

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

¹*Siska Ayudia Adiyanti, ²Evan Nugraha

¹Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, ²Universitas Muhammadiyah Bandung
Bandung, Indonesia

¹ayudia.siska@gmail.com, ²evannugraha@umbandung.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 13/12/2022

Diterima : 23/12/2022

Dipublikasi : 01/01/2023

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting bagi suatu perusahaan, karena tiap aktivitas bisnis yang dilakukan membutuhkan sumber daya manusia untuk pengoperasiannya. Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial pada umumnya terdiri dari gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial pada umumnya terdiri dari kesempatan pendidikan dan pelatihan, cuti kerja, lingkungan kerja, transportasi dan kenaikan pangkat. Metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah *literature review*, dengan sifat penelitian analisis deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara *library research* atau mengkaji buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta menganalisis dan menelaah artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel-artikel ilmiah yang tidak bereputasi. Penulis memilih 10 artikel ilmiah yang berhubungan dengan kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan kinerja karyawan untuk dikaji secara mendalam. 10 artikel yang dipilih oleh penulis merupakan artikel ilmiah dengan rentang waktu dari tahun 2019 sampai Desember 2022, dan semuanya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penulisan *literature review* ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. Dimana berdasarkan penelitian ini dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: finansial, kinerja, kompensasi, *literature review*, msdm, non-finansial.

I. PENDAHULUAN

Efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia yang ada di mana tiap aktivitas bisnis yang dilakukan membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk pengoperasiannya meskipun era globalisasi saat ini menghadirkan teknologi yang canggih untuk menggantikan posisi Sumber Daya Manusia, hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam ensiklopedi Bahasa Indonesia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau lembaga. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman et al., 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi yang memberikan banyak kontribusi bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut, sehingga perusahaan atau organisasi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawabnya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Nuruzzaman et al., 2021).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial. Kompensasi dapat menjadi salah satu masalah penting dalam mengelola karyawan, karena bagi karyawan, kompensasi yang akan diterima merupakan salah satu alasan kuat untuk bekerja, dengan demikian karyawan mau untuk bekerja dengan giat dikarenakan mengharapkan kompensasi yang dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka (Farla et al., 2019).

Berdasarkan fenomena dan penjelasan di atas maka penulis melakukan penelitian *literature research* dengan tujuan untuk memahami dampak kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan.

II. STUDI LITERATURE

II.1. Manajemen

Terdapat banyak definisi Manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi manajemen tersebut. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

II.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Istiantara, 2019).

II.3. Kompensasi

Mengutip dari (Rizal et al., 2021) menurut T. Hani Handoko (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mondiani (2012) Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Samsudin Sadili (2010) menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
- b. Meningkatkan Produktivitas Kerja
- c. Memajukan Organisasi Atau Perusahaan
- d. Menciptakan Keseimbangan Dan Keadilan

Manajemen Kompensasi

Manajemen kompensasi adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, obyektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan (Mujanah, 2019). Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah di tetapkan oleh organsasi serta menjamin terciptanya keadilan secara internal maupun eksternal. Keadilan internal dapat diperoleh dengan mengevaluasi jabatan dan penekannya berorientasi kepada hal-hal yang bersifat internal perusahaan, sedangkan keadilan eksternal lebih menitik beratkan dengan melakukan survey gaji di luar perusahaan yaitu dengan cara membandingkan dengan pekerjaan lain yang serupa di luar perusahaan (Mujanah, 2019).

Kompensasi Finansial

Dikutip dari (Ismantara & Pranatasari, 2019) 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:

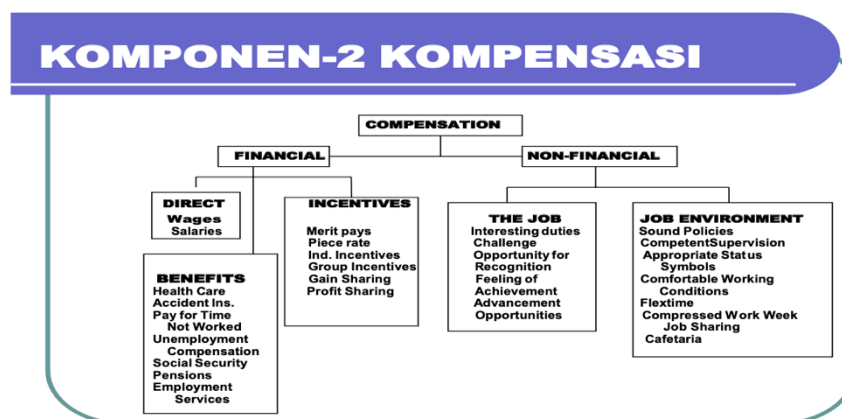
1. Kompensasi finansial secara langsung dengan indicator:
 - a. Gaji: Balas jasa dalam bentuk uang untuk tenaga kerja.
 - b. Upah: Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jamkerja.
 - c. Insentif: Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.
2. Kompensasi finansial tidak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

