

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR SEKTOR BAKARU**

**SURYANTI ASWAR MURE PANA**



**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELRABAR SEKTOR BAKARU**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**SURYANTI ASWAR MURE PANA**

**A31108003**



kepada

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR SEKTOR BAKARU**

disusun dan diajukan oleh

**SURYANTI ASWAR MURE PANA  
A31108003**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Hj. Haliah, M.Si., Ak.  
NIP 196507311991032002

Drs. M. Achyar Ibrahim, M.Si., Ak.  
NIP196012251992031007

Ketua Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M.Si.  
NIP 196305151992031003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Suryanti Aswar Mure Pana

NIM : A31108003

jurusan/program studi : Akuntansi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skrip yang berjudul

“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan  
PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru”

adalah karya ilmiah yang saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 27 Maret 2013

Yang membuat pernyataan,

Materai

Rp 6.000

Suryanti Aswar Mure Pana

## PRAKATA



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat dan karunia kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru". Skripsi ini telah terselesaikan dengan baik tentunya karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, S.E., MS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddi.
3. Ibu Dra. Hj. Haliah, M.Si., Ak., selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar telah memberikan berbagai masukan dan saran yang sangat berharga selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. M. Achyar Ibrahim, M.Si., Ak., selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan serta pengarahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Muh. Irdam Ferdiansah, S.E., M. ACC., selaku Penasehat Akademik, terima kasih atas segala bimbingan dan bantuannya selama ini.

6. Segenap dosen pengajar dan civitas akademik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
7. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin khususnya staf akademik jurusan akuntansi.
8. Manajer dan seluruh Staf PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru yang telah memberikan izin dan membantu dalam melakukan penelitian.
9. *Special Thanks* buat Ibunda tercinta yang telah memberikan kasih sayang, do'a, nasihat, dan motivasi kepada peneliti serta almarhum Ayahanda tercinta yang senantiasa memberikan dorongan dan nasihat yang akan selalu diingat oleh peneliti.
10. Saudara-saudaraku yang tercinta Harthanti Aswar, Sri Haryanti Aswar, Muh. Baharuddin Arif Aswar, Yustika Aswar, Asy-Syifa Nuraziza A serta seluruh keluarga besar peneliti.
11. Sahabat-sahabatku tercinta Nurbaya, Mirnawati , Andi Tenri Wewe, Rini Pranama, Annajma, Indrawati, Rezki Mulya A yang selalu memberikan dukungan dan kebersamaanya selama ini.
12. Teman-teman tercinta 08stackle tanpa terkecuali, terima kasih atas semangat dan bantuanya selama ini.
13. Teman-teman seluruh Anggota UKM Korpala UNHAS khususnya saudaraku Dikdas 24 terima kasih atas persudaraanya selama ini.
14. Serta semua pihak yang telah membantu dan membimbing peneliti yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Peneliti menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran

dan kritik yang membangun kearah yang lebih baik. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti dan perusahaan.

Makassar, 27 Maret 2013

Peneliti

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru**

### **The Influence of financial and nonfinancial compensation to performance employees of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Sector Bakaru Area**

Suryanti Aswar Mure Pana  
Haliah  
M. Achyar Ibrahim

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru, pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru dan ada tidaknya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan wawancara langsung. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji perbedaan rata-rata adalah tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru.

Kata kunci: Kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kinerja karyawan, karyawan tetap, karyawan kontrak.

*This research aims to analyzed the influence of financial and nonfinancial compensation to performance employees of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Sector Bakaru Area, the influence of financial and nonfinancial compensation simultaneously to performance employees of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Sector Bakaru Area and whether the different performance between regular employees and contract employees of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Sector Bakaru Area. The data of this research were obtained from questionnaires and interviews. The result of this research is using multiple linear regression analysis show that financial and nonfinancial compensation give a positive and significant effect on the performance of employees, financial and nonfinancial compensation simultaneously give positive dan significant effect on the performance of employees, while the results of research using the average difference test is there is no difference performance between regular employees and contract employees of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Sector Bakaru Area.*

