

PENGARUH KOMPENSASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI PT“X” MADIUN

Liliek Nur Sulistiyowati
STIE Dharma Iswara Madiun
e-mail: Liliek_ns@yahoo.com

Abstract: In global competition, the presence of qualified human resources has a role that is more than other resources. Today many organizations or companies that have a setting for human resources, known as Human Resource Management (HRM). Management is very important to the organization or company to manage and organize their employees to be able to work productively to achieve the goals of the organization or company, as an organization in general, then in Employees Cooperative PT “X” Madiun also required an increase to employee performance. An employee or the employee will feel pride and satisfaction with the performance achieved. The variables used in this research is financial compensation (X1), non-financial compensation (X2), employee performance (Z) and job satisfaction (Y). Measurement of variables using Likert scale, with a total sample of 108 people. The model used to analyze the data in this study is path analysis. Based on the results of research found that financial and non financial compensation has a positive and significant impact on job satisfaction, as well as financial and non financial compensation have positive and significant impact on employee performance and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance

Keywords: financial compensation, non-financial compensation, employee performance, job satisfaction

Abstrak: Dalam persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran yang lebih dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Dewasa ini banyak organisasi atau perusahaan yang mempunyai pengaturan untuk sumber daya manusianya yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen ini sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengatur para karyawan untuk dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, sebagaimana organisasi pada umumnya, maka pada Koperasi Pegawai PT“X” Madiun juga diperlukan adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang dicapai. Variabel yang digunakan dalam pada penelitian ini adalah kompensasi keuangan (X₁), kompensasi non keuangan (X₂), kinerja karyawan (Z) dan kepuasan kerja (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert, dengan jumlah sampel 108 orang. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *path analysis*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi keuangan dan non keuangan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kompensasi keuangan dan non keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi keuangan, kompensasi non keuangan, kinerja karyawan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu maupun keberadaan sebuah organisasi. Persaingan bisnis masing-masing perusahaan saat ini banyak menuntut penyusunan strategi bisnis yang tepat bagi setiap perusahaan. Hal tersebut menuntut organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan berbagai inovasi dan perbaikan sehingga mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, jasa, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dari kondisi ini setiap perusahaan pada dasarnya membutuhkan sebuah armada atau sumber daya manusia yang benar-benar kompeten, yang dapat diandalkan untuk menghadapi sebuah kompetisi yang begitu ketat ini.

Dalam persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran yang lebih

dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang profesional, maka diharapkan karyawan dan pemberi kerja (organisasi) dapat bekerja sama dengan baik, yang pada akhirnya dapat memberikan prestasi yang baik pula. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong karyawannya untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal.

Sebagaimana organisasi pada umumnya, maka pada Koperasi Pegawai PT “X” Madiun juga diperlukan adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang dicapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Manajemen

sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam menciptakan dan menjaga agar prestasi kerja karyawan tetap baik. Terkait dengan hal tersebut maka manajemen perlu memberikan sesuatu pada karyawannya agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu manajemen dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Menurut Simamora (1997) kompensasi dibedakan dalam dua bentuk yaitu kompensasi yang bersifat keuangan dan non-keuangan. Kompensasi yang bersifat keuangan tentunya merupakan kompensasi yang berkaitan langsung dengan masalah keuangan. Kompensasi ini dibedakan dalam dua bentuk yaitu baik yang

bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan seperti tersedianya seragam, tempat parkir dan lain sebagainya). Sedangkan kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan juga kebijakan-kebijakan yang sehat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (berkaitan dengan lingkungan kerja).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT "X" Madiun?
2. Apakah kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap

- kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun ?
3. Apakah kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun ?
 4. Apakah kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun?
 5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi keuangan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non keuangan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi keuangan terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi keuangan terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan Dapat memberikan pertimbangan dan informasi bagi manajemen perusahaan, dalam menghadapi situasi-situasi yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja dari para karyawan serta peningkatan pendapatan perusahaan
2. Bagi Karyawan Dengan adanya penghargaan finansial atau kompensasi yang tepat, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik
3. Sumbangan Teoritis Dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih baik

serta lebih dalam pembahasannya mengenai kompensasi keuangan dan non keuangan serta pengaruhnya dalam peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Siswanto (1989) dalam (Halim, dkk, 2000:223) mengatakan bahwa "kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Menurut Halim, dkk (2000:222) kompensasi merupakan "mekanisme penting dalam pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi dalam mendorong dan memotivasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi". Kebanyakan anggota organisasi akan memberikan kemampuan maksimalnya bila karyawan dihargai, dan sebaliknya jika tidak ada penghargaan yang memadai kemampuan yang diberikan akan berkurang bahkan cenderung asal-asalan.

Komponen-Komponen Kompensasi

Simamora (1999:541) menjabarkan komponen kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial langsung dimana terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung sebagai tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung
2. Kompensasi Non Finansial Terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi dan fisik di mana orang tersebut bekerja

Kompensasi Keuangan

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "finansial" dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Upah dibagi menjadi 4 bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah

menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada karyawan agar mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Dan premi adalah uang tarif sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Tarif premi tambahan yang disesuaikan dengan kondisi, usia, dan tujuan serta kegunaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah nilai pekerja (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment*) dan jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Simamora, 2004:550)

Kompensasi Non Keuangan

Definisi kompensasi non keuangan menurut Simamora (2004:541), kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan/atau fisik dimana orang itu bekerja.

Kompensasi non finansial dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi nonfinansial berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan, antara lain :
 - a. Tugas-tugas yang Menarik yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan bervariasi diharapkan mampu menimbulkan minat dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja bagi karyawan terwujud
 - b. Tantangan bagi sebagian karyawan yang merasakan pekerjaan yang kurang menantang/ monoton akan dapat memacu ketidakpuasan karyawan atau bahkan membuat karyawan tersebut keluar dari perusahaannya demi mencari pekerjaan yang dianggap lebih menantang.
 - c. Tanggung Jawab yaitu suatu bentuk kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal

- ini juga diharapkan mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan
- d. Pengakuan yaitu suatu bentuk sikap yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas keberadaan dan kedudukannya ditengah-tengah perusahaan sebagai salah satu anggota yang berkecimpung dalam perusahaan.
 - e. Rasa Pencapaian yaitu perasaan karyawan atas pencapaian dalam keberhasilannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya dengan baik.
2. Lingkungan Pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri atas :
- a. Kebijakan-kebijakan yang sehat maksudnya adalah kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh manajemen hendaknya harus adil tidak hanya mendukung perusahaan saja tetapi kebijakan-kebijakan tersebut haruslah mampu mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta juga berfungsi sebagai sarana untuk membela kepentingan karyawan
 - b. Supervisi yang kompeten maksudnya adalah pengawas yang bijaksana dan cakap serta mampu memberikan petunjuk-petunjuk, dukungan dan tanggung jawab yang nyata dalam proses penyelesaian pekerjaan yang rumit dan kompleks, selain itu pengawas juga memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk ikut berpartisipasi dan dalam segala hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaannya.
 - c. Teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan keeratan hubungan dengan teman kerja yang menyenangkan akan membantu proses penyelesaian pekerjaan selain itu dengan keeratan hubungan dengan rekan kerja mampu mengurangi ketegangan, kecemasan dalam kelompok, sehingga karyawan akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh pekerjaan
 - d. Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat

mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Keith Davis (1985) adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. (Mangkunegara, 2002:117). Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yuki (1977) “*is the way an employee feels about his or her job*”. Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. (Mangkunegara, 2002:117).

Sedangkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Martoyo, 1990:115)

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan faktor-faktor seperti berikut ini (Mangkunegara, 2002:117-119):

1. Turn Over : (Perpindahan)
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan

pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) :
Kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur : Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas
4. Tingkat Pekerjaan : Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi

menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja

5. Ukuran Organisasi Perusahaan :
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

Pengertian Kinerja Karyawan

Sutiadi (2003:6) dalam Suprayetno dan Brahmasari (2008: 128) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Cash dan Fischer (1987) dalam Suprayetno dan Brahmasari (2008: 128) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya

manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*).

Robbins (2003) dalam Suprayetno dan Brahmasari (2008: 129) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Suprayetno dan Brahmasari (2008: 129) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes*, *task performance*. Brahmasari (2004:64) dalam Suprayetno dan Brahmasari (2008: 129) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Pada penilaian kinerja karyawan (Saputra, 2004) :

1. Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan dan keterampilan dan kecakapan kerja

2. Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
4. Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin
5. Kehadiran, melihat aktivitas karyawan didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor atau panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya
6. Kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Sumber : Diolah sendiri

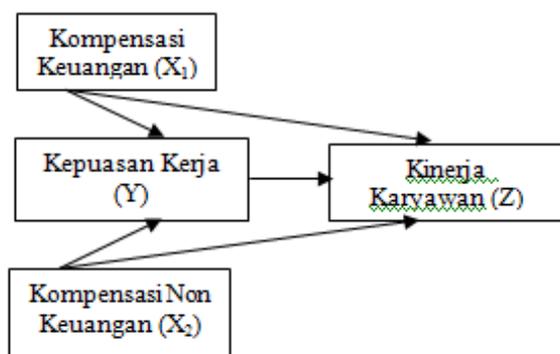
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, serta landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini, maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi keuangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi non keuangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kompensasi keuangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi non keuangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.

Model Analisis Penelitian



METODE

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Dalam penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi tiga yaitu variabel bebas (*independent*) ditandai dengan notasi X, variabel

antara (*intervening/ Y*) dan variabel tergantung (*dependent*) ditandai dengan notasi Z. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

X1 = Kompensasi Keuangan

X2 = Kompensasi Non-Keuangan

Sedangkan variabel antara (*intervening*) yaitu :

Y = Kepuasan kerja Kemudian untuk variabel terikatnya ialah:

Z = Kinerja karyawan

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Kompensasi Keuangan (X1)

Kompensasi keuangan merupakan mekanisme penting dalam pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi dalam mendorong dan memotivasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berupa finansial. Sedangkan untuk operasional variabel kompensasi keuangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan Koperasi Pegawai PT “X” Madiun dengan indikator : (Noe dan Monde, 1992: 443)

a) Upah (X1.1) Upah yang diterima di perusahaan ini sudah dapat memenuhi kebutuhan fisik

b) Gaji (X1.2) Gaji yang diterima di perusahaan ini sesuai dengan tingkat Upah Minimum Regional (UMR)

c) Komisi (X1.3) Komisi yang diberikan sudah adil secara internal

d) Bonus (X1.4) Bonus yang diterima di perusahaan ini adil secara external.

e) Tunjangan (X1.5) Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab

Skala penilaian dengan skala likert 1 sampai dengan 5 mulai dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi.

b. Variabel Kompensasi Non Keuangan (X2)

Kompensasi Non Keuangan merupakan bentuk imbalan yang wujudnya bukan berupa uang namun berbentuk fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

Sedangkan untuk operasional variabel kompensasi non keuangan yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan Koperasi Pegawai PT “X” Madiun dengan indikator : (Noe dan Monde, 1992: 443)

a) Tantangan tugas yang menarik (X2.1) tugas-tugas atas pekerjaan yang anda terima dari perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki

b) Tanggung Jawab (X2.2)
Tanggung jawab yang diberikan sesuai kapasitas

c) Kesempatan untuk pengakuan (X2.3) Pengakuan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan

Skala penilaian dengan skala likert 1 sampai dengan 5 mulai dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan untuk operasional variabel kepuasan kerja Koperasi Pegawai PT “X” Madiun dengan indikator (Robbins, 1998)

- a) Tantangan kerja secara mental (*challenge*)
- b) Penghargaan yang pantas (*reward*)
- c) Kondisi kerja yang mendukung (*situation and conditioning*)
- d) Dukungan dari teman kerja (*relation with co-workers*)
- e) Kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan (*job-fit*)

Skala penilaian dengan skala likert 1 sampai dengan 5 mulai dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi

d. Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya

Sedangkan untuk operasional variabel kinerja karyawan Koperasi Pegawai PT “X” Madiun diindikatori (Saputra, 2004)

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Keandalan
- Kerjasama

Skala penilaian dengan skala likert 1 sampai dengan 5 mulai dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi

Teknik Penentuan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT “X” Madiun yang berjumlah 330 orang.

