

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA KCP. PINRANG

The Effect Of Compensation On Employee Job Satisfaction Of PT. Mega Bank Kcp. Pinrang

Santi¹, Khaeruddin², Sudirman³

Email : santisodding4@gmail.com¹, khaeruddin@gmail.com², sudirmanfeb@gmail.com³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mega KCP. Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dari PT. Bank Mega sebanyak 14 responden. Pada penelitian ini terdapat 3 buah variable yaitu Kompensasi Finansial, kompensasi non-finansial dan kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* (metode sensus). Pada proses pengumpulan data peneliti melakukan observasi, wawancara dan memberikan kuesioner kepada responden. Berdasarkan hasil uji *Estimate For Path Coefficients* atau uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bawah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mega KCP. Pinrang memiliki hasil uji hipotesis kompensasi finansial sebesar $0,019 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima., adapun hasil uji hipotesis dari kompensasi non-finansial sebesar $0,033 < 0,05$ yang artinya hipotesis tersebut berpengaruh positif dan dapat diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mega KCP. Pinrang

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction of PT. Bank Mega KCP. Pinrang. The population in this study is permanent employees of PT. Bank Mega has as many as 14 respondents. In this study, there are 3 variables, namely Financial Compensation, non-financial compensation, and employee job satisfaction. The sampling technique used is the saturated sampling method (census method). In the data collection process, researchers make observations, interviews and give questionnaires to respondents. Based on the results of the Estimate For Path Coefficients test or Hypothesis test conducted shows that financial compensation has a positive effect on employee job satisfaction at PT. Bank Mega KCP. Pinrang has a hypothesis test result of financial compensation of $0.019 < 0.05$ which means the hypothesis is accepted., while the hypothesis test results of non-financial compensation of $0.033 < 0.05$ which means that the hypothesis is positive and acceptable. So, it can be concluded that financial compensation and non-financial compensation have a positive effect on the job satisfaction of PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

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

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan menjadi salah satu penggerak perekonomian di Indonesia. Seperti yang diketahui bahwa pada saat ini lembaga keuangan di Indonesia dibagi menjadi lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non Bank. Kedua lembaga keuangan ini terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun.

Setiap lembaga keuangan menggunakan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaan, termasuk juga pada PT. BANK MEGA KCP. PINRANG Kantor yang menggunakan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaannya. Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur

manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, menyebabkan perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini, karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu di dalam bekerja.

Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Lembaga perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kinerja, maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Fenomena yang mungkin terjadi pada PT. BANK MEGA KCP. PINRANG bahwa dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan lainnya, dimana pemberian kompensasi tersebut dirasa masih kurang adil dan baik, dimana bisa dilihat dari masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi, dan hal ini juga akan sangat merugikan bagi perusahaan karena akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut.

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan.

Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Sistem Kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* ini bisa berdampak pada penurunan kinerja, pemogokan, tingkat kehadiran yang tinggi, *turn over* yang tinggi, dan rendahnya komitmen terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Mega KCP. Pinrang, Jl. Jendral Sudirman No. 156 Kab. Pinrang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Pinrang yang berjumlah sebanyak 14 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :1) Kuesioner (Angket). Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. 2) Observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung (Tanzeh, 2009).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang dicatat dan dikumpulkan langsung, oleh peneliti dalam penelitian ini secara khusus dikumpulkan secara langsung dengan cara menjawab pertanyaan - pertanyaan yang dituangkan dalam daftar pertanyaan.

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis data maka uji validitas dan reliabilitas dilakukan sekaligus. Yang dimaksud dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut: 1) Uji Validitas. Menurut Sugiarto (2017: 205), validitas menyatakan keakuratan dan ketepatan. Artinya, data yang valid adalah data yang akurat atau data yang tepat. Sementara itu, uji validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas dalam penelitian merepresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek. penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, maka semakin tinggi pula validitas datanya. Dalam menentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, digunakan ketentuan sebagai berikut: (i) Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel dan nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut valid. (ii) Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa indikator tersebut tidak valid. 2) Uji Reliabilitas. Menurut Sugiarto (2017: 208), reliabilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (andal) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap konsistensi dan ketelitian informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut: (i) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $\geq 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel. (ii) Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,5$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