*Keyword: Financial compensation, nonfinancial compensation, performance of employees, regular employees, contract employees*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.4.1 Kegunaan Teoretis .....	5
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Pengertian Kompensasi .....	7
2.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	8
2.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	9
2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	12
2.5 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.5.1 Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	15
2.5.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	19
2.6 Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.7 Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak.....	23
2.8 Penelitian Terdahulu .....	24
2.9 Kerangka Pemikiran.....	26
2.10 Hipotesis Penelitian.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	31
3.1 Rancangan Penelitian .....	31
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	--
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	
3.6.1 Variabel Independen .....	33
3.6.2 Variabel Dependen .....	34
3.7 Analisis Data .....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	40
4.1 Pengumpulan Data .....	40
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	42
4.2.1 Kompensasi Finansial .....	42
4.2.2 Kompensasi Nonfinansial .....	43
4.2.3 Kinerja Karyawan .....	44
4.3 Uji Kualitas Data .....	45
4.3.1 Uji Validitas Data .....	45
4.3.2 Uji Realibilitas Data .....	48
4.4 Uji Normalitas .....	48
4.4.1 Metode Grafik .....	48
4.4.2 Metode Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> .....	49
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	50
4.5.1 Uji Multikolinearitas .....	50
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	51
4.6 Analisis Regresi linier Berganda Hipotesisi 1, 2 dan 3 .....	52
4.7 Uji Hipotesis .....	54
4.7.1 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.7.2 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan .....	55
4.7.3 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.7.4 Uji Hipotesis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak .....	57
 BAB V PENUTUP .....	 59
Kesimpulan .....	59
Keterbatasan Penelitian .....	60
Saran .....	60
 DAFTAR PUSTAKA .....	 61
 LAMPIRAN .....	 64

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
4.1 Karakteristik Data .....	41
4.2 Karakteristik Responden .....	41
4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial .....	43
4.4 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Nonfinansial .....	44
4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	45
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial .....	46
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial .....	46
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	47
4.9 Hasil Uji Realibilitas .....	48
4.10 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> .....	50
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1,2 dan 3 .....	52
4.13 Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan ( $R^2$ ) .	53
4.14 Hasil Uji T Hipotesis Pertama .....	55
4.15 Hasil Uji T Hipotesis Kedua .....	55
4.16 Hasil Uji F Hipotesis Ketiga .....	56
4.17 Hasil Uji <i>Independent Samples T Test</i> Hipotesis Keempat .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
4.1 Grafik <i>P-Plot</i> .....	49
4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata .....	65
2	Pertanyaan Wawancara .....	66
3	Kuesioner Penelitian .....	67
4	Skoring Kuesioner .....	74
5	Hasil Uji Analisis Deskriptif Kuesioner .....	78
6	Hasil Uji Validitas .....	96
7	Hasil Uji Realibilitas .....	101
8	Hasil Uji Normalitas .....	105
9	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	106
10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3 ....	107
11	Hasil Uji <i>Independent Samples T Test</i> .....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai hal tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002:75). Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan. Seperti halnya, PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru juga terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Salah satu cara yang dilakukan PT. PLN dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan kompensasi sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu memotivasi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang menantang, menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, sedangkan untuk lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, kekerabatan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru yaitu berdasarkan level kompetensi bagi karyawan tetap sedangkan untuk karyawan kontrak berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. PLN sendiri agar karyawan tidak lagi mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya bagi karyawan kontrak. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun.

Karyawan dalam suatu perusahaan terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap dalam perusahaan cenderung akan merasa lebih aman sebab tidak dibebani masa kontrak sehingga kepastian masa depannya ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan saat bekerja. Jika sifat positif yang ditunjukkan rendah maka motivasi berprestasi karyawan akan rendah dan tentunya kinerja karyawan tersebut juga akan rendah. Adanya rasa aman biasanya menjadikan karyawan tersebut terlena dan tidak terpacu dengan target yang ingin dicapai perusahaan sehingga hal ini dapat menciptakan kondisi tidak

produktif dalam diri karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap target dan produktivitas perusahaan. Lain halnya dengan karyawan kontrak, adanya ketidakpastian akan masa depan, mendorong mereka untuk lebih produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal tersebut karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan atau bahkan diangkat menjadi pegawai tetap.

