid

Dari hasil tersebut diketahui semua variabel mendapat nilai pearson correlation > 0.30 , maka data Instrument yang digunakan telah valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Dari hasil pengujian SPSS V.23.0 maka hasilnya yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Ket.
(X_1)	0.709	0.70	Reliabel
(X_2)	0.801	0.70	Reliabel
(Y)	0.922	0.70	Reliabel

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach dari variabel kompensasi finansial langsung lebih besar dari 0. 70 (0. 709 > 0. 70), nilai Alpha Cronbach dari variabel kompensasi finansial tidak langsung lebih besar dari 0. 70 (0. 801 > 0. 70) dan nilai Alpha Cronbach dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0. 70 (0. 922 > 0. 70) maka disimpulkan data Instrument telah andal.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Dari hasil pengujian SPSS V.23.0 maka hasilnya yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil (Kriteria)	Ket.
Normalitas	Sig. = 0. 130 (Sig. > 0. 05)	Normal
Multikolinearitas (X ₁)	VIF = 1. 130 (VIF<10) dan tolerance = 0. 885 (mendekati 1)	Bebas
(X ₂)	VIF = 1. 130 (VIF<10) dan tolerance = 0. 885 (mendekati 1)	Bebas
Autokorelasi	DW = 1. 762 (Diantara 1. 55 s.d 2. 46)	Bebas
Heteroskedastisitas (X ₁)	Sig. = 0. 146 (Sig. > 0,05)	Bebas
(X ₂)	Sig. = 0. 350 (Sig. > 0. 05)	Bebas

Dari semua pengujian asumsi klasik menunjukkan model regresi normal dan terbebas dari multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastsitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengujian dengan bantuan program SPSS V.23.0 maka hasilnya yaitu:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constan)	18. 144	8. 478
(X ₁)	0. 360	0. 160
(X ₂)	0. 275	0. 120

Dari pengujian mendapat persamaan garis regresi yaitu, $Y = 18,144 + 0,360 X_1 + 0,275 X_2 + e$.

Dari persamaan garis tersebut didapatkan nilai koefisien konstanta 18. 144 yang memiliki arti jika nilai variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan bernilai 18. 144.

Sedangkan nilai dari koefisien kompensasi finansial langsung (X₁) 0. 360 dan nilai dari koefisien kompensasi finansial tidak langsung (X₂) 0. 275. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi finansial langsung (X₁) terjadi kenaikan nilai satu point, maka hal tersebut akan diikuti

kenaikan kinerja karyawan 0.360. Hal tersebut juga berlaku pada variabel koefisien finansial tidak langsung (X₂).

Dari kedua variabel tersebut diketahui memiliki nilai koefisien (+). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh baik antara variabel kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sejalan antara variabel kompensasi finansial langsung (X₁) dan kompensasi finansial tidak langsung (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

5. Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian hipotesis parsial dengan bantuan program SPSS V.23.0 maka hasilnya yaitu:

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{tabel}	Sig.
(X ₁)	2.252	0.030
(X ₂)	2.299	0.027

Pada variabel kompensasi finansial langsung (X₁) mendapat nilai signifikansi 0.030. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.030 < 0.050$) yang memiliki arti kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

Dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X₂) mendapat nilai signifikansi 0.027. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.027 < 0.050$) yang memiliki arti kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

Dari hasil pengujian hipotesis simultan dengan bantuan program SPSS V.23.0 maka hasilnya yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1	7.831	0.001 ^b

Dari hasil uji F diketahui mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.001. Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.050$) yang memiliki arti kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

SIMPULAN

Adapun simpulan yang dapat ditarik yaitu meliputi:

1. Kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.
2. Kompensasi finansial tidak langsung memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

3. Kompensasi finansial langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh yang baik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surabaya.

IMPLIKASI

Dari hasil pengujian tersebut diharapkan dapat menjadi pusat informasi perusahaan untuk memperbaiki apa yang harus diperbaiki perusahaan, seperti kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Dimana peneliti mengharapkan perusahaan agar menambah kompensasi finansial langsung pada kafeteria perusahaan agar karyawan pada saat jam istirahat lebih mudah dan tidak mencari diluar lingkungan perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dari hasil penyebaran kuesioner terdapat jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dan responden hanya menjawab dengan asal, maka diharapkan peneliti selanjutnya menambah metode pengambilan data lainnya. Dan sampel yang dipakai hanya sedikit diharapkan peneliti selanjutnya menambah jumlah sampel agar hasil lebih baik dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktik Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. Prof. D. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Widodo Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.