HASIL PENELITIAN

Table 1. Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansal (X1)

Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	STS	TS	B	S	SS	
X1.1	-	-	15	36	-	10,2
X1.2	-	-	3	16	45	12,8
X1.3	-	4	12	20	15	10,2
X1.4	-	2	9	20	25	11,2
X1.5	-	2	9	24	20	11
X1.6	-	2	12	12	30	11,2
Rata-rata						11

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan indikator- indikator Kompensasi Finansial dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel Kompensasi Finansial sebesar 11 termasuk kategori sedang.

Table 2. Distribusi Frekuensi Non-Finansal (X2)

Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	STS	TS	B	S	SS	
X2.1	-	-	6	24	30	12
X2.2	-	-	9	16	35	12
X2.3	-	2	3	20	35	12
X2.4	-	2	9	20	25	11,2
X2.5	-	-	9	16	35	12
Rata-rata						11,84

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan variabel kemudahan dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kompensasi Non-Finansial sebesar 11,84 termasuk kategori sedang.

Table 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	STS	TS	B	S	SS	
Y.1	-	-	9	20	30	11,8
Y.2	-	2	9	-	50	12,2
Y.3	-	-	6	24	30	12
Y.4	-	-	9	12	40	12,2
Y.5	-	-	9	16	35	12
Y.6	-	2	12	4	35	10,6
Y.7	-	-	3	20	40	12,6
Rata-rata						11,1

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel Kepuasan kerja karyawan sebesar 11,1 termasuk kategori sedang.

Tabel 4. Average Variance Extracted

Variabel	(AVE)
Kompensasi Finansial	0,537
Kompensasi Non-Finansial	0,575
Kepuasan Kerja	0,605

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel 4 *Average Variance Extracted* (AVE) dapat disimpulkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan dalam penelitian ini mampu menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian sudah baik atau terpenuhi. Karena nilai AVE yang dihasilkan rata-rata > 0,5.

Tabel 5. Discriminant Validity (Cross Loading)

	X1	X2	Y
X1.1	0,715	0,385	0,504
X1.2	0,719	0,625	0,459
X1.3	0,760	0,210	0,424
X1.4	0,711	0,686	0,628
X1.5	0,748	0,131	0,488
X1.6	0,742	0,526	0,648
X2.1	0,345	0,749	0,552
X2.2	0,363	0,770	0,478
X2.3	0,633	0,731	0,719
X2.4	0,426	0,751	0,512
X2.5	0,469	0,789	0,427
Y1	0,665	0,632	0,788
Y2	0,699	0,471	0,780
Y3	0,524	0,643	0,844
Y4	0,483	0,707	0,780
Y5	0,561	0,420	0,789
Y6	0,612	0,707	0,755
Y7	0,363	0,228	0,701

Sumber: Diolah menggunakan Smart PLS 2022

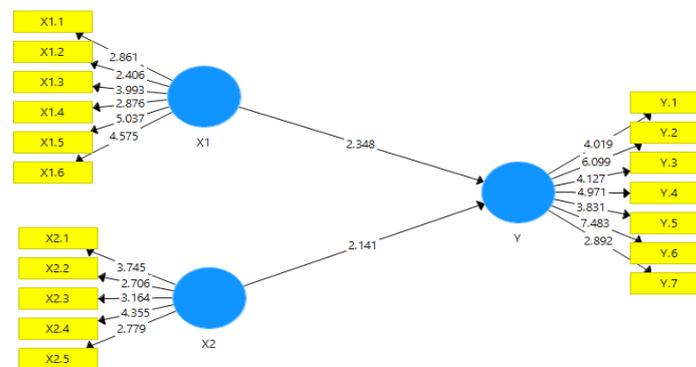
Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* untuk indikator dari variabel laten ,memiliki *Cross Loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* variabel laten lainnya dapat diartikan bahwa variabel laten memiliki *Disciminant Validity* yang baik.