Kompensasi Non-Finansial

Mengutip dari (Ismantara & Pranatasari, 2019), Menurut Musyafi' et al. (2016) kompensasi non-finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Indikator kompensasi nonfinansial menurut Mustika dalam Santoso (2015):

- a. Kesempatan pendidikan: Peningkatan pemahaman dan pengetahuan umum tenaga kerja terhadap lingkungan kerja
- b. Kesempatan pelatihan: Proses belajar untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam menangani tugas tertentu melalui sebuah prosedur
- c. Cuti kerja: Keadaan dimana tenaga kerja diijinkan untuk libur kerja dalam jangka waktu libur tertentu untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani
- d. Kenaikan pangkat: Kenaikan pangkat atau jabatan merupakan sebuah penghargaan dan dorongan untuk tenaga kerja atas pengabdian dan prestasinya
- e. Fasilitas transportasi: Sarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi unit kerja yang berwujud barang atau benda yang dapat bergerak

Komponen-komponen dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Komponen-komponen Kompensasi

II.4. Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2017) Mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wibowo, 2017) Berpendapat bahwa kinerja berasal dari pengertian performance, terdapat pula yang membagikan penafsiran performance selaku hasil kerja ataupun prestasi kerja, tetapi sesungguhnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan cuma hasil kerja, namun tercantum bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Dikutip dari (Ismantara & Pranatasari, 2019), Kinerja memiliki kepanjangan kinetika energi kerja yang berarti prestasi kerja ataupun performance dalam bahasa Inggris (Hamali, 2018:98). Kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan oleh para karyawan dalam upaya membereskan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Ratnasari, 2019) kinerja karyawan merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipakai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibagikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Sedangkan, (Ratna & Siregar, 2022) menuliskan bahwa Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kooperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan.

III. METODE (Times New Roman 12 Bold)

Dikutip dari (Sumartiningsih & Prasetyo, 2019), *Literature Review* adalah menyediakan kerangka kerja berkaitan dengan temuan baru dan temuan sebelumnya guna mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian melalui penelitian komprehensif dan hasil interpretasi dari literatur yang berhubungan dengan topik tertentu dimana di dalamnya mengidentifikasi pertanyaan penelitian dengan mencari dan menganalisa literatur yang relevan menggunakan pendekatan sistematis.

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan *literature research* atau *Library Research*. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disamping itu menganalisis dan menelaah artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari *Mendeley* dan *Google Scholar* (Runa, 2020). Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Strategi pencarian artikel menggunakan database yang tersedia pada e-resources Mendeley dan Google Scholar. Kata kunci dalam menemukan artikel, yaitu “kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial” dan “kinerja karyawan”. Peneliti menggunakan “dan” sebagai *Boolean Operator*, dengan tujuan untuk mengkombinasikan konsep dan aspek yang berbeda sebagai kata kunci pencarian sehingga mempersempit dokumen yang akan didapat.

Hasil pencarian awal dengan sistem pencarian menggunakan *google scholar* dengan rentang waktu jurnal yang dipakai dari tahun 2019 sampai Desember 2022, didapatkan hasil 17.100 data, namun data *fulltext* yang ada di *google scholar* berjumlah 8.710 data. Sedangkan pencarian awal menggunakan *Mendeley* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pencarian Awal *Mendeley*

