

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Yunita Christy¹, Sinta Setiana², Chandra Wijaya³

Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha

ABSTRACT

Compensation is one of the existed factors encountered by every organization. Compensation is aimed to satisfy employees both financially and non-financially. Meanwhile, organization culture is a tool that shapes the habits and characters of employees within the organization. It is said that a good compensation system supported by exemplary good organization cultures is expected to boost the motivation of employees and to cultivate good personality among them which later can influence the organization's performance. Based on these facts, this study tested three hypotheses using Moderating Regression Analysis (MRA) by collecting data from 50 employees at CV 'X' which focuses its core business in motorcycle spare part distribution. Regarding the data collected, the findings showed that both financial and non-financial compensation influence the performance of the employees. However, the organization culture cannot moderate the relation between financial and non-financial compensation and organization performance. Therefore, it can be concluded that the existence of organizational culture cannot add more value to both financial and non-financial compensation in terms of influencing the performance of the employees within the current company.

Kata kunci :Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Budaya Organisasi, Kinerja

Korespondensi : cuynit@yahoo.com, sintasetiana73@gmail.com

PENDAHULUAN

Kompensasi selalu dihadapi oleh setiap organisasi untuk dapat memuaskan setiap karyawannya. Kompensasi dalam suatu perusahaan tidak serta merta diukur dalam bentuk materi seperti uang, tunjangan, gaji, fasilitas dsb, yang biasa kita kenal dengan istilah kompensasi finansial, tetapi kompensasi juga dapat berupa non finansial seperti lingkungan kerja, teman sejawat, tanggung jawab, pengakuan dan sebagainya.

Kompensasi finansial dan non finansial dalam perusahaan harus memiliki nilai yang saling berkesinambungan, agar

karyawan dapat merasa tercukupi atau terpuaskan bukan hanya dari faktor materi, tetapi juga perasaan. Dalam perusahaan, budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam membentuk karakter maupun kebiasaan dari karyawannya. (Ismail, 2008).

Terciptanya budaya yang baik dalam perusahaan dapat tercermin dari perilaku karyawan di dalam perusahaan itu melalui pola pikir setiap karyawannya dalam merasakan, menanggapi setiap tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, misalnya dalam mengambil setiap keputusan

dari kegiatan organisasi tersebut (Robbins dan Coulter, 2007).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan terbentuk dari budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dalam perusahaan apabila diperkuat dengan budaya organisasi santun dan tertib menjadikan personil dalam organisasi menjadi lebih semangat dalam melakukan kewajibannya dan dalam cara berperilaku maupun berpikir, ini akan dapat meningkatkan kapasitas perusahaan. Disini periset bermaksud untuk membuat riset “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi”.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan organisasi atau perusahaan dalam bentuk penghargaan intrinsik dan ekstrinsik kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kontribusi pada industri. (Mulyadi, 2015). Kompensasi yang bersifat finansial yaitu perolehan seorang pegawai seperti: kompensasi langsung (bersifat materi), kompensasi tidak langsung (tunjangan jabatan, anak, hari raya, dll), fasilitas (perhatian bagi karyawan, kenyamanan lingkungan kerja) dan insentif. (Larasati, 2018).

Sutrisno (2009:187) mengatakan bahwa kompensasi non finansial dalam perusahaan memiliki macam sebagai berikut : lingkungan kerja, pekerjaan.

Budaya organisasi adalah ajaran dari suatu ajaran dan harkat yang menjadi suatu tumpuan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam melangsungkan kegiatan operasionalnya (Nawawi, 2003). Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai hasil olahan dari setiap tumpuan dan

pegangan yang dijadikan sebagai panduan karakter perusahaan (Triguno, 2000).

Menurut Robbins dan Coulter (2007), pengertian dari budaya organisasi adalah:

“Organizational culture it’s shared values, principles, traditions and ways of doing things that influence the way organizational members act”

Budaya organisasi merupakan ukuran dalam perusahaan dapat dipelajari, ditelaah, diaplikasikan, sehingga mampu menjadi pedoman karyawan dalam menjalankan setiap kewajibannya. Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut: perhatian secara rinci, orientasi pada hasil, pribadi dan tim, keantusiasan, berinovasi, pengambil risiko, serta kestabilan (Robbins and Coulter, 2007).

Menurut Mangkunagara (2015), Kinerja adalah hasil secara kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan, dapat dilihat dari aspek: kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, kooperasi, inisiatif yang tinggi, serta kepercayaan dari atasan (Rahadi, 2010).