Tabel 6. Composite Realiability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Realiability	Crombachs Alpah	Ket
Kompensasi Finansial	0,874	0,828	Reliabel
Kompensasi Non-Finansial	0,871	0,819	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,914	0,892	Reliabel

Sumber: Diolah menggunakan Smart PLS 2022

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel menunjukkan nilai > 0,70 sehingga dapat dikatakan semua variabel Reliabel.



Gambar 1 Inner Model Penelitian

Dapat dilihat dari gambar 1 bahwa model struktural dapat dibentuk persamaan model yaitu Model 1, merupakan gambaran besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kompensasi finansial (X1) sebesar 2,348 terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Model 2, merupakan gambaran besarnya pengaruh kompensasi non- finansial terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 2,141 terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh Kompensasi finansial dapat dilihat sangat besar dibandingkan kompensasi finansial.

Tabel 7. Hasil Pengujian Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,674	0,614

Sumber: Diolah menggunakan Smart PLS 2022

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai R² variabel kepuasan kerja sebesar 0,674 artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi Non-finansial sebesar 67,4%, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Estimasi Path Coefficients

Hipotesis	Original sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
X1-> Y	0,456	0,523	0,194	2,384	0,019
X2-> Y	0,459	0,452	0,214	2,141	0,033

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS 2022

Berdasarkan tabel 8 hasil uji signifikan, hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

H1 = Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi finansial secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai yang signifikansi $0,019 > 0,05$. Hal itu berarti H_1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi Finansial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

H2 = Hipotesis kedua menguji apakah Kompensasi Non-Finansial secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai yang signifikansi $0,033 < 0,05$. Hal itu berarti H_2 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Kompensasi Non-Finansial terbukti pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga Variabel, yaitu Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non-Finansial (X2) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dengan menggunakan software SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

Pertama, karakteristik responden diringkas menggunakan statistik deskriptif. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 14 responden yang 7 diantaranya adalah pria dan 7 sisanya adalah wanita, dalam rentan usia 20 sampai usia 50 tahun **Kedua**, Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi finansial secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji *Estimate For Path Coefficients* atau uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial pada PT. Bank Mega KCP. Pinrang memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan hasil uji t tidak signifikan. nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung Kompensasi Finansial sebesar $0,019 < 0,05$ yang artinya hipotesis dapat diterima. Jadi, Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi finansial dalam sebuah instansi/ perusahaan yaitu biaya hidup, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, dan peraturan instansi. Salah satu faktor yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah faktor biaya hidup karena dalam kenyataannya biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang otomatis secara tidak langsung juga akan berdampak pada tingkat produktivitas yang akan semakin meningkat pula.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan bentuk mediasi sebagian (*partial mediation*), yang Artinya kompensasi dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Selain kompensasi, kepuasan kerja juga berperan penting terhadap kinerja sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, yang berarti semakin adil, layak, dan wajar kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan akan semakin merasa puas dalam bekerja dan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik, dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang sudah ditentukan, dapat mengerjakan tugas secara efektif dan mandiri, serta memiliki komitmen kerja yang tinggi saat bekerja di PT. Bank Mega KCP. Pinrang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) yang menyatakan kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja

sebagai variabel *intervening* dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti 2007 (dalam Widodo, 2015: 133), jika sistem kompensasi baik dan meningkat, maka akan menimbulkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan. Kondisi atau perasaan senang tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan kinerja individual yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Ketiga, Hipotesis kedua menguji apakah Kompensasi Non- Finansial secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dan hasil uji hipotesis, diketahui nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_2 diterima, sehingga dinyatakan Kompensasi Non-Finansial juga berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) secara positif mempengaruhi kepuasan kerja (Y) yang artinya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian motivasi oleh supervisor, kepedulian atas prestasi kerja yang dicapai, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat beribadah di tempat kerja, promosi jabatan di PT. Bank Mega KCP. Pinrang dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibandingkan pemberian kompensasi Finansial.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, yang artinya semakin adil, layak, dan wajar kompensasi yang diterima karyawan, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi dan akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi saat bekerja di PT Bank Mega KCP. Pinrang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni, Said Musnadi, dan faisal (2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2004: 128), pemberian kompensasi yang layak, adil, dan wajar akan menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) yang menyatakan adanya Kompensasi Non-Finansial dalam sebuah instansi/perusahaan seperti lingkungan kerja yang baik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans 2011 (dalam Sule & Danni 2018: 183-184), lingkungan kerja yang kondusif seperti keamanan dan kenyamanan tempat bekerja akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja yang ada dengan indikator perlengkapan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan personal antar karyawan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dan membuat karyawan semakin nyaman saat bekerja.

Singkatnya, dalam penelitian ini mendapatkan temuan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, bonus dan lain sebagainya tetapi kepuasan kerja seorang karyawan juga bergantung pada kompensasi non- finansial yang dapat membangkitkan semangat kerja dengan dorongan atau apresiasi terhadap pencapaian yang diraih.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap 14 karyawan PT. Bank Mega KCP. Pinrang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dapat kepuasan kerja seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi semata-mata hanya oleh kompensasi finansial saja tetapi seorang karyawan juga membutuhkan adanya penerapan kompensasi Non- finansial. Jadi, dapat diartikan bahwa semakin adil, layak, dan wajar kompensasi yang diterima oleh karyawan serta semakin kondusif lingkungan kerja yang ada dengan indikator perlengkapan kerja,

pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja, dan hubungan personal antar karyawan dengan atasan maupun dengan sesama tim maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan seorang karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi maka semakin baik kinerja seorang karyawan karena karyawan dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik, dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang sudah ditentukan, dapat mengerjakan tugas secara efektif dan mandiri, serta memiliki komitmen kerja yang tinggi saat bekerja di PT. Bank Mega KCP. Pinrang.

Saran

Berdasarkan simpulan yang didapatkan dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, antara lain:

1. **Terkait Kompensasi Finansial**

Saran dari peneliti terkait dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi yaitu sebaiknya perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi finansial sesuai dengan faktor yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah faktor biaya hidup karena dalam kenyataannya biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang otomatis secara tidak langsung juga akan berdampak pada tingkat produktivitas yang akan semakin meningkat pula.

2. **Terkait Kompensasi Non-Finansial**

Saran dari peneliti terkait dengan Kompensasi Non-Finansial yaitu agar perusahaan dapat mempertahankan tetap terjaganya lingkungan kerja yang baik dan hubungan antar karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Jika dilihat dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa dengan seimbang kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dari itu jika kemampuan keuangan perusahaan memungkinkan sebaiknya pihak manajemen PT. Bank Mega KCP. Pinrang perlu meningkatkan kompensasi karyawan dan jika tidak memungkinkan maka perusahaan perlu untuk transparansi kepada semua karyawan tetap mengenai kemampuan keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk meningkatkan kompensasi karyawan, sehingga karyawan dapat mengetahuinya dan tidak menurunkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Areis, Prassetiawan, Dian Triyani. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Enggal Jaya Semarang, Universitas Semarang.
- Akhwanul Akmal, Ihda Tamini, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan, Politeknik LP3I Medan.
- Esti Widasih, Arisyahidin, Sumardji, 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar, Uniska Kediri.
- I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati, 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panca Dewata Denpasar, Universitas Udayana Bali.
- Lenny Gurning, 2018. Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Aritmatika Indonesia Regional Sumatera Utara, Politeknik IT&B.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Universitas Brawijaya Malang.
- Jonathan Anderson Tjitrabudi, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Nuzulul Fatimah, Yeni Ratnasari, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Diparanu Rucitra Property, Mahardhika Surabaya.

Mariana Sinta Sarumaha, Paskalis Dakhi, Yohanes Dakhi, 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Layanan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel, STIE Nias Selatan.

Septerina, Rusda Irawati, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Etowa Packaging Indonesia, Politeknik Negeri Batam.

Ikmal Nur Muflih, 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Sri Lestari, Putri, Rachmasari, 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Paperclip Cabang Kasablanka, Universitas Islam As-syafi'iyah.

Kresna Yudha, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal, UIN Raden Patah Palembang.