Tahun	Jumlah Data
2022	1
2021	7
2020	8
2019	11

Jumlah referensi yang digunakan dalam *literature review* ini adalah 10 artikel utama, yang kesemuanya menggunakan metode penelitian Kuantitatif, dengan rentang waktu jurnal yang dipakai dari tahun 2019 sampai Desember 2022. Hasil Resume 10 Artikel Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan digambarkan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Resume 10 Artikel
Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Literature	Hasil
1.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada SPBU BS Group)</p> <p>Wishnuwardhana R. Ismantara, Fransisca Desiana Pranatasari. (2019)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Ismantara & Pranatasari, 2019)</p>	<p>Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja</p> <p>Kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja</p> <p>Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial memiliki hubungan linier terhadap kinerja</p>
2.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses</p> <p>Moch. Rizal, Fensi Handayani. (2021)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Rizal et al., 2021)</p>	<p>Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan)</p>

		berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV Fenaru Jaya</p> <p>Resti Riandi, Irsyadi Zain. (2021)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Riandi & Zain, 2022)</p>	<p>Kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Kompensasi non-finansial mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Kompensasi finansial dan non-finansial memengaruhi kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Maros</p> <p>Hasan Sulaiman, Sukmawati Sukmawati, Lukman Chalid. (2019)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Sulaiman et al., 2021)</p>	<p>Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial berpengaruh tidak significant terhadap kinerja guru</p> <p>Artinya bahwa seluruh faktor dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang digunakan dalam persamaan regresi secara bersama-sama kurang mampu memberikan kontribusi terhadap variasi penilaian kinerja guru</p>
5.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantab Singingi</p> <p>Bella Fitria. (2020)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Fitria, 2020)</p>	<p>Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable Akuntabilitas dalam penelitiannya</p>
6.	<p>Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik</p> <p>Siti Aizah. (2019)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Aizah, 2019)</p>	<p>Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja dalam penelitiannya</p>
7.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT United Sindo Perkasa</p> <p>Novi Indriani, Adhitomo Wirawan. (2019)</p>	<p>Adanya pengaruh kompensasi finansial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Adanya pengaruh kompensasi non finansial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Adanya pengaruh kompensasi finansial dan</p>

	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif, Explanatory Research</p> <p>(Indriani & Wirawan, 2019)</p>	<p>kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable Motivasi Kerja dalam penelitiannya</p>
8.	<p>Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motors di Lampung</p> <p>Adelin Gybona Manik, Kiagus Andi, Niken Kusumawardani. (2021)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif Asosiatif</p> <p>(Gybona Manik et al., 2021)</p>	<p>Variabel kompensasi finansial memiliki dampak secara positif maupun signifikan pada variabel kinerja karyawan</p> <p>Variabel kompensasi non finansial memiliki dampak secara positif maupun signifikan pada variabel kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable Partisipasi Anggaran dalam penelitiannya</p>
9.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan</p> <p>Arkas Viddy, Gunadi, dan Syarifah Fahma Nida Aulia. (2020)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif, Field Research</p> <p>(Viddy et al., 2020)</p>	<p>Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable Kepuasan Kerja dalam penelitiannya</p>
10.	<p>Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi</p> <p>Yunita Christy, Sinta Setiana, Chandra Wijaya. (2020)</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>(Christy et al., 2020)</p>	<p>Kompensasi finansial memengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Kompensasi non-finansial memengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Kompensasi finansial dan non-finansial memengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable moderasi, yaitu Budaya Organisasi dalam penelitiannya</p>

Pembahasan

Langkah Penelitian atau Metode Penelitian yang Digunakan

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, semuanya memakai metode penelitian kuantitatif, dikutip dari (Agung & Yuesti, 2019), Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Namun artikel penelitian dari (Indriani & Wirawan, 2019) menggunakan metode kuantitatif, *explanatory research*, yang merupakan penelitian yang menyoroti hubungan-hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain

itu, artikel dari (Gybona Manik et al., 2021) menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif, dimana data yang dianalisis berbentuk perhitungan dengan teknik statistic, metode ini digunakan agar dapat memberikan informasi adanya korelasi dari dua variabel atau lebih pada setiap variabel yang akan diteliti. Dan ada juga penelitian dari (Viddy et al., 2020) yang menggunakan metode kuantitatif, *field research* yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuisioner kepada repond yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan pada responden.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, Sebagian besar menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian itu adalah:

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan (Rizal et al., 2021).
2. Kompensasi Finansial berpengaruh tidak significant terhadap kinerja guru, artinya bahwa seluruh faktor dalam kompensasi finansial yang digunakan dalam persamaan regresi secara bersama-sama kurang mampu memberikan kontribusi terhadap variasi penilaian kinerja guru (Sulaiman et al., 2021).
3. Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan selama ini kenaikan gaji, bonus maupun tunjangan dianggap karyawan masih terlalu rendah dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga karyawan cenderung dan tidak memberi semangat untuk bekerja bahkan cenderung mengecewakan karyawan yang agak berdampak negatif pada kiinerja mereka dengan harapan perusahaan lebih meningkatkan gaji, bonus maupun tunjangan mereka, namun tidak terlalu tampak dan terbukti dengan hasil terbukti tidak signifikan (Viddy et al., 2020).

