

---

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NONFINANSIAL TERHADAP TENAGA KERJA PERUSAHAAN (STUDI PADA SPBU BS GROUP)

Wishnuwardhana R. Ismantara<sup>1)</sup>, Fransisca Desiana Pranatasari<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi/Departemen International Business Management, Universitas Ciputra

<sup>2)</sup>Program Studi/Departemen International Business Management, Universitas Ciputra

Diterima 15/12/2018 / Disetujui 20/3/2019

### ABSTRACT

*The increasing number of motorized vehicles from year to year triggers the high number of gas stations, and consequently, a more competitive sector. As service business, gas stations must pay attention to the workforce's performance in order to excel in the competition. This research is conducted to determine the influence of financial and non-financial compensation on the workforce's performance in BS Group. This research is a quantitative research. The population of this research is the entire operator department of BS Group. This research uses non-probability sampling method, or more specifically, saturated sampling, to select 83 respondents as samples. The questionnaires used as data collection method consist of three variables, namely financial compensation, non-financial compensation, and performance. Additionally, Multiple Linear Regression is used as data analysis technique. Research results indicate that both financial and non-financial compensations significantly affect the employee performance of BS Group.*

**Keywords:** *Financial compensation, Non-financial compensation, Performance, Labor.*

### ABSTRAK

Peningkatan jumlah kendaraan bermotor dari tahun ke tahun memicu tingginya jumlah SPBU, sehingga tingkat persaingan bisnis semakin tinggi. SPBU sebagai perusahaan jasa harus memperhatikan kinerja tenaga kerja untuk dapat unggul bersaing. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja operator perusahaan SPBU BS Group. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan metode sampling jenuh dan total 83 responden yang merupakan tenaga kerja operator. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan tiga variabel : kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kinerja. Model analisis menggunakan regresi linier berganda dengan Hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group.

**Kata Kunci:** kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kinerja, tenaga kerja.

---

Korespondensi Penulis: [Fransisca.desiana@ciputra.ac.id](mailto:Fransisca.desiana@ciputra.ac.id)

## PENDAHULUAN

Kendaraan bermotor mengalami peningkatan rata-rata 5-10% per tahun (Priyambodo, 2018). Semakin banyak kendaraan bermotor, semakin banyak kebutuhan BBM. Peningkatan jumlah kendaraan bermotor memicu jumlah SPBU yang semakin tinggi karena memberi peluang besar terhadap bisnis SPBU sebagai distributor BBM untuk meningkatkan omzet. Jumlah SPBU terbesar berada di Jawa sebesar 2.400 unit atau 44,88% dari total SPBU Pertamina di seluruh Indonesia (Beritagar, 2018). Salah satu indikator untuk dapat meningkatkan omzet sebuah perusahaan adalah peran kinerja dari tenaga kerjanya.

Menurut Mulyadi (2016:87) tenaga kerja berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga SPBU sebagai perusahaan jasa perlu memperhatikan kinerja tenaga kerja agar dapat unggul bersaing. Untuk dapat bekerja dengan optimal, tenaga kerja perlu mencapai kinerja yang ditentukan perusahaan supaya tujuan perusahaan tercapai. Kinerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu fungsi seorang tenaga kerja dalam menerima tujuan pekerjaan yang dilakukannya yang didalamnya terdapat interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Dewi, 2012).

BS Group adalah perusahaan SPBU yang dimiliki dan dikelola oleh swasta (Wicaksono, 2016). BS Group memiliki total 7 SPBU dengan 83 tenaga kerja operator yang bertugas melayani konsumen secara langsung dalam proses distribusi BBM, sehingga operator merupakan tenaga kerja kunci perusahaan SPBU sebagai penyalur produk BBM. Kinerja tenaga kerja operator SPBU dapat dinilai dari hasil omzet dan hasil audit perusahaan. Omzet seluruh SPBU BS Group tidak stabil dan tidak meningkat secara signifikan. Berdasarkan wawancara dengan Direktur Utama BS Group, Harmi mengatakan bahwa kinerja tenaga kerja mempengaruhi omzet penjualan yang didukung Mulyadi (2016:63) bahwa kuantitas atau omzet yang dicapai tenaga kerja merupakan kinerja itu sendiri. Menurut Harmi, untuk mengukur kinerja tenaga kerja selain omzet dapat dilihat dari hasil audit Pertamina yang berisi standar operasional prosedur perusahaan yang didukung

Leonardo dan Andreani (2015) bahwa kinerja berpedoman pada standar prosedur perusahaan. Target hasil audit lulus 100%, namun realitanya hanya lulus 72,2% di tahun 2017. Untuk memperkuat dugaan kinerja yang kurang optimal, dilakukan pra survei wawancara mengenai pelayanan operator bersama 14 konsumen SPBU, dengan hasil sebanyak 60,71% jawaban adalah “tidak” yang menunjukkan tenaga kerja operator tidak bekerja sesuai standar prosedur layanan. Dilihat dari hasil omzet yang tidak stabil dan tidak mengalami peningkatan secara signifikan, hasil audit yang tidak sesuai target, dan diperkuat oleh wawancara konsumen, menghasilkan dugaan yang kuat bahwa SPBU BS Group memiliki kinerja tenaga kerja operator yang kurang optimal.

SPBU BS Group perlu meningkatkan kinerja tenaga kerja operator guna meningkatkan omzet dan hasil audit yang berdampak pada peningkatan keuntungan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu *supervisor*, Adi menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, rekan kerja operator seluruh SPBU BS Group perlu kompensasi yang sesuai, hal ini sesuai pendapat Afandi (2018:191) bahwa cara meningkatkan kinerja perusahaan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang tenaga kerja melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi tempat dia bekerja (Griffin, 2004). Seorang manajer sumber daya manusia perlu menyadari bahwa sebuah organisasi secara praktiknya perlu membuat sistem kompensasi yang tepat untuk mencapai kepuasan kinerja karyawan (Adams *et al*, 2010). Kebijakan terkait dengan kompensasi sebaiknya dikelola secara adil untuk menjaga kinerja seseorang disebuah perusahaan (Adams *et al*, 2010). Selanjutnya, kompensasi ini sendiri terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

Pra survei wawancara yang lebih dalam dilakukan bersama 3 *supervisor*, dengan hasil bahwa banyak terjadi *gap* dalam pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial secara aktual di lapangan, sehingga memperkuat dugaan penerapan kompensasi finansial dan nonfinansial yang kurang diterapkan dengan baik, yang menyebabkan kinerja tenaga kerja operator kurang optimal.

Maka dari itu, kompensasi finansial dan nonfinansial BS group perlu diperbaiki. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu (Setyaningrum dan Mukzam, 2018). Menurut Rivai dan Sagala dalam Tingkir (2015) indikator kompensasi finansial adalah :

- a. Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator :
  - 1) Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja.
  - 2) Upah : Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
  - 3) Insentif : Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator :
  - 1) Tunjangan kehadiran : Balas jasa berupa tunjangan yang didasarkan pada tingkat kehadiran tenaga kerja.
  - 2) Program proteksi : Balas jasa perusahaan yang berupa jaminan asuransi.
  - 3) Kompensasi waktu tidak bekerja : Balas jasa berupa hari libur.
  - 4) Fasilitas : Balas jasa perusahaan berupa sarana prasarana yang dibutuhkan tenaga kerja.

### Kompensasi Nonfinansial

Menurut Musyafi' *et al.* (2016) kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Indikator kompensasi nonfinansial menurut Mustika dalam Santoso (2015) :

- 1) Kesempatan pendidikan : Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja (Hasibuan dalam Nabahan *et al.*, 2016).
- 2) Kesempatan pelatihan : Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan

keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur (Subandi, 2016).

- 3) Cuti kerja : Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani (Rohendi, 2015).
- 4) Kenaikan pangkat : Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya (Fitriyani *et al.*, 2016)
- 5) Fasilitas transportasi : Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak (Andriansyah, 2015:7).

### Kinerja

Kinerja memiliki kepanjangan kinetika energi kerja yang berarti prestasi kerja ataupun *performance* dalam bahasa Inggris (Hamali, 2018:98). Kinerja merupakan perbandingan antara prestasi aktual dan standar prestasi yang ditetapkan perusahaan. Prestasi adalah saat tercapainya target didukung oleh Hafied (2016:83) bahwa kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang diraih seseorang. Menurut Simamora dalam Djuwanto *et al.* (2017) kinerja adalah ketika tenaga kerja bekerja sesuai standar perusahaan, sehingga kinerja dikatakan baik ketika tenaga kerja bekerja sesuai standar prosedur. Pendapat Abdullah (2014:3) melengkapi bahwa kinerja merupakan prestasi dari keberhasilan implementasi rencana kerja yang dibuat perusahaan untuk seluruh tenaga kerja demi mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja menurut Hasibuan dalam Tingkir (2015) :

- 1) Kesetiaan : Penilaian seberapa setia tenaga kerja terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
- 2) Kejujuran : Penilaian seberapa jujur tenaga kerja pada diri sendiri ataupun rekannya.
- 3) Kreativitas : Penilaian seberapa kreatif untuk pekerjaan yang lebih bermanfaat bagi perusahaan.

- 4) Kerja sama : Penilaian seberapa sedia tenaga kerja untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
- 5) Kepribadian : Penilaian seberapa baik perilaku, kesopanan, penampilan dan sikap simpatik tenaga kerja.
- 6) Prestasi kerja : Penilaian seberapa baik hasil pekerjaan secara kualitas & kuantitas.
- 7) Kedisiplinan : Penilaian seberapa patuh tenaga kerja terhadap peraturan dan prosedur standar.
- 8) Tanggung jawab : Penilaian yang menyangkut pertanggungjawaban kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, fasilitas, perilaku, dan hasil kerja.

Penelitian ini menggunakan 7 dari 8 indikator dengan menghilangkan indikator kreativitas karena tidak sesuai dan bukan merupakan konsentrasi pekerjaan tenaga kerja operator.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Pramesti (2017:1) berpendapat populasi mencakup semua fokus dalam penelitian. Fokus dalam penelitian ini adalah tenaga kerja operator dalam perusahaan SPBU BS Group. Populasi penelitian ini adalah populasi finit dengan jumlah tertentu (Priyastama, 2017:12). Seluruh tenaga kerja operator dalam perusahaan SPBU BS Group yang berjumlah 83 orang adalah populasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2015:118) bagian dari populasi adalah sampel. Teknik *Non Probability Sampling* berupa *sampling* jenuh digunakan untuk mendapatkan sampel. *Sampling* jenuh digunakan saat seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:124). Sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh tenaga kerja operator perusahaan SPBU BS Group sebanyak 83 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti merupakan sumber data primer. Sugiyono (2015:193) berpendapat bahwa sumber primer didapatkan dengan langsung mengumpulkan data kepada pengumpul data. Data didapatkan secara internal dari dalam

perusahaan dimana penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan memberikan pertanyaan ke responden (Potale & Uhing, 2015). Kuesioner diberikan secara langsung kepada 83 tenaga kerja operator sebagai sampel penelitian.

Skala *likert* digunakan sebagai alat pengukur pendapat maupun sikap yang berhubungan dengan persepsi sekelompok orang mengenai fenomena tertentu. Variabel dijadikan indikator sebagai tolak ukur dalam penyusunan instrumen pertanyaan (Sugiyono, 2015:134-135). Untuk mengukur jawaban responden pada kuesioner digunakan skala *likert* dengan skala 1 (STS), 2 (TS), 3 (CS), 4 (ST), dan 5 (SS).

Uji Validitas berfungsi untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan dapat mewakili setiap variabel. Pertanyaan kuesioner valid jika benar-benar bisa mengukur variabel (Ghozali, 2018:31). Sugiyono (2018:172) berpendapat bahwa penelitian dikatakan valid jika data yang terkumpul memiliki kesamaan dengan data yang sesungguhnya. Uji validitas menggunakan korelasi *pearson* (Priyastama, 2017:133). Jika  $\text{sig.} < 0,05$  maka item valid. Jika nilai  $\text{sig.} > 0,05$  maka item tidak valid (Priyatno, 2014:55).

Uji reliabilitas menggunakan semua item valid dari uji validitas, sedangkan yang tidak valid tidak digunakan (Priyastama, 2017:169). Priyatno (2014:64) berpendapat bahwa uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui jika pengukuran diulang kembali, apakah mendapatkan hasil yang konsisten. Penelitian reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$  (Priyastama, 2017:170).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel bebas dengan serentak berpengaruh terhadap variabel terikat (Priyatno, 2013:48-49). Jika F hitung  $> F$  tabel kemudian nilai  $\text{sig.} < 0,05$  maka kedua variabel bebas bersamaan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018:98).

