

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT IRA KONSULTAN INDONESIA
JAKARTA SELATAN**

Hesti Dwi Lestari¹, Iskandar Zulkarnain²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

** hestialfath@gmail.com¹, dosen01748@gmail.com²*

Abstract. *This study aims to determine the effect of financial and non-financial compensation on job satisfaction of PT Ira Konsultan Indonesia employees both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The population in this study were 50 employees of PT Ira Konsultan Indonesia with a sample size using the Slovin formula with a margin of error of 5%. A sample of 40 employees was obtained as research respondents. The data collection technique was by distributing questionnaires. The data analysis method used multiple linear regression tests, partial t tests and simultaneous f tests. The results of this study indicate that there is a positive influence between financial improvements on job satisfaction of PT Ira Konsultan Indonesia employees, this is evidenced by the results of the t-count value of $5.347 > t\text{-table } 2.024$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence between non-financial improvements on job satisfaction of PT Ira Konsultan Indonesia employees, this is evidenced by the results of the t-count value of $5.055 > t\text{-table } 2.024$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, there is a positive and significant influence between financial and non-financial improvements on employee job satisfaction at PT Ira Konsultan Indonesia, this is proven by the results of multiple linear regression of $Y = 2.789 + 0.572 X_1 + 0.543 X_2$, the coefficient of determination value is 53.2%, and the calculated f value is $21.025 > f\text{ table } 3.25$ with a significant value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ira Konsultan Indonesia yang berjumlah 50 orang dengan jumlah sample menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji parsial t dan uji simultan f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia, hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai t hitung $5,347 > t\text{ tabel } 2,024$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia, hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai t hitung $5,055 > t\text{ tabel } 2,024$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia, hal tersebut dibuktikan dari hasil regresi linear berganda sebesar $Y = 2,789 + 0,572 X_1 + 0,543 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 53,2%, serta nilai f hitung $21,025 > f$ tabel 3,25 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada produktivitas individu tetapi juga pada tingkat retensi karyawan, keterlibatan mereka dalam organisasi, serta reputasi perusahaan secara keseluruhan. PT Ira Konsultan Indonesia, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Prasurvei kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata - rata	Jumlah responden
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kepuasan terhadap Atasan	Atasan memberikan arahan dan dukungan yang saya butuhkan dalam bekerja.	10	12	3	0	0	4,28	25
2	Hubungan Rekan Kerja	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di perusahaan.	22	3	0	0	0	4,88	25
3	Kesempatan Pengembangan Karier	Perusahaan memberikan kesempatan yang baik untuk pengembangan karier karyawan.	15	7	3	0	0	4,48	25
Jumlah			47	22	6	0	0	4,55	75

Sumber : Hasil Prasurvei kepuasan kerja PT Ira Konsultan Indonesia 2025

Hasil pra-survei terhadap 25 responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh dimensi yang diteliti. Karyawan merasa puas terhadap atasan, hubungan rekan kerja dan kesempatan pengembangan karir. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang bersikap netral, sehingga kepuasan kerja

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT IRA KONSULTAN INDONESIA
JAKARTA SELATAN**

karyawan tetap perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan secara berkelanjutan.

Tabel 1.2
Prasurvei kompensasi finansial PT Ira Konsultan Indonesia Jakarta Selatan

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata - rata	Jumlah responden
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan.	10	8	5	2	0	4,04	25
2	Upah/Lembur	Perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai dengan waktu kerja tambahan yang saya lakukan.	11	6	6	2	0	4,04	25
3	Bonus	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja saya..	20	5	0	0	0	4,80	25
4	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan saya sebagai karyawan.	15	5	5	0	0	4,40	25
Jumlah			56	24	16	4	0	4,32	100

Sumber : Hasil Prasurvei kompensasi finansial PT Ira Konsultan Indonesia 2025

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 25 responden mengenai kompensasi finansial di PT Ira Konsultan Indonesia Jakarta Selatan, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,32. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan setuju bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sudah tergolong baik.

Tabel 1.4
Prasurvei kompensasi non finansial PT Ira Konsultan Indonesia Jakarta Selatan

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata - rata	Jumlah responden
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Pengakuan dan Penghargaan Karyawan	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai.	10	13	2	0	0	4,32	25
2	Kesempatan Pengembangan Karir	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan dan pengembangan karir yang jelas.	5	8	10	2	0	3,64	25
3	Pelatihan dan Pengembangan	Saya memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja.	9	13	3	0	0	4,24	25
4	Fleksibilitas Kerja	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja sesuai kebutuhan pekerjaan.	15	5	5	0	0	4,40	25
5	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan ide dan masukan dalam pekerjaan.	12	9	4	0	0	4,32	25
6	Pengakuan dari Atasan	Atasan memberikan apresiasi dan umpan balik positif atas hasil kerja saya.	10	11	4	0	0	4,24	25
7	Program	Perusahaan mendukung	5	10	3	2	5	3,32	25

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT IRA KONSULTAN INDONESIA
JAKARTA SELATAN**

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata - rata	Jumlah responden
			SS	S	KS	TS	STS		
	Keseimbangan Kerja	keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.							
8	Program Mentoring atau Coaching	Saya mendapatkan bimbingan dan arahan dari atasan atau senior dalam mengembangkan kemampuan kerja.	12	10	3	0	0	4,36	25
Jumlah			78	79	34	4	5	4,11	200

Sumber : Hasil Prasurvei kompensasi non finansial PT Ira Konsultan Indonesia 2025

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 25 karyawan PT Ira Konsultan Indonesia, variabel kompensasi non finansial memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11, yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum perusahaan telah memberikan kompensasi non finansial yang cukup memadai kepada karyawan, baik melalui penghargaan atas kinerja, kesempatan mengikuti pelatihan, fleksibilitas kerja, maupun program mentoring.

Tabel 1.5
Data Kompensasi Non-Finansial PT Ira Konsultan Indonesia

No	Jenis Kompensasi Non Finansial	Deskripsi	Ada/Tidak Ada	Keterangan
1	Pengakuan dan Penghargaan Karyawan	Pemberian apresiasi atas prestasi kerja	Ada	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi setiap akhir tahun.
2	Kesempatan Pengembangan Karir	Promosi jabatan dan jalur karir yang bagus	Ada	Terdapat promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja dan masa kerja.
3	Pelatihan dan Pengembangan	Program Pelatihan, workshop, seminar, sertifikasi	Ada	Karyawan mengikuti pelatihan internal minimal 2 kali dalam setahun.
4	Fleksibilitas Kerja	Pengaturan jam kerja fleksibel atau work from home (jika memungkinkan)	Ada	Jam kerja ditetapkan secara tetap sesuai ketentuan perusahaan
5	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	Kesempatan memberikan masukan dan ide dalam pekerjaan	Ada	Karyawan dapat menyampaikan saran melalui rapat koordinasi rutin.
6	Pengakuan dari Atasan	Umpan balik positif dan apresiasi langsung dari pimpinan	Ada	Atasan memberikan apresiasi secara langsung atas pencapaian kerja.
7	Program Keseimbangan Kerja	Dukungan terhadap work-life balance, kegiatan keluarga, atau rekreasi	Ada	Perusahaan mengadakan kegiatan gathering tahunan.
8	Program Mentoring	Pendampingan oleh	Ada	Terdapat program

	atau Coaching	atasan atau senior untuk pengembangan karyawan		mentoring yang terstruktur.
--	---------------	--	--	--------------------------------

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Kompensasi non finansial merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain berupa uang atau manfaat finansial langsung. Kompensasi ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang baik, dan berbagai bentuk dukungan lainnya. Keberadaan kompensasi non finansial sangat penting karena dapat memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan yang tidak selalu dapat dipenuhi melalui kompensasi finansial.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Robbins dan Coulter (2021) mendefinisikan manajemen sebagai upaya mengelola sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, melalui fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Definisi ini menekankan pentingnya efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi. Fokus utama dari manajemen SDM adalah mengelola karyawan sebagai aset terpenting organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Menurut Dessler (2021), manajemen SDM mencakup proses rekrutmen, pengembangan, pengelolaan kinerja, serta retensi tenaga kerja yang berkualitas. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, kemampuan untuk mengelola SDM secara efektif menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai manajemen SDM menjadi penting untuk menjelaskan bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi tenaga kerjanya

dalam rangka mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Menurut Priyono (2021), kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun pembayaran tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas lain yang bernilai finansial. Kompensasi finansial tidak hanya mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawan, tetapi juga menjadi alat untuk menjaga motivasi dan loyalitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran strategis dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

1. Pengertian Kepuasan karyawan

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah konsep tunggal; seseorang dapat merasa puas dengan satu aspek pekerjaan namun tidak dengan aspek lainnya. Handoko (2000)

menggambarkan kepuasan kerja karyawan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencakup respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan, termasuk tugas, rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis data yang bersifat statistik.

Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial, dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ira Konsultan Indonesia yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi linier. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual tidak terstandarisasi (unstandardized residual) menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S Test). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel (N)	40
Mean	0,0000000

Standar Deviasi	2,49087353
<i>Most Extreme Differences (Absolute)</i>	0,087
<i>Test Statistic</i>	0,087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial (X1)	0,917	1,091
Kompensasi Non-Finansial (X2)	0,917	1,091

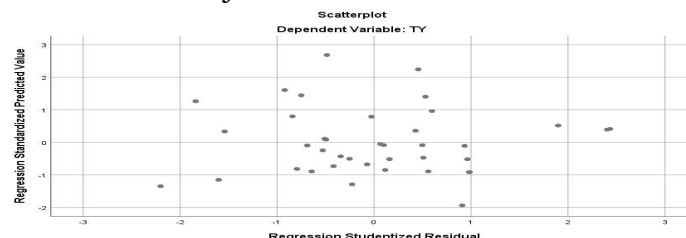
Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,917 dan nilai VIF sebesar 1,091. Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi untuk menjelaskan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan(Y).

3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk setiap nilai variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan atau homoskedastis. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik Scatterplot, yaitu dengan melihat pola sebaran antara studentized residual dan nilai prediksi terstandarisasi. Apabila titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 1
Uji Heterokedasitas Scatterplot

Berdasarkan hasil uji Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai <i>Durbin Watson</i>
2,204

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan DW, diperoleh nilai DW sebesar 2,204. Nilai tersebut berada di sekitar angka 2, serta masih berada dalam rentang yang diperbolehkan, yaitu antara -2 hingga $+2$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Tidak ditemukannya autokorelasi menandakan bahwa nilai residual pada satu pengamatan tidak berkorelasi dengan residual pada pengamatan lainnya.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 15
Model Regresi (Coefficients)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	2,789	6,068	—	0,460	0,648
Kompensasi Finansial (X1)	0,572	0,107	0,628	5,347	0,000
Kompensasi Non-Finansial (X2)	0,543	0,107	0,594	5,055	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 2,789 menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan ketika kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial dianggap konstan. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) bernilai positif sebesar 0,572, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan gaji, tunjangan, bonus, maupun upah lembur yang sesuai akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

2. Uji t

Tabel 4. 16
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	5,347	0,000	Berpengaruh signifikan
Kompensasi Non-Finansial (X2)	5,055	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Variabel kompensasi non-finansial juga memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

3. Uji F

Tabel 4. 17
Hasil Uji F (ANOVA)

<i>Sumber Variasi</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>
Regresi	275,001	2	137,501
Residual	241,974	37	6,540
Total	516,975	39	

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,025 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai pada uji ini berkisar antara 0 hingga 1. Semakin $>$ nilai R^2 , maka semakin $>$ pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin $<$ nilai R^2 , maka semakin $<$ kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4. 18
Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error</i>
0,729	0,532	0,507	2,55731

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,532, yang berarti bahwa 53,2% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Sementara itu, sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai *R Square* sebesar 0,507 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, kontribusi model terhadap kepuasan kerja karyawan tetap tergolong kuat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan kepuasan kerja karyawan.

1.1 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1.1.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear, diperoleh nilai beta sebesar 0,628 bernilai positif dan nilai thitung $>$ ttabel atau ($5,347 > 2,024$) dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang meliputi kesesuaian gaji dengan pekerjaan, keadilan dalam pembagian bonus, serta kepuasan terhadap insentif tambahan mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Pemberian kompensasi finansial yang adil dapat meningkatkan konsentrasi, efisiensi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Priyono (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung, seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun pembayaran tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas lain yang bernilai finansial. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani dan Astuti (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan meskipun diterapkan pada objek dan karakteristik perusahaan yang berbeda.

1.1.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear, diperoleh nilai beta sebesar 0,594 bernilai positif dan nilai thitung > ttabel atau ($5,055 > 2,024$) dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang meliputi pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Kompensasi non finansial yang diberikan secara baik dan adil dapat meningkatkan konsentrasi, efisiensi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Santoso (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki peran strategis dalam menciptakan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aesah, Mogi, dan Rahayu (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi non finansial juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan meskipun diterapkan pada objek dan karakteristik perusahaan yang berbeda.