Penelitian tentang berbagai variabel-variabel kompensasi telah banyak dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin (2009) dan Ayuningsih (2012). Baharuddin meneliti pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla dengan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ayuningsih meneliti pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini dengan hasil penelitian bahwa secara simultan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) juga meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya dengan hasil yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain.

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi finansial dan variabel kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru.
4. Untuk menganalisis perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut.

### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang lebih luas mengenai kinerja perusahaan dan dijadikan bahan referensi atau bahan pembanding bagi para peneliti lainnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan pengetahuan, bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam pelaksanaan program kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan pustaka**

Bab ini berisi uraian tinjauan pustaka yang di dalamnya mengemukakan tentang hal yang berkaitan dengan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **Bab III : Metode penelitian**

Bab ini berisi uraian mengenai rancangan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan

definisi operasional, serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

**Bab IV : Hasil penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan, perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan menguraikan hasil pengujian statistik yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji *Independent Samples T Test*.

**Bab V : Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari apa yang telah dibahas pada bab sebelumnya dan saran-saran perbaikan untuk masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kompensasi**

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2006:118). Menurut Panggabean (2002:75) “kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut Samsudin (2006:187) “kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial)”. Sedangkan Rachmawati (2008:143) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Sistem kompensasi harus dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama karena karyawan akan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

## 2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Mathis dan Jackson (2006:419-420) membedakan kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensations*)
  - a. Gaji
  - b. Upah
  - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensations*)
  - a. Asuransi kesehatan/ jiwa
  - b. Cuti berbayar
  - c. Dana Pensiun

Menurut Simamora (2004:442), kompensasi digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu:

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi langsung
    1. Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah
    2. Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
    3. Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
    4. Pembayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembagian saham.
  - b. Kompensasi Tidak Langsung
    1. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.

2. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
  3. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir
2. Kompensasi Nonfinansial
    - a. Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
    - b. Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dibagi kedalam dua kelompok besar yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan berdasarkan cara pemberiannya. Kompensasi berdasarkan bentuknya terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial sedangkan kompensasi berdasarkan cara pemberiannya terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

### **2.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsudin (2006:188) adalah sebagai berikut.

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi

bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut Rachmawati (2008:144-145), tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya, yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan.

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku.

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5. Efisiensi biaya.

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas.

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas maka dapat tercermin bahwa antara karyawan dan pihak perusahaan memiliki hubungan ketergantungan satu sama lainnya, Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada karyawan harus dikelola dengan baik oleh pihak perusahaan sehingga organisasi tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai pula dengan tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi pada suatu perusahaan pasti dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun hal tersebut tentunya akan disesuaikan dengan kondisi yang ada pada perusahaan sehingga diharapkan mampu memberikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2006:128-129), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut.

### **1. Permintaan dan Penawaran**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

### **2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan**

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

### **3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan**

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

### **4. Produktivitas Kerja Karyawan**

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya sedikit.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Living Cost*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi lebih kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaanya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Menurut Siagian (2009:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan adalah tingkat upah dan gaji yang berlaku, tuntutan serikat buruh, produktivitas, kebijakan organisasi mengenai gaji dan peraturan perundang-undangan.

### **2.5 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Secara umum kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Menurut Mulyadi (2007:337) "kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam

mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan”.

### **2.5.1 Penilaian dan Pengukuran Kinerja Karyawan**

“Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang” (Mangkuprawira, 2004:223). Menurut Dessler (2006:322) “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya”.

Manfaat penilaian kinerja menurut Mangkuprawira (2004:224-225) adalah sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk perbaikan kinerja.

2. Penyesuain kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipasi; misalnya dalam bentuk penghargaan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu menggambarkan diri.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruk kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7. Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan penyewaan karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

8. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari sebuah rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminan.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak dibatasi oleh penilaian, departemen SDM mungkin menyediakan bantuannya.

## 11. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Menurut Rachmawati (2008:124-125), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

### 1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.

### 2. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan kepada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan.

### 3. Penempatan karyawan

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

### 4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, di mana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang

negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior. Namun, hasil yang baik atau positif hendaknya tidak membuat organisasi tidak berbesar hati dulu, karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi karyawan.

#### 5. Jenjang karir

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karier karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.

#### 6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia di dalam organisasi.

#### 7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karier karyawan, dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi kesalahan pengambilan keputusan yang tidak tepat.

#### 8. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.

#### 9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa di dapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

#### 10. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan, dan sebagainya.

Secara umum tujuan penilaian kinerja menurut Alwi (2001:187) adalah sebagai berikut.

1. Bersifat *evaluative*, hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, untuk *staffing decision* (penempatan), dan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.
2. Bersifat pengembangan (*development*), hasil penilaian diharapkan dapat menjelaskan prestasi riil yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghambat peningkatan kinerja serta potensi-potensi apa yang bisa dikembangkan.

### **2.5.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja**

Menurut Schuler dan Jackson (2005) terdapat kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut.

1. Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, kemampuan, kejujuran, kemampuan

berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian kinerja.

2. Kriteria berdasarkan perilaku, terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Melakukan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, memelihara administrasi, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul atau saran merupakan perilaku yang sering dinilai dalam proses penilaian kinerja.
3. Kriteria berdasarkan hasil, berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan seperti hasilnya yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan memperbaiki peralatan .

Menurut Hasibuan (2006:95), unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

### 3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

### 4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### 5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

### 6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

### 8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

#### 11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil karyanya, saran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **2.6 Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan.**

Salah satu cara yang dilakukan manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pemberian kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Karena dengan adanya kompensasi tersebut, para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara langsung. Sehingga apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya sesuai dengan yang diharapkannya maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

## 2.7 Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

“Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian” Hasibuan (2006:117). Karyawan dapat dibedakan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan tetap yang bekerja dalam suatu perusahaan akan merasa aman sebab kepastian masa depan sangat ditentukan oleh sikap yang ditunjukkan selama bekerja dan tidak dibebani oleh perjanjian kerja. Pencapaian jenjang karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi mereka dalam bekerja. Sedangkan bagi karyawan kontrak, adanya rasa ketidakpastian sehingga dapat memotivasi mereka untuk semakin produktif, karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak oleh perusahaan atau bahkan diangkat menjadi karyawan tetap. Beberapa perbedaan karyawan tetap dan karyawan kontrak adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak**

No.	Jenis perbedaan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontak
1.	Persyaratan masa percobaan	3 bulan masa percobaan	Tidak ada masa percobaan
2.	Hubungan kerja	berlangsung untuk percobaan yang bersifat tetap dalam waktu yang tidak terbatas	hubungan kerjanya berlangsung untuk pekerjaan yang terbatas, biasanya maksimal 3 tahun.
3.	Perjanjian kerja	Perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT	Perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu/ PKWT.

Sumber: <http://andresitohang.wordpress.com/about/perbedaankaryawakontrakoutsourcिंग-dengan-karyawan-tetap/>

## **2.8 Penelitian Terdahulu**

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sejenis terdahulu terdapat pada objek penelitiannya dan variabel-variabel yang digunakan. Objek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru. Variabel yang digunakan adalah variabel kompensasi finansial (gaji, bonus dan program-program proteksi), variabel kompensasi nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja) dan variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku dan kriteria berdasarkan hasil.

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel kompensasi telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Secara singkat adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

NO.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agung Padudju (2003)	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Unit Produksi PT. X Palembang	Kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja
2.	Cynthia Dwi Alyza (2009)	Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi di Makassar	Kompensasi finansial dan produktivitas kerja	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
3.	Eko Ramdani (2010)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PG Rajawali I Unit Krebet Baru)	Kompensasi finansial, Kompensasi nonfinansial dan Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Firman Haristriyanto (2012)	Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Regional VII Makassar	Gaji, tunjangan lauk pauk, tunjangan transport, insentif, bonus dan prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Variabel gaji, tunjangan lauk pauk, tunjangan transport berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan Bonus dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
5.	Soraya Ayuningsih (2012)	Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini	Kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dan prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

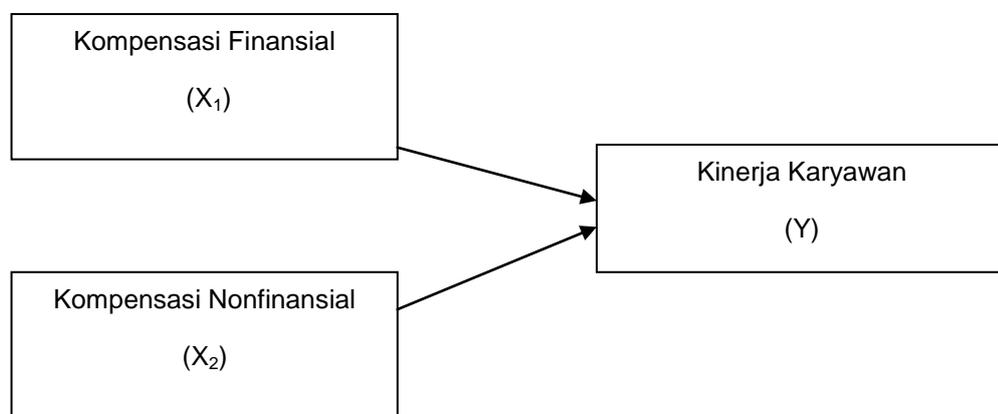
Lanjutan Tabel 2.2

NO.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Wahyuni Alimuddin (2012)	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar	Kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan produktivitas karyawan	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
7.	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: dari berbagai skripsi dan jurnal

## 2.9 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
Kerangka Pemikiran



## **2.10 Hipotesis Penelitian**

### **2.10.1 Kompensasi Finansial**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang (finansial) dan bukan uang (nonfinansial). Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung dapat berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif dan bayaran tertanggung, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja seperti liburan dan cuti tahunan (Simamora, 2004:442).

Baharuddin (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai dari t hitung  $>$  t tabel ( $2,325 > 2,024$ ) dan nilai signifikansi 0,025.

Pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, tunjangan, bonus maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan karena dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal untuk mencapai terwujudnya sasaran perusahaan. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

$H_1$  : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.10.2 Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan dapat berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, sedangkan lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kekerabatan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman (Simamora, 2004:442).

Ramdani (2010) meneliti pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali I Unit PG Kreet. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan materi untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan motivasinya. Apabila kebutuhan akan fisik dan rasa aman telah terpenuhi, maka untuk memotivasi seorang karyawan diperlukan lebih dari sekedar materi saja. Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab, tantangan, pengakuan dan rasa pencapaian, atau yang biasa disebut dengan kompensasi nonfinansial (Hasibuan, 2006:154). Berdasarkan hal-hal tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.10.3 Kompensasi Finansial dan Nonfinansial**

Simamora (2004:442) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah penting bagi karyawan sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Ramdani (2010) meneliti pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Rajawali I Unit PG Krebbe. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Apabila kompensasi yang diterima karyawan, baik itu finansial maupun nonfinansial semakin besar maka karyawan juga akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : Kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.10.4 Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak**

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat berupa karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap akan merasa lebih aman karena kepastian

masa depan ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan selama bekerja serta mereka tidak dibebani oleh masa kontrak. Jenjang karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan tetap dalam mencapai kinerja agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan kontrak, mereka harus berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar tidak dinilai rendah oleh pihak perusahaan karena dapat berakibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Baharuddin (2009) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Hadji Kalla karena pihak perusahaan memberikan peluang yang sama kepada karyawannya untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi serta memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi yang dicapai karyawan. Dengan kata lain bahwa karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat yang kompensasinya tinggi dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2006:12). Berdasarkan hal-hal tersebut, maka hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H<sub>4</sub> : Tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Bakaru.