Uji Signifikansi Individual (Uji t) berfungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Menurut Priyatno (2014:162) jika t hitung  $> t$  tabel dan

nilai sig. < 0,05 maka secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Uji Koefisien Korelasi (R) menurut Umar (2014:129) dengan uji korelasi dapat diketahui kuat atau tidak hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Priyatno (2014:155) nilai R adalah 0 hingga 1, semakin mendekati 0 semakin lemah suatu hubungan, semakin mendekati 1 semakin kuat suatu hubungan.

Uji Koefisien Determinasi R-Square menunjukkan koefisien determinasi (Priyatno, 2014:156). Menurut Priyatno (2013:56) Pengujian koefisien determinasi berfungsi sebagai alat ukur seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R-Square semakin besar maka sumbangan pengaruh semakin besar terhadap terhadap variabel terikat.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda disebabkan oleh beberapa atau banyak variabel (Umar, 2014:126). Penelitian yang memiliki minimal dua variabel bebas dan satu terikat menggunakan analisis regresi linier berganda (Priyastama, 2017:154). Menurut Ghazali (2018:8) berikut merupakan rumus regresi linier berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel kinerja (variabel terikat)

$b_0$  : konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi kompensasi finansial

$X_1$ : Variabel kompensasi finansial (variabel bebas 1)

$b_2$ : Koefisien regresi kompensasi nonfinansial

$X_2$ : Variabel kompensasi nonfinansial (variabel bebas 2)

e : Error (Residual)

#### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas berfungsi untuk menunjukkan kenormalan distribusi variabel residual (Ghozali, 2018:161). Jika memiliki distribusi secara normal, model regresi baik (Priyastama, 2017:117). Metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan di penelitian

ini. Data berdistribusi normal jika nilai sig. >0,05 (Priyatno, 2014:78).

Uji Autokorelasi Menurut Priyastama (2017:131) untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi periode t dan t-1 menggunakan uji autokorelasi. Priyatno (2014:106) berpendapat yang tidak terjadi autokorelasi adalah model regresi yang baik. Uji *Durbin Watson* digunakan untuk mengambil keputusan. Jika  $DU < DW < 4-DU$  maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas menurut Priyastama (2017:122) berpendapat bahwa hubungan yang sempurna antar kedua variabel bebas dapat diketahui menggunakan uji multikolinieritas. Priyatno (2014:99) menambahkan bahwa yang tidak terjadi multikolinieritas adalah model regresi yang baik, jika angka VIF < 10 dan angka *Tolerance* > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghazali (2018:137) memiliki pendapat bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah varian residual memiliki kesamaan dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Priyatno (2014:108) menambahkan bahwa model regresi yang baik atau dapat dikatakan valid jika tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai sig. >0,05 (Priyastama, 2017:125).

Uji Linearitas digunakan di penelitian yang menggunakan regresi linear. Menurut Pramesti (2017:4), uji ini digunakan untuk melihat kelinieran diantara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai sig. (*deviation from linierity*) > 0,05 dan nilai sig. (*linearity*) <0,05 maka variabel bebas berhubungan secara linear terhadap variabel terikat.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Data responden mencakup jenis kelamin, Usia, dan lama bekerja. Sebanyak 72 atau 86,75% responden adalah laki-laki dan 11 atau 13,25% responden adalah perempuan. Disimpulkan sebagian besar tenaga kerja operator di SPBU BS Group didominasi oleh laki-laki. Responden berusia 15-26 tahun sebanyak 34 orang atau 40,96% dan usia diatas 26 tahun sebanyak 49 orang atau 59,04%. Tenaga kerja dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 11 orang atau 13,25%, tenaga kerja dengan lama

bekerja 2-6 tahun sebanyak 35 orang atau 42,17%, dan tenaga kerja dengan lama bekerja diatas 6 tahun sebanyak 37 orang atau 44,58%.