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, Sebagian besar menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan hasil bahwa Kompensasi Non-Finansial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian itu adalah:

1. Kompensasi Non-Finansial berpengaruh tidak significant terhadap kinerja guru. Artinya bahwa seluruh faktor dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang digunakan dalam persamaan regresi secara bersama-sama kurang mampu memberikan kontribusi terhadap variasi penilaian kinerja guru (Sulaiman et al., 2021).
2. Kompensasi Non-Finansial mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya sebagian besar karyawan tidak terlalu memperhatikan kompensasi non finansial tersebut, baik itu lingkungan kerja, suasana kerja dan lain-lain, dan justru peningkatan kompensasi non finansial yang dilakukan oleh perusahaan justru dianggap sebagai sebuah kewajiban yang kontra produktif dan cenderung menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Viddy et al., 2020)

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 10 artikel penelitian yang dipilih penulis, Sebagian besar menunjukkan hasil bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun ada dua penelitian yang menunjukkan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan, hal tersebut diungkapkan dalam penelitian dari (Sulaiman et al., 2021) dan (Viddy et al., 2020).

Hasil dan Pembahasan Lainnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa selain kompensasi finansial

dan kompensasi non-finansial, masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti:

- a. Akuntabilitas (Fitria, 2020)
- b. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja (Aizah, 2019)
- c. Motivasi Kerja (Indriani & Wirawan, 2019)
- d. Partisipasi Anggaran (Gybona Manik et al., 2021)
- e. Kepuasan Kerja (Viddy et al., 2020)
- f. Budaya Organisasi (Christy et al., 2020)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulannya bahwa:

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

VII. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator edisi 1*. Pekanbaru: Panafa
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif. In *CV. Noah Aletheia* (Vol. 1, Issue 1).
- Aizah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik. *Manajerial*, 4(2). <https://doi.org/10.30587/manajerial.v4i2.869>
- Christy, Y., Setiana, S., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 17(1). <https://doi.org/10.30651/blc.v17i1.4185>
- Farla, W., Diah, Y. M., Bakri Fakultas Ekonomi, S. A., & Sriwijaya, U. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan*. <http://palembang>.
- Fitria, B. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Program Sudi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi*, 1(2).
- Gybona Manik, A., Andi, K., & Kusumawardani, N. (2021). Pengaruh partisipasi anggaran, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motors di Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/10.35912/jastaka.v1i1.252>
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Indriani, N., & Wirawan, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT United Sindo Perkasa. *Journal Of Applied Business Administration*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1285>

- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada SPBU BS Group). *Business Management Journal*, 15(1), p-ISSN. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management>
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, III.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54. <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4317>
- Mujanah, S. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Musyafi, Roihatul., et.al. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan?. (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan APJ Kota Malang). Universitas Brawijaya Malang: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/118179/>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Rahman et al., (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *TSAQOFAH: Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 4, No. 2)
- Ratna, D., & Siregar, B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4). <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11820>
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Riandi, R., & Zain, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV Fenaru Jaya. *Ensiklopedia Sosial Review*, 3(3). <https://doi.org/10.33559/esr.v3i3.1088>
- Rizal, M., Handayani, F., & Muhammadiyah Jakarta, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 11). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2>
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- 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 Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 59 No. 1. Universitas Brawijaya Malang.
- Sulaiman, H., Sukmawati, S., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Maros. *YUME: Journal of ...*, 2(2).

-
- Sumartiningsih, M. S., & Prasetyo, Y. E. (2019). A Literature Review: Pengaruh Cognitive Therapy Terhadap Post Traumatic Stress Disorder Akibat Kekerasan pada Anak. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17429>
- Tingkir, Merlyn S. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *Agora*, Vol. 3, No. 2.
- Viddy, A., Gunadi, G., & Aulia, S. F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. *E-BISMARK: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 1(1). <https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.359>
- Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres