

## Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Jopinus Saragih<sup>1</sup>, Jumadiah Wardati<sup>2</sup>, Andrian Tarigan<sup>3</sup>, Hendri Mayanta Tarigan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Efarina

Korespondensi Penulis : [jr.saragih68@gmail.com](mailto:jr.saragih68@gmail.com)

**Abstract** This study aims to determine the Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT Akses Lintas Nusantara). Samples were taken using the census method as many as 31 respondents. Multiple Linear Regression Analysis Method using SPSS 25.00 for windows. The results showed that: 1) Financial Compensation (X1) has an effect on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi, 2). Non-Financial Compensation (X2) has an effect on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi, 3). Financial Compensation (X1) and Non-Financial Compensation (X2) have a simultaneous effect on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi.

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

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Akses Lintas Nusantara). Sampel diambil dengan metode sensus sebanyak 31 responden. Metode Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS 25.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi, 2). Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi, 3). Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi.

**Kata Kunci :** Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Karyawan

### INTRODUCTION

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, dan absensi. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mendukung untuk menghasilkan kepuasan kerja. Dan apabila terjadi sebaliknya, maka akan membuat karyawan enggan untuk bekerja dan bahkan memilih untuk berhenti dan memutuskan keluar dari perusahaan. Menurut (Ariati, 2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Pendapat yang mendukung juga diutarakan oleh Johan (2020) bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima

PT Akses Lintas Nusantara bergerak dalam bidang usaha penjualan kartu XL di Tebing Tinggi, Kepuasan kerja yang diberikan PT Akses Lintas Nusantara kepada karyawan seperti promosi jabatan, gaji yang diterima setiap karyawan seimbang dengan tugas masing-masing karyawan, pembagian setiap kelompok yang dibuat sesuai dengan keterampilan setiap karyawan, dan juga komunikasi atasan dan karyawan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan.

Salah satu hal yang diperhatikan oleh perusahaan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Sofyandi, 2013) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

## **LITERATURE REVIEW**

(Sugiarti, 2022), mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mendukung untuk menghasilkan kepuasan kerja. (Wijono, 2010), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan

individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Matter, 2020).

Menurut (Handoko, 2016) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. (Marwansyah & Dua, 2016), kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti : tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

(Tunjungsari, 2011), kompensasi *non finansial* adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi *non finansial* terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. (Kadarisman, 2014), mengemukakan sebagai berikut: kompensasi pelengkap atau disebut pula fringe benefits merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket/benefits dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi *non finansial* adalah kompensasi yang tidak berbentuk uang, melainkan sesuatu hal yang tidak secara langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi ini berfungsi untuk memelihara karyawan, menjaga motivasi dan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang baik, dan lain sebagainya.

## **METHOD**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut (Rizal, 2020), penelitian *explanatory* adalah untuk mengetahui hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya, dimana hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini terdapat data utama (primer) dan data pendukung (sekunder). Data primer adalah data yang

langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan. Adapun yang terlibat secara langsung sebagai sumber data primer di sini antara lain digunakan dengan metode wawancara dan kuisioner. Adapun data primer dari penelitian ini adalah jawaban dari responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan masalah kinerja, disiplin dan motivasi. Data sekunder dalam penelitian merupakan data yang di peroleh dari PT Akses Lintas Nusantara, berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan pada perusahaan jumlah karyawan yang absen pada bulan Januari – Desember 2021.

**Metode Analisa Data** Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak nya instrument penelitian yang dibuat. Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indicator dari variable atau konstruk suatu kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika seorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Juliandi, 2015) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Azuar Juliandi & Manurung, 2014) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari *residual* pengamatan satu kepengamatan yang lain.

Analisis regresi Berganda menurut (Andriani, 2019) didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya. Yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasa kerja karyawan

a = Konstanta

X=Kompensasi finansial

Z = Kompensasi non finansial

b = Slope

e = error

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variable yang diteliti X dan Y sebagai variable terikatnya. Uji t digunakan untuk menguji singnifikansi independen terhadap independen. Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Content Results and Discussion

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel Kepuasan Kerja (Y)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,835	0,361	Valid
2	0,865	0,361	Valid
3	0,858	0,361	Valid
<b>Variabel Kompensasi Finansial (X1)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,850	0,361	Valid
2	0,866	0,361	Valid
3	0,835	0,361	Valid
<b>Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Validitas</b>
1	0,908	0,361	Valid
2	0,832	0,361	Valid
3	0,883	0,361	Valid

Tabel menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik Variabel Kepuasan Kerja (Y), Variabel Kompensasi Finansial (X1) maupun Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Konstanta</b>	<b>Reliabilitas</b>
Variabel Kepuasan Kerja (Y)	0,846	0,6	Reliabel
Variabel Kompensasi Finansial (X1)	0,846	0,6	Reliabel
Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)	0,854	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

**Tabel 3 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		31	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.80690169	
Most Extreme Differences	Absolute	.170	
	Positive	.131	
	Negative	-.170	
Test Statistic		.170	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.355 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.133
		Upper Bound	.576

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 31 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,355. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas.**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI FINANSIAL	.255	3.919
	KOMPENSASI NON FINANSIAL	.255	3.919

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 5 Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.553	.378		1.462	.155
KOMPENSASI FINANSIAL	.093	.055	.605	1.698	.101
KOMPENSASI NON FINANSIAL	-.077	.056	-.489	-1.374	.180

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Kompensasi Finansial (X1) sebesar 0,101 dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) sebesar 0,180 dimana keduanya lebih besar dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

**Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda.**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.300	.896	
KOMPENSASI FINANSIAL	.335	.129	.339
KOMPENSASI NON FINANSIAL	.640	.133	.629

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 0,300 + 0,335X_1 + 0,640X_2 + \epsilon$

**Tabel 7 Koefisien Determinasi.**

Model	Model Summary <sup>b</sup>								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig.
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.869	.83522	.878	100.818	2	28	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,869 atau 86,9%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) dapat menjelaskan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 86,9% , sisanya sebesar 13,1% (100% - 86,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. , seperti : Kinerja Karyawan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan lain-lain.

**Tabel 8 Uji Parsial (t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.300	.896		.334	.741
KOMPENSASI FINANSIAL	.335	.129	.339	2.592	.015
KOMPENSASI NON FINANSIAL	.640	.133	.629	4.815	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

**a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).**

Dari tabel dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,592) > t_{tabel} (2,045)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,015 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

**b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Dari tabel dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (4,815) > t_{tabel} (2,045)$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 9 Hasil Uji Simultan (f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.661	2	70.330	100.818	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.533	28	.698		

Total	160.194	30			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMPENSASI FINANSIAL

Dari tabel dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (100,818) > F_{tabel} (3,34)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

## Contents of Discussion Results

### 1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pemberian kompensasi finansial oleh PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi kepada karyawan bertujuan agar karyawan merasa puas dan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung merasa puas dan melakukan pekerjaan yang terbaik untuk PT Akses Lintas Nusantara. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka mereka akan cenderung merasa kurang puas yang pastinya akan berdampak pada kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi.

### 2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: promosi, peraturan yang fleksibel, jaminan pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan variasi tugas untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa puas sehingga karyawan yang bekerja akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk PT Akses Lintas Nusantara. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan

untuk perusahaan, maka mereka akan cenderung merasa kurang puas yang pastinya akan berdampak pada kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi.

### **3. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Adanya kompensasi yang baik dalam PT Akses Lintas Nusantara akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kepuasan kerja akan cenderung dengan kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi. Pengaruh kombinasi kompensasi finansial dan non finansial, di saat yang sama juga harus memperhatikan karakteristik karyawan; seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja ; terhadap kepuasan kerja. Kombinasi kompensasi finansial dan non finansial akan mampu meningkatkan kepuasan kerja apabila memperhatikan umur karyawan, jenis kelamin karyawan, tingkat pendidikan karyawan, dan berapa lama karyawan telah bekerja.

## **CLOSING**

### **Conclusion**

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Pemberian kompensasi finansial oleh PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi kepada karyawan bertujuan agar karyawan merasa puas dan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung merasa puas dan melakukan pekerjaan yang terbaik untuk PT Akses Lintas Nusantara. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka mereka akan cenderung merasa kurang puas yang

pastinya akan berdampak pada kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi.

2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: promosi, peraturan yang fleksibel, jaminan pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan variasi tugas untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa puas sehingga karyawan yang bekerja akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk PT Akses Lintas Nusantara. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka mereka akan cenderung merasa kurang puas yang pastinya akan berdampak pada kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi.

3. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) dan variabel Kompensasi Non Finansial (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Adanya kompensasi yang baik dalam PT Akses Lintas Nusantara akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kepuasan kerja akan cenderung dengan kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk PT Akses Lintas Nusantara Tebing Tinggi. Pengaruh kombinasi kompensasi finansial dan non finansial, di saat yang sama juga harus memperhatikan karakteristik karyawan; seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja ; terhadap kepuasan kerja. Kombinasi kompensasi finansial dan non finansial akan mampu meningkatkan kepuasan kerja apabila memperhatikan umur karyawan, jenis kelamin karyawan, tingkat pendidikan karyawan, dan berapa lama karyawan telah bekerja.

## REFERENCES

- Azuar Juliandi, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Perss
- Andriani, M., Santi, E., & Mustika, R. (2019). *Sumber Daya Manusia . Akuntansi Dan Manajemen*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe. Semarang
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Juliandi, dkk (2015). *Management Journal*, Grafindo persada. Jakarta
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi Cetakan Ke 2*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Marwansyah, M. S. D. M., & Dua, E. (2016). Bandung: CV. Alfabeta.
- Matter, B. M. B. (2020). *Back Matter 11.1*. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 11(1).
- Rizal, A. S. S. (2020). *Peran subjective well-being sebagai variabel intervening pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi*.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Dewangga Energi Internasional.
- Tunjungsari, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Universitas Komputer Indonesia, 1(1), 1–14.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen