

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Sedulur Guyup Rukun

¹ Wasis
² Aminin

^{1,2} ITEBIS PGRI Dewantara Jombang, Jawa Timur, Indonesia

¹ wasis.dewantara@gmail.com

² omi.pramiana@gmail.com

Abstract

This research is a quantitative study using the explanatory survey method. It employs a Likert scale for measurement and data collection techniques including observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis is conducted using multiple linear regression. The population and sample in this study consist of 44 employees and workers of PT Sedulur Guyup Rukun. The analysis results show that both financial compensation (t -value = 2.109; Sig = 0.014) and non-financial compensation (t -value = 1.892; Sig = 0.047) have a positive and significant effect on employee performance. The higher the compensation provided—whether in the form of salaries and benefits or non-material rewards—the higher the employee performance, as reflected in productivity, discipline, and work quality. Theoretically, this research contributes to strengthening motivation theory and human resource management. Practically, the findings can serve as a reference for companies in designing appropriate compensation strategies to optimally improve employee performance.

Keywords: Financial Compensation; Non-Financial Compensation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan metode explanatory survey. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan dan pekerja PT Sedulur Guyup Rukun yang berjumlah 44 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial (nilai t sebesar 2.109; Sig 0,014) maupun non finansial (nilai t sebesar 1.892; Sig 0.047) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan baik berupa gaji dan tunjangan maupun penghargaan non material semakin tinggi pula kinerja karyawan yang tercermin dalam produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja. Kontribusi penelitian secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat teori motivasi dan manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis, temuan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi pemberian kompensasi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri pengembang perumahan di Indonesia merupakan sektor yang tumbuh pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan hunian. Dalam menjalankan proyek-proyek berskala besar, perusahaan pengembang sangat bergantung pada kinerja optimal karyawannya, baik yang bekerja di kantor pusat maupun di lapangan. Namun demikian, sejumlah perusahaan masih menghadapi tantangan serius terkait penurunan motivasi kerja, produktivitas yang tidak stabil, serta tingginya tingkat turnover karyawan.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi menghadapi tantangan serius terkait menurunnya kinerja karyawan. Fenomena ini ditandai dengan berkurangnya produktivitas, meningkatnya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, rendahnya semangat kerja, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain sistem kompensasi yang tidak memadai, baik dari segi finansial maupun non finansial. Karyawan yang merasa tidak dihargai secara layak, baik melalui gaji, insentif, maupun pengakuan atas prestasi, cenderung kehilangan motivasi dan tidak menunjukkan kinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, minimnya kesempatan pengembangan diri, serta kepemimpinan yang kurang mendukung juga menjadi penyebab turunnya kinerja. Hal ini menjadi perhatian serius bagi manajemen, karena kinerja karyawan yang menurun berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengkaji ulang strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian kompensasi yang adil dan memotivasi, guna meningkatkan kembali performa kerja karyawan.

Salah satu penyebab utama dari permasalahan tersebut adalah ketidaksesuaian sistem kompensasi, baik yang bersifat finansial (gaji pokok, bonus, tunjangan) maupun non finansial (pengakuan, peluang karier, lingkungan kerja, dan pelatihan). Banyak karyawan lapangan, seperti staf proyek dan tim pemasaran, mengeluhkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan kompensasi finansial yang diterima. Ketidakseimbangan ini menimbulkan perasaan tidak dihargai dan berdampak pada menurunnya loyalitas serta semangat kerja.

Di sisi lain, kompensasi non finansial seperti penghargaan atas kinerja, pelatihan pengembangan diri, dan suasana kerja yang kondusif masih sering diabaikan. Beberapa perusahaan belum memiliki sistem yang jelas dalam memberikan pengakuan atas pencapaian individu atau tim, yang menyebabkan rendahnya motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, minimnya kesempatan promosi atau pengembangan karier menyebabkan karyawan merasa stagnan dan tidak berkembang.

Dampaknya, kinerja organisasi secara keseluruhan turut terpengaruh, seperti terlambatnya penyelesaian proyek, menurunnya kepuasan pelanggan, hingga tidak tercapainya target penjualan. Situasi ini menjadi indikasi bahwa kompensasi tidak hanya sekadar jumlah nominal yang diterima karyawan, tetapi juga menyangkut sejauh mana perusahaan mampu memberikan penghargaan, rasa aman, dan peluang pengembangan bagi sumber daya manusianya.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya perusahaan pengembang perumahan untuk menyusun sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan menyeluruh, guna meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi karyawan dalam jangka panjang. PT. Sedulur Guyub Rukun Pandanwangi Jombang, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembang perumahan. Di samping membangun kompetensi di bidang pembangunan perumahan, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam proses alih teknologi untuk menangani pembangunan. Fenomena yang ada terjadi penurunan kinerja pengembang/developer dilihat dari kualitas hasil kerja yang kurang bagus, target jumlah pembangunan perumahan tidak sesuai dengan harapan perusahaan serta ketepatan waktu penyelesaian kerja belum sesuai sehingga tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan.

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas kontribusi, prestasi, dan kinerja yang telah mereka berikan. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi finansial merupakan seluruh bentuk penghasilan yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung seperti gaji pokok, insentif, bonus, maupun secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan jaminan sosial. Kompensasi ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan serta sebagai alat motivasi dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Wibowo (2020) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena dianggap sebagai bentuk penghargaan yang

konkret terhadap hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penetapan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam berbagai sektor industri, termasuk di sektor properti dan pengembang perumahan. Namun, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi atau ketidaksepahaman ilmiah mengenai arah hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang mencakup gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan dipandang mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Seperti penelitian oleh Sari dan Nugroho (2020) menunjukkan bahwa insentif dan bonus penjualan yang kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target tenaga pemasaran di perusahaan pengembang perumahan.

Namun demikian, terdapat juga hasil penelitian yang menemukan bahwa kompensasi finansial justru berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini biasanya terjadi ketika sistem kompensasi menimbulkan kecemburuan antar karyawan, tidak adil, atau terlalu berorientasi pada materi tanpa memperhatikan nilai intrinsik pekerjaan. Seperti Studi oleh Fitriani dan Lubis (2018) menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tidak proporsional antar tim proyek memicu konflik internal dan berdampak buruk terhadap efektivitas kerja kelompok, khususnya pada proyek konstruksi real estate.

Beberapa penelitian lainnya menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini biasanya terjadi ketika karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, rasa memiliki, dan pengembangan karier. Seperti penelitian oleh Wahyuni dan Pratama (2019) menemukan bahwa pada beberapa perusahaan pengembang skala kecil, motivasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang suportif dan rasa aman dalam pekerjaan, dibandingkan insentif materi yang diterima.

Kompensasi non finansial, yang mencakup penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas kerja, pengembangan karier, dan pelatihan, dianggap sebagai elemen penting dalam membangun kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian menyatakan adanya hubungan positif, beberapa hasil studi justru menunjukkan arah yang berlawanan atau bahkan tidak menunjukkan hubungan signifikan sama sekali. Hal ini menciptakan inkonsistensi dalam literatur ilmiah.

Kompensasi non finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi melalui pemenuhan kebutuhan psikologis, sosial, dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Menurut Handoko (2012), kompensasi non finansial mencakup hal-hal seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta rasa aman dalam bekerja. Kompensasi ini berperan penting dalam membangun loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Sutrisno (2016) menambahkan bahwa kompensasi non finansial merupakan salah satu strategi untuk mendorong motivasi intrinsik karyawan, yang dapat memicu peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, meskipun tidak berwujud uang, kompensasi non finansial tetap menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas kerja.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengakuan terhadap kerja keras, kesempatan berkembang, dan suasana kerja yang mendukung menciptakan motivasi intrinsik yang kuat. Seperti penelitian Sari & Widodo (2020) menemukan bahwa pengakuan dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas staf pemasaran di perusahaan pengembang properti.

Namun, ada penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang tidak tepat justru menimbulkan dampak negatif. Misalnya, promosi tanpa kriteria jelas dapat memunculkan kecemburuan dan demotivasi. Lingkungan kerja yang terlalu “santai” juga bisa menurunkan disiplin. Seperti penelitian Putra & Melani (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang terlalu fleksibel dan kurang pengawasan menurunkan fokus dan kinerja staf proyek lapangan pada perusahaan properti berskala menengah.

Beberapa studi menyimpulkan bahwa kompensasi non finansial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama jika kebutuhan dasar finansial belum terpenuhi. Dalam konteks ini, karyawan cenderung lebih terpengaruh oleh gaji dan tunjangan dibandingkan penghargaan simbolik atau pelatihan. Seperti penelitian Andini & Ramadhani (2021) menunjukkan bahwa pada pekerja lapangan sektor konstruksi, faktor penghargaan atau suasana kerja tidak cukup memengaruhi kinerja karena fokus utama mereka adalah pada kepastian upah dan insentif.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan metode explanatory survey. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan dan pekerja PT Sedulur Guyup Rukun yang berjumlah 44 orang. Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yang bersumber langsung dari responden, berupa pertanyaan yang diberikan opsi jawaban tertutup mulai dari sikap sangat positif (bernilai 5) hingga sangat negatif (bernilai 1). Skala yang digunakan adalah skala Likert. Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah seluruh bentuk imbalan atau balas jasa langsung berupa uang yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi ini bersifat terukur secara nominal dan mencakup penghasilan tetap maupun variabel, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus. Mengacu pada teori kompensasi dari Hasibuan (2016) dan Rivai (2014), indikator kompensasi finansial meliputi:

1. Gaji Pokok (Base Salary) yakni tingkat kepuasan terhadap gaji tetap yang diberikan secara rutin (Hasibuan, 2016).
2. Tunjangan Tetap yakni pemberian tunjangan seperti tunjangan keluarga, transportasi, makan, jabatan, dan lainnya. (Rivai, 2014)
3. Bonus atau Insentif yakni kompensasi tambahan berdasarkan prestasi atau pencapaian target kerja. (Robbins & Judge, 2019)
4. Upah Lembur yakni kompensasi atas jam kerja tambahan di luar waktu kerja normal. (Sedarmayanti, 2017)
5. Keadilan Kompensasi yakni Persepsi karyawan terhadap keadilan atau kesesuaian besaran kompensasi dibandingkan beban kerja dan sesama rekan kerja. (Robbins & Judge, 2019)

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah bentuk imbalan yang tidak diberikan dalam bentuk uang, tetapi berupa penghargaan psikologis, lingkungan kerja yang menyenangkan, pengembangan karier, serta pengakuan atas kontribusi karyawan. Kompensasi ini bertujuan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan (Hasibuan, 2016; Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks penelitian ini, kompensasi non finansial diukur dari persepsi karyawan terhadap manfaat nonmoneter yang mereka terima dari organisasi. Mengacu pada teori dari Hasibuan

(2016), Sedarmayanti (2017), dan Robbins & Judge (2019), indikator kompensasi non finansial meliputi:

1. Pengakuan dan Apresiasi yakni pemberian penghargaan nonmateri atas prestasi atau kontribusi kerja.
2. Peluang Pengembangan Karier yakni kesempatan mengikuti pelatihan, promosi, dan jenjang karier yang jelas.
3. Lingkungan Kerja yang Nyaman yakni suasana kerja yang aman, kondusif, dan mendukung produktivitas.
4. Hubungan Sosial dan Tim yang Baik yakni Hubungan interpersonal antar karyawan dan atasan yang harmonis.
5. Fleksibilitas Waktu Kerja / Work-life Balance yakni Kebebasan dalam pengaturan waktu kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2015). Kinerja mencerminkan kemampuan, motivasi, kedisiplinan, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan teori dari Mangkunegara (2015) dan Robbins & Judge (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas Kerja (Work Quality) yakni tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar.
2. Kuantitas Kerja (Work Quantity) yakni Jumlah output kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu (Timeliness) yakni Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu.
4. Inisiatif yakni Kemauan untuk bekerja secara mandiri, memberi ide, atau mencari solusi.
5. Kerjasama (Teamwork) yakni Kemampuan berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan tim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Kompensasi Finansial	44	1,00	5,00	3,44
Kompensasi non Finansial	44	1,00	5,00	3,47
Kinerja Karyawan	44	1,00	5,00	3,56

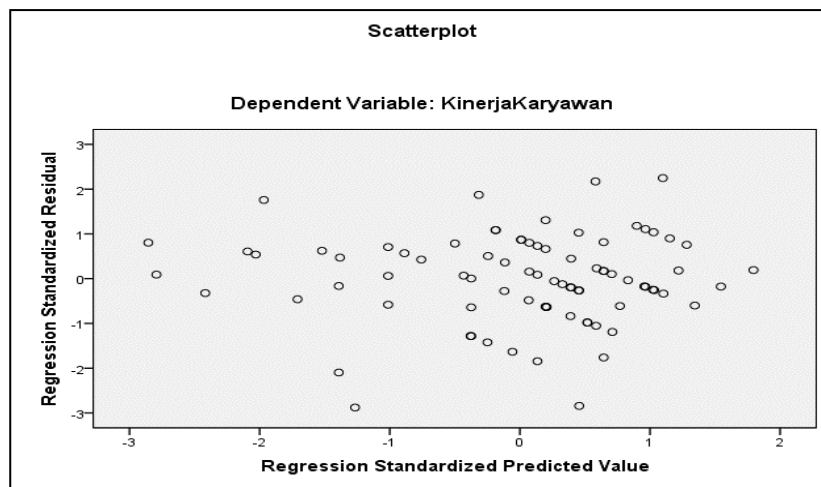
Variabel kompensasi finansial menunjukkan rata-rata sebesar 3.44 artinya kompensasi finansial yang diberikan pada PT Sedulur Guyup Rukun dapat dikatakan baik. Variabel kompensasi non finansial menunjukkan rata-rata sebesar 3.47 artinya kompensasi non finansial yang diberikan pada PT Sedulur Guyup Rukun dapat dikatakan baik. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 3.56 artinya kinerja karyawan pada PT Sedulur Guyup Rukun dapat dikatakan baik.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Nilai	Syarat	Simpulan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0,210	>0.05 berdistribusi normal	Data mengikuti distribusi normal

Uji Multikolinieritas	VIF: Finansial: 1,028 Non Finansial: 1,524 Tolerance: Finansial: 0,842 Non Finansial: 0,896	VIF <10 (Tidak ada multikolinieritas) Tolerance <10 (Tidak ada multikolinieritas)	Tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan
Uji Heteroskedastisitas	Gambar menyebar	Gambar menyebar	Homoskedastisitas diasumsikan karena varians error konstan

Hasil pengujian dalam analisis regresi menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan. Pertama, berdasarkan uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini penting karena distribusi normal dari residual merupakan syarat agar estimasi model regresi dapat dipercaya dan valid. Kedua, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model, atau dengan kata lain, tidak terjadi multikolinieritas. Dengan terpenuhinya kedua syarat ini—normalitas dan tidak adanya multikolinieritas—maka data yang digunakan dianggap layak dan model regresi dapat digunakan untuk menganalisis serta menginterpretasikan hubungan antar variabel secara akurat



Gambar 1. Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1. terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients	Std. Error	t	Sig.	Hypothesis
(Constant)	9.524		4.938	0.000	
Kompensasi finansial → Kinerja	0.215	0.221	2.109	0.014	H1 diterima
Kompensasi non finansial → Kinerja	0.324	0.364	1.892	0.047	H2 diterima

Berdasarkan hasil regresi dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh *kompensasi finansial* terhadap kinerja karyawan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, dengan beta sebesar 0.215 dan nilai t sebesar 2.109 menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini mendukung hipotesis 1 (H1) Diterima. Pengaruh *kompensasi non finansial* terhadap kinerja karyawan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,047 kurang dari 0,05, dengan beta sebesar 0.324 dan nilai t sebesar 1.892 menunjukkan arah positif, maka dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini mendukung hipotesis 2 (H2) Diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Value
R-squared	0.827
Adjusted R-squared	0.758

Nilai R-squared sebesar 0,827 menunjukkan bahwa 82,7% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam model regresi tersebut. Dengan kata lain, model ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat, karena lebih dari 80% perubahan pada kinerja karyawan dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan kinerja. Nilai Adjusted R-squared sebesar 0,758 berarti bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, sekitar 75,8% variasi kinerja karyawan masih dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan non finansial. Adjusted R-squared digunakan untuk menghindari bias karena penambahan variabel independen; nilai ini tetap tinggi, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel (kompensasi finansial dan non finansial) memang relevan dan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai R² dan Adjusted R² yang tinggi ini memberikan indikasi bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti. Hal ini juga mencerminkan bahwa model regresi tersebut cukup andal untuk digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial terkait strategi kompensasi.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara besarnya kompensasi yang diterima karyawan dengan peningkatan kinerja mereka. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi yang positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan (seperti gaji, tunjangan, insentif, dan bonus), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk produktivitas, kedisiplinan, serta kualitas hasil kerja.

PT. Sedulur Guyub Rukun sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengembang perumahan, sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja dalam berbagai aspek, mulai dari perencanaan proyek, pembangunan fisik, pemasaran properti, hingga layanan purna jual. Dalam industri ini, ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan kualitas layanan sangat mempengaruhi keberhasilan proyek dan kepuasan konsumen.

Kompensasi finansial adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, kinerja, dan jasa mereka selama periode kerja tertentu. Kompensasi ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan uang lembur. Pemberian kompensasi finansial yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi finansial memiliki keterkaitan yang erat dan signifikan dengan kinerja karyawan karena secara langsung memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kompensasi finansial, yang mencakup gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan, merupakan bentuk penghargaan yang paling nyata atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang layak dan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, dan menunjukkan sikap kerja yang positif.

Menurut teori harapan (*expectancy theory*) dari Vroom, seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa usaha yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Dalam konteks ini, kompensasi finansial berfungsi sebagai penguat (*reinforcer*) bagi perilaku kerja yang efektif. Dengan demikian, perusahaan yang mengelola kompensasi finansial secara profesional akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, hal ini juga berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi.

Menurut Hafidz, Rizal, & Hidayat (2017) dalam penelitiannya di sektor industri manufaktur, ditemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Besarnya kompensasi finansial memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan loyalitas karyawan. Wibowo (2020) dalam buku *Manajemen Kinerja*, dijelaskan bahwa salah satu indikator utama untuk meningkatkan kinerja adalah sistem imbalan yang memadai, termasuk dalam bentuk kompensasi finansial. Kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang berdampak pada pencapaian kinerja.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara pemberian kompensasi non finansial—seperti penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif, artinya setiap peningkatan dalam pemberian kompensasi non finansial akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang baik mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, rasa dihargai, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Pada PT Sedulur Guyub Rukun, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengembang perumahan, kompensasi non finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara statistik, pernyataan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa terdapat hubungan signifikan dan searah antara pemberian kompensasi non finansial—seperti suasana kerja yang nyaman di lapangan dan kantor, apresiasi dari atasan terhadap hasil kerja, kesempatan pelatihan, hingga jenjang karier yang jelas—dengan peningkatan kualitas kerja karyawan. Dalam hasil uji statistik, hal ini tercermin dari koefisien regresi yang bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas atau kualitas kompensasi non finansial yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya, ketika PT Sedulur Guyub Rukun memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan non-material karyawannya, seperti pengakuan atas prestasi kerja atau pembinaan yang berkelanjutan, hal tersebut mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap keberhasilan proyek-proyek pembangunan perumahan yang mereka jalankan.

Kompensasi non finansial memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan karena secara psikologis mampu meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bentuk kompensasi ini meliputi penghargaan non-materi seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang

harmonis, kesempatan pengembangan karier, dan fleksibilitas kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, dihormati, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Teori kebutuhan Maslow menekankan bahwa selain kebutuhan dasar (yang dipenuhi melalui kompensasi finansial), manusia juga memiliki kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri, dan rasa memiliki, yang semuanya dapat dipenuhi melalui kompensasi non finansial. Hal ini diperkuat oleh teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding faktor eksternal seperti gaji. Dalam praktiknya, karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung dan merasa diperhatikan oleh atasan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya tanpa harus selalu mengandalkan imbalan materi. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengelola kompensasi non finansial secara baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, berintegritas, dan berorientasi pada tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Penghargaan non finansial dapat menciptakan kepuasan kerja dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Rizal, Idrus, & Djumahir (2014) meneliti pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan penghargaan moral memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan hasil kerja. Kompensasi non finansial terbukti memengaruhi motivasi intrinsik yang memperkuat kinerja secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan baik berupa gaji dan tunjangan maupun penghargaan non material semakin tinggi pula kinerja karyawan yang tercermin dalam produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja. Hal ini menegaskan pentingnya perusahaan memperhatikan kedua jenis kompensasi secara seimbang untuk mendorong kinerja optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah agar manajemen PT Sedulur Guyub Rukun meningkatkan sistem kompensasi secara menyeluruh, baik finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan perlu disesuaikan dengan kontribusi karyawan secara objektif, sedangkan kompensasi non finansial seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang pengembangan diri juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Bagi karyawan, penting untuk terus meningkatkan kinerja dan menunjukkan dedikasi kerja agar memperoleh kompensasi yang sepadan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi sebagai variabel mediasi serta memperluas objek penelitian ke sektor lain agar hasilnya lebih general dan aplikatif.

Kontribusi penelitian secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat teori motivasi dan manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis, temuan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi pemberian kompensasi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Andini, L. P., & Ramadhani, R. A. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan sektor konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 88–97.

- Fitriani, R., & Lubis, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Proyek Konstruksi di Jakarta*. *Jurnal Manajemen Konstruksi*, 7(1), 45–53.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*.
- Putra, H. D., & Melani, R. (2019). Pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan proyek properti. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. A., & Widodo, A. (2020). Pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi terhadap kinerja staf pemasaran pada perusahaan properti di Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(3), 121–130.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wahyuni, E., & Pratama, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Developer Perumahan Skala Kecil*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 8(1), 59–67.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.