1.1.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh nilai persamaan $Y = 2,789 + 0,572X_1 + 0,543X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,789 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 2,789. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial sebesar

0,572 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,572 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, nilai koefisien regresi kompensasi non finansial sebesar 0,543 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,543 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(21,025 > 3,25)$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,532 atau 53,2%, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mampu menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 53,2%, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, dan sistem penghargaan. Dengan demikian, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi juga oleh kombinasi antara kompensasi finansial dan non finansial yang memadai serta adil. Apabila kedua faktor tersebut dikelola secara optimal dan berkelanjutan, maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aradea dkk. (2025) yang menyatakan bahwa kombinasi kompensasi finansial dan non finansial yang memadai dan adil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan lebih optimal apabila perusahaan mampu memperhatikan kompensasi finansial dan non finansial secara konsisten.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi berganda didapat nilai beta sebesar 0,628 yang bernilai positif dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,347 > 2,024)$ dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$.
2. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi berganda didapat nilai beta sebesar 0,594 yang bernilai positif dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,055 > 2,024)$ dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$.
3. Kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ira Konsultan Indonesia. Hasil uji uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(21,025 > 3,25)$ dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar 0,532 atau 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan selama dilakukannya penelitian yang berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh, sebagai berikut :

1. Proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner memerlukan waktu yang cukup lama karena beberapa karyawan/responden membutuhkan waktu dalam mengisi dan mengembalikan kuesioner penelitian
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi kondisi peneliti, dimana selama proses penelitian peneliti sedang dalam masa kehamilan hingga persalinan, sehingga mempengaruhi waktu dan proses pelaksanaan penelitian secara keseluruhan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, demikian saran yang dapat penulis sampaikan :

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kompensasi Finansial diperoleh pernyataan terendah yaitu “Kompensasi finansial di perusahaan ini cenderung tidak adil antar karyawan” sebesar 3,30. Dengan demikian peneliti menyarankan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian kompensasi finansial secara lebih adil dan transparan, seperti menetapkan standar kompensasi berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja karyawan agar tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kompensasi Non Finansial diperoleh pernyataan terendah yaitu “Perusahaan memberikan pengakuan atas hasil kerja saya”, “Lingkungan kerja di perusahaan ini kurang mendukung kinerja saya”, dan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan kurang harmonis” sebesar 3,53. Dengan demikian peneliti menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan pemberian apresiasi terhadap hasil kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas, serta membangun hubungan komunikasi yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh pernyataan terendah yaitu “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini” sebesar 4,08. Dengan demikian peneliti menyarankan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian gaji agar lebih sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Aesah, S., Mogi, A., & Rahayu, K. P. (2025). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap loyalitas karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Serambi Nusantara. *Journal of Innovative and Creative*, 5(3), 28935–28941.
- Agus, T., & Sari, L. (2021). Efek kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial pada karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(4), 34–50.
- Aradea., Fahri, A. M., Berutu, R. H., Sulistyaningrum, E. P., Zulvie, M. R., & Supratikta, H. (2025). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja pada industri food and beverage. *JURIHUM: Jurnal Inovasi dan Humaniora*, 2(6), 450–454.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2021). *Management: Leading & collaborating in a competitive world*. New York: McGraw-Hill Education.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Drucker, P. F. (2020). *The practice of management*. New York: Harper Business.
- Faustyna. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi (Teori & Praktek*. Umsu Press: Sumatera Utara.
- Farchan, F. (2021). Manajemen sumber daya manusia strategik dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Griffin, R. W. (2020). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, B., & Lestari, D. (2020). Pengaruh kompensasi non-finansial terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 4(2), 98–110.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2021). *Contemporary management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Lestari, R. (2023). Dampak kompensasi non-finansial terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 9(1), 23–35.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mintzberg, H. (2020). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. New York: Free Press.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Nawawi, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, J., dkk. (2020). Pengaruh penghargaan non finansial terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 33–41.
- Nugrahanti, P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 67–75.
- Nugraheni, A. D. P. (2020). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada dosen dan staf Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11–19.
- Priyono. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putro, A. (2023). Pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi kerja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 10(1), 21–30.
- Rachmandika, I., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 9–17.
- Ramli, A. H. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 100–109.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53–59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Roesminingsih, M. V. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Madiun: Cv. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Santoso, A., & Handayani, L. (2021). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(3), 55–65.
- Schermerhorn, J. R. (2020). *Management*. New York: Wiley.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukesi. (2020). *Riset Pemasaran Disertai Contoh-Contoh Dan Studi Kasus*. Surabaya: Unitomo Press.
- Supriadi, F. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 65–73.
- Susita, D., dkk. (2021). Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 88–97.
- Sutarto. (2020). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 7(3), 2469–2479.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tantowi, A., Said, L. R., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention pada pelaut di PT Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen (JWM)*, 4(1), 11–22.
- Vidè, R., et al. (2023). Fair performance appraisal and employee motivation. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 44–55.
- Wardana, I. M. (2021). Keadilan kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 77–85.
- Wardhani, D. (2023). Sistem kompensasi berbasis kinerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 50–61.
- Wijaya, R., & Putri, S. (2023). Analisis hubungan kompensasi non-finansial dengan kepuasan karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 3(4), 210–225.