Sampel

Teknik penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random*

sampling. Jadi berdasarkan data tersebut maka untuk mengetahui jumlah sampel maka digunakan rumus Yamane yaitu sebagai berikut (Rakhmat, 2001: 82) :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

N = populasi, n = sampel, d = presisi (derajat ketelitian=8%),

Dengan jumlah populasi 330 orang maka besarnya sampel yang dibutuhkan sebanyak 107 responden.

Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Langkah-langkah dalam analisis jalur (*path analysis*)

1. Langkah pertama di dalam analisis path adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Langkah kedua dari analisis path adalah pemeriksaan
3. terhadap asumsi yang melandasi
4. Langkah ketiga di dalam analisis path adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path
5. Langkah keempat di dalam analisis path adalah pemeriksaan validitas model

6. Langkah kelima di dalam analisis path adalah melakukan interpretasi hasil analisis
7. Langkah keenam adalah mengukur “kebenaran” model yang diajukan, maka harus dilakukan pengujian terhadap beberapa *fit index*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah :

Langkah pertama : Pengembangan Model Berbasis Teori

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui kompensasi karyawan meliputi kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan terhadap kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

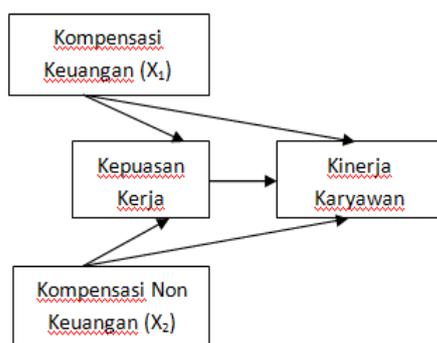
Dengan menggunakan basis-basis teoretis, maka diharapkan dapat dikembangkan sebuah model yang menggambarkan hubungan antara kompensasi karyawan meliputi kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan sebagai variabel eksogen terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening, selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel endogen

Langkah kedua : Menyusun Path Diagram

Setelah menyusun model berbasis teori pada langkah berikutnya adalah mengembangkan sebuah *path diagram* dengan menggunakan program AMOS. Tampilan model teoretis untuk analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan program AMOS disajikan dalam gambar berikut ini

Gambar 2.

Diagram jalur (*path*)



Model diatas menunjukkan adanya konstruk-konstruk eksogen dan konstruk endogen sebagai berikut :

- Konstruk eksogen pertama adalah kompensasi keuangan
- Konstruk eksogen kedua adalah kompensasi non keuangan
- Konstruk intervening adalah kepuasan kerja karyawan
- Konstruk endogen adalah kinerja karyawan

Langkah ketiga : Pembentukan Model dan Pengujian Model

Pembentukan model analisis jalur mempergunakan data-data yang telah memenuhi pengujian validitas internal, unidimensionalitas skala dan reliabilitas.

Hasil ketiga pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

- Variabel kompensasi keuangan terdiri atas 5 indikator
- Variabel kompensasi non keuangan terdiri dari 3 indikator
- Variabel kepuasan kerja terdiri atas 5 indikator
- Variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator

Berdasarkan data-data yang telah memenuhi pengujian tersebut, dengan menggunakan software AMOS didapatkan koefisien path sebagai berikut :

- Kompensasi Keuangan → Kepuasan Kerja = 0.219
- Kompensasi Non Keuangan → Kepuasan Kerja = 0.459
- Kompensasi Keuangan → Kinerja Karyawan = 0.173
- Kompensasi Non Keuangan → Kinerja Karyawan = 0.407
- Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan = 0.375

Pengujian Kausalitas Model

Untuk mengetahui bagaimana kuatnya pengaruh variable-variabel tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan *uji-t* terhadap *regression weights* yang dihasilkan dari model. Konstanta C.R (*Critical Ratio*) adalah konstanta yang identik dengan t-hitung dalam analisis regresi

Pengaruh langsung [koefisien jalur] diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR (*Critical Ratio*) atau *p* (*probability*) yang sama dengan nilai t_{hitung}. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} berarti signifikan.

Hasil Pengujian Kausalitas

Regression Weights		<i>Unstd</i>	<i>Std</i>	Prob.
Faktor	⇐ Faktor	<i>Estimate</i>	<i>Estimate</i>	
Kepuasan Kerja	⇐ Kompensasi Keuangan	0,219	0,258	0,003
Kepuasan Kerja	⇐ Kompensasi Non Keuangan	0,459	0,349	0,000
Kinerja Karyawan	⇐ Kepuasan Kerja	0,375	0,349	0,000
Kinerja Karyawan	⇐ Kompensasi Keuangan	0,173	0,190	0,018
Kinerja Karyawan	⇐ Kompensasi Non Keuangan	0,403	0,288	0,001
Batas Signifikansi				≤ 0,05

Dilihat dari tingkat probabilitas arah hubungan kausal, hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai

probabilitas kausal yaitu $0,001 \leq 0,05$ [Signifikan (positif)]

2. Kompensasi non keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas kausal yaitu $0,000 \leq 0,05$ [Signifikan (positif)]
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas kausal yaitu $0,000 \leq 0,05$ [Signifikan (positif)].
4. Kompensasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas kausal yaitu $0,018 \leq 0,05$ [Signifikan (positif)]
5. Kompensasi non keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas kausal yaitu $0,001 \leq 0,05$ [Signifikan (positif)].

Langkah keempat : Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model memiliki fungsi seperti halnya pengujian simultan pada analisis regresi. Dalam penelitian

ini apakah model hubungan antar variabel yang dibentuk dalam path diagram dapat diterima. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan sebagai berikut:

Indeks Pengujian Kesesuaian Model

Goodness of fit index	Cut off value	Hasil Cut Off Value (AMOS)	Kesimpulan
RMSEA	\leq 0.08	0,057	Baik
GFI	\geq 0.90	0,940	Baik
AGFI	\geq 0.90	0,917	Baik
CMIN/DF	\leq 3.00	1,639	Baik
CFI	\geq 0.95	0,978	Baik
Probability	\geq 0.05	0,113	Baik
TLI	\geq 0.90	0,995	Baik

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat sebagian besar hasil pengujian kesesuaian model menghasilkan keputusan model telah memenuhi kesesuaian model yang dipersyaratkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.
2. Kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun
3. Kompensasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.
4. Kompensasi non keuangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada koperasi pegawai PT “X” Madiun
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi pegawai PT “X” Madiun.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen koperasi pegawai PT “X” Madiun harus mengembangkan strategi – strategi dalam perusahaan dan agar lebih kreatif lagi dalam melakukan pendekatan terhadap karyawan melalui

kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang akan mendorong peningkatan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan yaitu menjaga reputasi perusahaan.

2. Bagi pihak manajemen koperasi pegawai PT “X” Madiun diharapkan memberi banyak perhatian terhadap kompensasi keuangan bagian bonus karena faktor ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu harus diadakan peningkatan-peningkatan secara berkala terhadap bonus yang diberikan kepada karyawan, karena dengan adanya peningkatan terhadap bonus yang diterima akan dapat menimbulkan motivasi positif yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh sampel yang lebih besar serta menambah periode penelitian agar dapat digunakan sebagai alat pemeriksa yang lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Suprayetno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2
- Davis, Keith dan Newstrom, W, John, 1996, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid Dua, Jakarta
- Dessler, G. (1997). *Human Resources Management*, (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, Kal, Kol, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemo. (2002). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Cetakan ke-8. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P, Stephen. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, 2008.
- Saputra, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cetakan 2, Penerbit Mandar Maju, 2004.
- Simamora, H, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (4th ed). Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sumarsono, 2002, *Metode Penelitian Akuntansi*, Penerbit UPN “Veteran” Jawa Timur
- Soeprihanto, J. (2004). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