Semua item penelitian memiliki nilai sig. 0,000 yang berarti  $< 0,05$ , sehingga disimpulkan semua indikator dari setiap variabel valid. Nilai *cronbach alpha*  $X_1$  adalah 0,607,  $X_2$  adalah 0,606, dan Y adalah 0,689. Semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ , sehingga disimpulkan variabel penelitian reliabel. Nilai F hitung dalam penelitian ini adalah 35.577 yang berarti lebih besar dari F tabel dengan nilai 3.109, dan nilai sig. 0,000 yang  $< 0,05$ , sehingga kedua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Nilai t hitung variabel kompensasi finansial adalah 4.190 yang berarti  $> t$  tabel dengan nilai -1.664, dan nilai sig. dari variabel kompensasi finansial adalah 0.000 sehingga  $< 0,05$ , sehingga  $H_1$  yaitu “kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group” dapat diterima. Nilai t hitung variabel kompensasi nonfinansial adalah 6.491 yang berarti  $> t$  tabel dengan nilai -1.664, dan nilai sig. variabel kompensasi nonfinansial adalah 0.000 sehingga  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil diatas  $H_2$  yaitu “kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group” dapat diterima. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial disimpulkan secara parsial mempengaruhi variabel terikat kinerja.

Nilai R dalam penelitian ini adalah 0.686, sehingga disimpulkan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki hubungan sebesar 0,686 terhadap kinerja. Nilai  $R^2$  penelitian ini adalah 0.471 atau 47,1%, sehingga disimpulkan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki sumbangan pengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang diperoleh kemudian dilakukan uji regresi linier

berganda, maka didapatkan persamaan sebagai berikut ini adalah :

$$Y = 0,724 + 0,341X_1 + 0,473X_2$$

Nilai koefisien regresi linier berganda adalah 0,724, sehingga jika  $X_1$  dan  $X_2$  tidak meningkat atau 0 maka nilai dari kinerja adalah 0,724. Nilai koefisien regresi linier berganda kompensasi finansial adalah 0,341 dan positif, sehingga menunjukkan jika kompensasi finansial meningkat 1 satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,341. Nilai koefisien regresi linier berganda kompensasi nonfinansial adalah 0,473 dan positif, sehingga menunjukkan jika kompensasi nonfinansial meningkat 1 satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,473.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan nilai sig. penelitian ini 0,200 yang berarti  $> 0,05$ , maka model regresi berdistribusi secara normal. Uji autokorelasi yaitu nilai DW penelitian 2,223, DU 1,718, dan 4-DU 2,282. Nilai DU  $< DW < 4-DU$ , sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Uji multikolinieritas yaitu kompensasi finansial memiliki nilai VIF 1,031 sehingga  $< 10$  dan nilai tolerance 0,970 yang berarti lebih besar dari 0,1. Kompensasi nonfinansial memiliki nilai VIF 1,031 yang berarti lebih kecil dari 10 dan angka tolerance 0,970 sehingga  $> 0,1$ , maka disimpulkan model regresi tidak ada multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas yaitu nilai signifikansi dari kompensasi finansial adalah 0,276 dan kompensasi nonfinansial adalah 0,078, yang berarti nilai sig. kedua variabel bebas  $> 0,05$ , maka disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas.

Uji linieritas yaitu nilai sig. (*deviation from linearity*) kompensasi finansial 0,933 sehingga  $> 0,05$  dan nilai sig. (*linearity*) 0,000 sehingga  $< 0,05$ . Nilai sig. (*deviation from linearity*) kompensasi nonfinansial 0,538 sehingga  $> 0,05$  dan nilai sig. (*linearity*) 0,000 sehingga  $< 0,05$ , maka kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki hubungan linier terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji t diketahui kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0,000, sehingga disimpulkan  $H_1$  yaitu “Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group” dapat diterima.

Pernyataan  $X_{1-2}$  memiliki *mean* terendah yaitu 4,02, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden paling tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan upah berdasarkan jam kerja” dibanding pernyataan yang lain. Pernyataan  $X_{1-4}$  memiliki *mean* tertinggi yaitu 4,39, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden paling setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan kompensasi libur setelah melaksanakan tugas tambahan tertentu” dibanding pernyataan yang lain. Berdasarkan hasil *mean* dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan. Kedua indikator dengan nilai *mean* terendah yaitu upah dan *mean* tertinggi yaitu kompensasi waktu tidak bekerja dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja.

Standar deviasi  $X_{1-3}$  &  $X_{1-7}$  memiliki nilai terendah yaitu 0,60, sehingga pernyataan “Saya mendapatkan jaminan asuransi yang sesuai dengan risiko pekerjaan saya” dan “Saya mendapatkan fasilitas sarana prasarana sesuai dengan kebutuhan saya” adalah yang paling homogen. Standar deviasi  $X_{1-2}$  memiliki nilai tertinggi yaitu 0,81, sehingga pernyataan “Saya mendapatkan upah sesuai jam kerja” adalah yang paling heterogen. Berdasarkan hasil, disimpulkan perusahaan harus memperbaiki pemberian upah karena jawaban heterogen dan terdapat tenaga kerja yang tidak setuju dengan indikator tersebut. Perusahaan juga harus mempertahankan dan meningkatkan program proteksi dan fasilitas tenaga kerja, karena jawaban tenaga kerja homogen setuju pada indikator tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji t diketahui kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0,000,

sehingga disimpulkan  $H_2$  yaitu “Kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan SPBU BS Group” dapat diterima.

Pernyataan  $X_{2-2}$  memiliki *mean* terendah yaitu 3,93, sehingga rata-rata responden paling tidak setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keahlian saya” dibanding pernyataan lain. Pernyataan  $X_{2-1}$  memiliki *mean* tertinggi yaitu 4,22, sehingga rata-rata responden paling setuju pada pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum terhadap lingkungan kerja” dibanding pernyataan lain. Berdasarkan hasil *mean* disimpulkan rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan. Kedua indikator yaitu kesempatan pelatihan dan kesempatan pendidikan dengan *mean* terendah dan tertinggi dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja.

Standar deviasi  $X_{2-5}$  memiliki nilai terendah yaitu 0,60 yang menunjukkan bahwa pernyataan “Saya disediakan fasilitas kendaraan untuk melaksanakan tugas perusahaan” adalah yang paling homogen. Standar deviasi  $X_{2-2}$  memiliki nilai tertinggi yang menunjukkan bahwa pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keahlian saya” adalah yang paling heterogen. Berdasarkan hasil standar deviasi disimpulkan bahwa perusahaan harus mempertahankan sekaligus meningkatkan fasilitas kendaraan dengan nilai standar deviasi terendah, karena jawaban tenaga kerja homogen setuju pada indikator tersebut. Sebaliknya, perusahaan harus memperbaiki kesempatan pelatihan dengan nilai standar deviasi tertinggi karena jawaban cenderung heterogen dan terdapat tenaga kerja yang tidak setuju dengan indikator tersebut.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Dalam kaitannya dengan kompesasi finansial, perusahaan perlu melakukan penyesuaian beberapa aspek dalam kompensasi finansial karena didapatkan hasil yaitu terkait upah, gaji, tunjangan kehadiran, insentif, program proteksi, fasilitas, dan

kompensasi waktu tidak bekerja. Perbaikan pada upah dapat dilakukan dengan cara membuat peraturan tertulis berisi kapan tenaga kerja bisa mendapatkan upah, setiap berapa jam, berapa nominal upah per jam dan berapa nominal upah maksimal yang bisa didapatkan dalam 1 hari. Peraturan tertulis dibuat sebagai pedoman bagi perusahaan untuk memberikan upah dengan baik sesuai peraturan yang berlaku. Perusahaan sebaiknya mempertahankan kompensasi waktu tidak bekerja dilengkapi dengan standar-standar tugas tambahan tertentu yang bisa dikategorikan untuk mendapatkan kompensasi waktu tidak bekerja. Hal ini digunakan sebagai pedoman kapan tenaga kerja mendapatkan kompensasi waktu tidak bekerja.

Dalam kaitannya dengan kompensasi non finansial, perusahaan perlu melakukan penyesuaian terkait dengan kesempatan pelatihan, cuti kerja, fasilitas transportasi, kenaikan pangkat, dan kesempatan pendidikan. Penyesuaian yang dilakukan pada aspek kesempatan pelatihan yaitu dengan cara mengadakan pelatihan untuk seluruh tenaga kerja operator baik yang lama maupun yang baru secara rutin setiap tahun. Pengadaan pelatihan secara rutin dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur yang tersistematis, sehingga kinerja dapat meningkat.

Perusahaan dapat mempertahankan dan menambah kesempatan pendidikan dengan cara mengadakan seminar-seminar mengenai prosedur perusahaan seperti pengoperasian alat, prosedur pelayanan, prosedur kebakaran dan lain-lain. Pengadaan seminar secara rutin setiap 6 bulan atau sesering mungkin dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja sehingga kinerja dapat meningkat. Perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian kompensasi nonfinansial berdasarkan data jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Contoh, dari data lama bekerja didapatkan tenaga kerja loyal yang telah bekerja selama >6 tahun sehingga lebih layak dipertimbangkan untuk mendapatkan kompensasi kenaikan pangkat.

## Saran

Perusahaan sebaiknya menyesuaikan dan memperbaiki semua kompensasi finansial yaitu upah, gaji, tunjangan kehadiran, insentif, program proteksi, fasilitas, dan kompensasi waktu tidak bekerja, terutama pada upah dengan cara membuat peraturan tertulis sebagai pedoman bagi perusahaan untuk memberikan upah dengan baik sesuai peraturan yang ditetapkan. Dalam kaitannya dengan kompensasi non finansial, perusahaan sebaiknya memperbaiki beberapa aspek yaitu kesempatan pelatihan, cuti kerja, fasilitas transportasi, kenaikan pangkat, dan kesempatan pendidikan, terutama pada kesempatan pelatihan, dengan cara mengadakan pelatihan untuk seluruh tenaga kerja operator secara rutin setiap tahun untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu.

Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian lebih dalam indikator-indikator dari variabel kompensasi finansial maupun nonfinansial dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, sehingga dapat melengkapi penelitian ini, dan dapat bermanfaat bagi perusahaan sejenis untuk kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adams, Susan M ; Atul Gupta; John D. Leeth. (2010). Maximising compensation: organisational level and industry gender composition effects. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 25 Issue: 5, pp.366-385
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriansyah. (2015). *Manajemen Transportasi Dalam Kajian dan Teori*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalin Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi

- Kasus pada SPBU Anak Cabang RB Group). *Jurnal Nominal*, Vol 1 No 1.
- Djuwanto, Istiatin, dan Hartono, S. (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol.18 No.01, 83-93.
- Fitriyani, M.R., Kurniawan, D., Kartubi, dan Tristiyanto. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Aparatur Sipil Negara Struktural Dengan Metode SAW. *Jurnal Komputasi*, Vol.4 No.2, 94-101.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. 2004. *Management*. Edisi Ketujuh, jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Hafied, Hamzah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Tinjauan Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*. Makassar: Kretakupa Print.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Leonardo, E., Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *AGORA*, Vol.3 No.2, 28-31.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Musyafi', R., Utami, H.N., Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.39 No.2, 149-157.
- Nabahan, Y.R., Tawas, H.N., Uhing, Jantje. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.3, 751-759.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1, 63-73.
- Pramessti, Getut. (2017). *Statistika Penelitian Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Priyambodo. (2018). Analisis Korelasi Jumlah Kendaraan dan Pengaruhnya Terhadap PDRB di Provinsi Jawa Timur. *Warta Penelitian Perhubungan*, Vol.30 No.1, 59-65.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Kolerasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rohendi, Keukeu. (2015). Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Propinsi Sumatera Barat. *Jurnal TEKNOIF*, Vol.3 No.2, 63-69.
- Santoso, Desyeani Oktavia. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AKOR Global. *AGORA*, Vol.3 No.1, 56-61.
- Setyaningrum, W. & Mukzam, M.D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.59 No.1, 115-124.
- Subandi, Muhammad. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial MAHAKAM*, Vol.5 No.1, 21-36.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tingkir, M.S.D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *AGORA*, Vol.3 No.2, 16-21.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, Pebrianto Eko. (2016, 17 Juni). *Ini Cara Bedakan SPBU Milik Pertamina Dengan Swasta*. Diakses pada (2018, September 6) dari [https://www.liputan6.com/bisnis/read/2533590/ini-cara-bedakan-spbu-milik-pertamina](https://www.liputan6.com/bisnis/read/2533590/ini-cara-bedakan-spbu-milik-pertamina-dengan-swasta) -dengan-swasta.