Hipotesis pada penelitian terbagi dalam 3 bagian sebagai berikut:

H₁ : kompensasi/imbalan finansial memengaruhi unjuk kerja (kinerja) karyawan.

H₂ : Kompensasi/imbalan non finansial memengaruhi unjuk kerja (kinerja) karyawan.

H₃ : Kompensasi/imbalan finansial dan non finansial memengaruhi unjuk kerja (kinerja) karyawan ketika dimoderasi oleh budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah suatu objek maupun objek yang memiliki suatu ciri-ciri tertentu yang nantinya ciri-ciri tersebut yang akan diteliti oleh seorang peneliti, dimana seluruh populasi yang ada dengan objek penelitian adalah CV “X” yang bergerak dalam bidang distribusi sparepart motor.

Teknik Pengujian Data

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Validitas merupakan alat ukur untuk menilai baik tidaknya angket (daftar pertanyaan) digunakan dalam penelitian, artinya apakah daftar pertanyaan tersebut dapat menjelaskan apa yang akan diukur (Ghozali, 2006). Riset ini menggunakan uji validasi metode *product moment*, dengan koefisien korelasi lebih dari 0.3 (Sunjoyo,dkk, 2013). Penilaian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *one shot*, dengan tingkat cronbach alpha > 0.7 (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas
Periset menggunakan uji *Komlogorov Smirnov* dengan kriteria tingkat alpa >0.05 (Ghozali, 2006).
2. Uji Multikolonieritas
Kriteria apabila dalam suatu penelitian terbebas dari multikolonieritas adalah terlihat dari nilai VIF < 10 dan nilai toleransi minimal 0.1 (Ghozali, 2006).
3. Uji Heterokedastisitas
Peneliti menggunakan metode *scatterplot*. Apabila dilihat dari pola *scatterplot* yang menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas, begitu pun sebaliknya (Ghozali, 2006).

Uji Hipotesis

Periset menggunakan *moderating regression analysis* (MRA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dari riset ini adalah CV “X” yang bergerak dalam bidang distribusi sparepart motor. Respondennya adalah karyawan di kota Semarang, Yogyakarta, Purwokerto, Bandung, Cianjur, Bogor, Surabaya, Pontianak, Jakarta, Medan, Riau dan Lampung. Dalam riset ini menggunakan total jumlah seluruh populasi. Total responden adalah 150 karyawan dan yang mengembalikan angket sebanyak 50 angket (50 orang).

Hasil penelitian

Uji Validitas

Dalam variabel pertanyaan dimensi X₁ dinyatakan valid tetapi hanya pertanyaan X_{1_7} saja dinyatakan tidak valid karena nilai Pearson Correlation nya 0.277, sehingga pertanyaan pada X_{1_7} dihapuskan dan semua variabel pertanyaan dimensi X₂, Y dan Z dinyatakan valid karena melebihi 0.3.

Uji Reliabilitas

Dalam riset ini, untuk menguji reliabilitas, penulis menggunakan koefisien cronbach alpha dengan nilai cronbach alpha > 0.7 (Ghozali, 2006). Hasil dari pengujian reliabilitas dalam riset ini *cronbach alpha* dari setiap variabel berada lebih dari 0.7 sehingga variabel yang digunakan dalam riset ini bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35632731
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.072
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

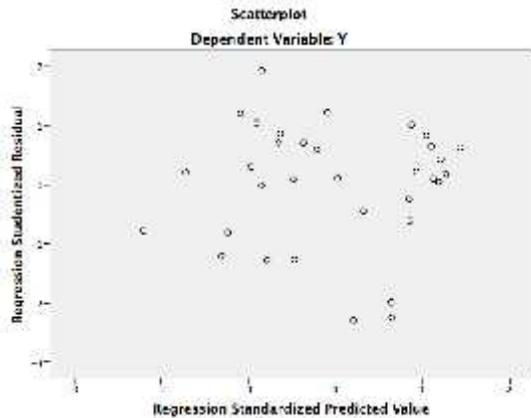
Dari hasil tabel 1, nilai sig yaitu 0.072 >0.05, maka data dalam riset ini berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1.860	4.090		.622	.536	
	X ₁	0.508	0.114	.441	3.571	.001	.220
	X ₂	0.098	0.248	.392	.402	.689	.220
	X ₃	-.209	.128	-.164	-1.638	.107	.220

Dilihat dari tabel 2, riset ini terbebas dari multikolonieritas dengan nilai tolerance < 0.10 dan VIF > 10.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambar scatterplot di atas maka dapat dinyatakan data terbebas dari heterokedastisitas dimana terlihat titik-titik yang menyebar di bawah dan di atas nilai 0.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Kompensasi (Imbalan) Finansial Memengaruhi Unjuk Kerja (Kinerja) Karyawan

Tabel 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.860	600		2.891	.008
	X ₁	508	121	.441	3.571	.006

Dari Tabel 3 mengenai koefisien, didapat nilai sig adalah 0.006, dengan menggunakan tingkat alpha 0.05 maka ini berarti hipotesis pertama dalam riset ini diterima, yaitu kompensasi (imbalan) finansial memengaruhi unjuk kerja (kinerja) karyawan, sehingga dapat dituliskan dalam persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 1.860 + 0.508 X_1$$

Uji Hipotesis Kompensasi (Imbalan) Non Finansial Memengaruhi Unjuk Kerja (Kinerja) Karyawan.

Tabel 4 coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.199	.560		3.921	.000
	X ₂	.400	.142	.406	2.822	.008

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4 terlihat koefisien nilai sig 0.008, dengan tingkat alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05, maka hipotesis kedua diterima yaitu kompensasi (imbalan) non finansial memengaruhi untuk kerja (kinerja) karyawan. Dari hasil pengolahan SPSS yang telah dilakukan, maka dapat dibuat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2.199 + 0.400 X_2$$

Uji Hipotesis Kompensasi (Imbalan) Finansial dan Kompensasi (Imbalan) Non Finansial Memengaruhi Unjuk Kerja (Kinerja) Karyawan Ketika Dimoderasi Budaya Organisasi.

Tabel 5 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.860	4.090		.622	.536		
	X ₁	0.508	0.114	.441	3.571	.001	.220	4.545
	X ₂	0.098	0.248	.392	.402	.689	.220	4.545
	X ₃	-.209	.128	-.164	-1.638	.107	.220	4.545

Dari uji signifikansi parameter individual yang terlihat pada Tabel 12, terlihat X₁ memiliki nilai parameter 1.180 dan tingkat signifikansi 0.322, kemudian X₂ memiliki nilai parameter 1.180 dengan tingkat signifikansi 0.322, dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi menunjukkan parameter -0.0209 dengan tingkat signifikansi 0.526. Apabila kita menggunakan tingkat alpha 0.05, maka dari hasil pengolahan data ini menunjukkan budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara kompensasi (imbalan)

finansial dan non finansial terhadap unjuk kerja (kinerja) karyawan.

PEMBAHASAN

Dalam riset ini, menunjukkan bahwa apa yang diberikan oleh CV X dalam hal ini lebih berfokus pada keuangan sangat berdampak dan memotivasi terhadap karyawannya. Selain itu juga imbalan yang bersifat non keuangan seperti lingkungan atau suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, hubungan yang baik antara atasan, bawahan dan rekan kerja yang satu tingkat, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan unjuk kerja karyawan. Tetapi budaya organisasi yang terbina dalam perusahaan ini tidak dapat memperkuat maupun memperlemah kondisi imbalan finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hal ini mungkin dapat terjadi dikarenakan kurangnya budaya organisasi yang terbentuk secara maksimal dalam perusahaan.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari riset ini adalah :

1. Imbalan atau kompensasi finansial, kompensasi non finansial secara parsial dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Ketika adanya budaya organisasi dalam perusahaan sebagai variabel yang memoderasi antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan, justru tidak membuat hubungan antara imbalan

yang bersifat finansial dan non finansial lebih menjadi lebih baik ataupun sebaliknya terhadap unjuk kerja yang ada dalam perusahaan.

SARAN

Pada saat peneliti melakukan riset ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan saran untuk riset selanjutnya yaitu :

1. Riset ini dapat dimodifikasi menjadi model penelitian yang lebih kompleks dengan melibatkan atau menambahkan beberapa variabel lain didalamnya.
2. Penambahan jumlah responden dalam perusahaan dapat memungkinkan memberikan output yang *representative* lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ismail, Iriani, 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten – Kabupaten di Madura*, Ekuitas. ISSN 1411-0393
- Larasati,Sri, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Deepublish.
- Mangkunegara,Anwar, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keduabelas. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: In Media.

